



XORNADAS DE FORMACIÓN E IMPLANTACIÓN DA NOVA NORMA ISO 45001:2018 SISTEMAS DE XESTIÓN DA SEGURIDADE E SAUDE LABORAL

Co financiamento de:



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA,
EMPREGO E INDUSTRIA



INTRODUCCIÓN.

ISO - Organización Internacional para la estandarización.

Se trata de una norma de carácter voluntario, aplicable en cualquier organización certificable por una tercera parte.

Facilidad de integración con otras normas ISO.

ISO 9001.

ISO 14001.

INTRODUCCIÓN.

La Norma se ha desarrollado con objeto de ayudar a las organizaciones a proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para los trabajadores, así como al resto de personas (proveedores, contratistas, vecinos, etc.) y, de este modo, prevenir los daños y deterioro de la salud de los trabajadores proporcionando lugares de trabajo seguros y saludables, además de la mejora de manera continua del desempeño de la seguridad y salud.

INTRODUCCIÓN.

BENEFICIOS.

- Norma internacional que permite acogerse a un marco organizado.
- Estructurar un modelo para facilitar el cumplimiento del deber de protección de los trabajadores.
- Optimización en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- el papel de liderazgo y compromiso de la dirección en la consecución de los objetivos.
- Involucrar a los trabajadores mediante la consulta y participación.
- Mejora continua.
- Relaciones con los stakeholders o grupos de interés.
- Cumplimiento normativo.

NOVEDADES.

ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL (HLS).

Publicado en el año 2012, común a todas las normas iso, facilitando la integración de las normas.

DEFINICIONES.

Adapta y revisa las definiciones muchas de ellas común en diferentes normas ISO.

CONTEXTO DE ORGANIZACIÓN.

Especial importancia al contexto de la organización, análisis internos y externos, análisis de stakeholders.

LIDERAZGO Y CONSULTA A LOS TRABAJADORES.

La dirección tiene que involucrarse en el sistema de gestión de manera conjunta con los trabajadores.

NOVEDADES.

INTRODUCCIÓN DE LOS CONCEPTOS RIESGO Y OPORTUNIDAD

Riesgo.-Efecto de incertidumbre, deficiencia de información relacionado con la ocurrencia.

Se amplia el concepto de riesgo afectando a la organización.

Oportunidad.-Circunstancia o conjunto de circunstancias que pueden conducir a la mejora del desempeño.

CONTROL OPERACIONAL.

El control joperacional profundiza más en la priorización de controles, la gestión del cambio, compras y contratación externa.

REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN.

En relación a ohsas 18001 cambia de sitio, dirección como responsable máximo.

MEJORA

Se hace un mayor hincapié en la mejora.

NOVEDADES.

LENGUAJE.

Debe.-Indica un requisito.

Debería.-Indica una recomendación.

Puede.-Indica permiso, posibilidad.

Continua.-No significa ininterrumpida. (i.e. dirección conocimiento continuo pero no ininterrumpido).

Considerar.-es necesario pero bueno...

Tener en cuenta.-es necesario y es necesario.

Apropiado.-se recomienda pero con libertad.

Aplicable.-Se debe hacer

Información documentada.-Documentos y registros, no necesariamente en papel físico.

Conservar.-Lo guardo y lo archivo, información como evidencia, referenciada a los registros.

Debe mantenerse.-documentos incluidos procedimientos (conservarlo, actualizarlo en función de necesidades).

ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL.

Es un sistema de gestión donde se establecen directrices no como implementarlo, esto se hará en función de las necesidades de cada organización.

Alineamiento de normas de sistemas de gestión (2012) misma estructura (procesos comunes se comparten no duplicando esfuerzos), conserva términos y definiciones comunes (22 comunes y 15 específicas).

Eliminación de costes

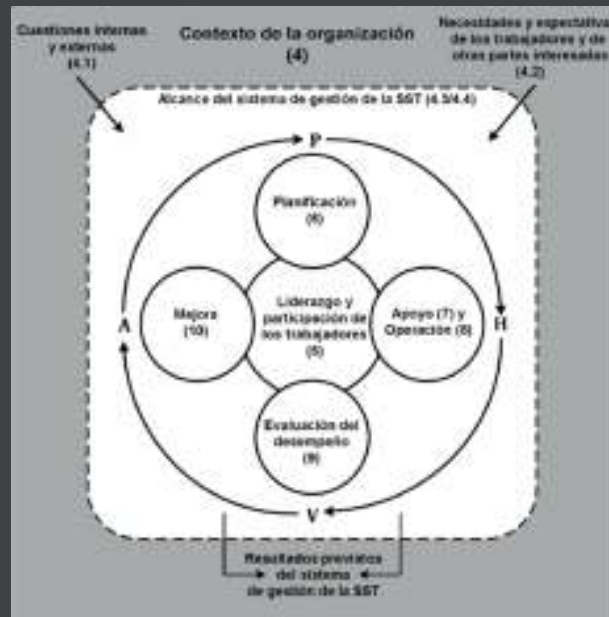
- 0.-Introducción (informativa).
- 1.-Objeto (informativa).
- 2.-Referencias Normativas (informativa).
- 3.-Terminos y definiciones (informativa).
- 4.-Contexto de la organización (requerimientos).
- 5.-Liderazgo y participación de los trabajadores (requerimientos).
- 6.-Apoyo (requerimientos).
- 7.-Operación (requerimientos).
- 8.-Operación.
- 9.-Evaluación del desempeño.
- 10.-Mejora continua.

ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL.

0.-Introducción (informativa).

Antecedentes, propósito justifica la participación de los trabajadores y liderazgo y establecimiento del ciclo PHVA Planificar-Hacer-Verificar-Actuar.

El liderazgo y la participación de los trabajadores como núcleo del sistema.



ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL.

Planificar

Determinar y evaluar los riesgos y oportunidades, establecer los objetivos y acciones.

Hacer

Implementar los procesos según lo planificado. Para lo cual necesitaremos saber los recursos con los que se cuenta y diseñar medidas en función de la planificación realizada.

Verificar

Evaluar el desempeño analizar las desviaciones y sus causas informando de los resultados a las partes afectadas.

Actuar

Corresponde con la mejora, tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL.

1.-Objeto y campo de aplicación.

Especifica los requisitos para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Proporciona orientación para permitir a las organizaciones proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables previniendo las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como mejorando de manera proactiva su desempeño de la SST.

ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL.

2.-Referencias normativas.

Iso 45001 no contiene referencias normativas, nueva creación.

ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL.

3.-Términos y definiciones.

Añade nuevos términos, conserva, revisa y adapta otras.
37 definiciones.

Comunes de la HLS.

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| 3.1 organización | 3.25 proceso |
| 3.2 parte interesada | 3.27 desempeño |
| 3.8 requisito | 3.29 contratar externamente |
| 3.10 sistema de gestión | 3.30 seguimiento |
| 3.12. alta dirección | 3.31 medición |
| 3.13 eficacia | 3.32 auditoría |
| 3.14 política | 3.33 conformidad |
| 3.16 objetivo | 3.34 no conformidad |
| 3.20 riesgo | 3.35 incidente |
| 3.23 competencia | 3.36 acción correctiva |
| 3.24 información documentada | 3.37 mejora continua |

ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL.

3.-Términos y definiciones.

Añade nuevos términos, conserva, revisa y adapta otras.
37 definiciones.

Específicos de la HLS.

3.3 trabajador

3.4 participación

3.5 consulta

3.6 lugar de trabajo

3.7 contratista

3.9 requisitos legales y otros requisitos

3.11 sistema de gestión de la
seguridad y salud en el trabajo
sistema de gestión de la SST

3.17 objetivo de la seguridad y salud
en el trabajo objetivo de la SST

3.18 lesión y deterioro de la salud

3.19 peligro

3.21 riesgo para la seguridad y salud en el
trabajo riesgo para la SST

3.22 oportunidad para la seguridad y
salud en el trabajo oportunidad para la
SST

3.26 procedimiento

3.28 desempeño de la seguridad y
salud en el trabajo desempeño de
la SST

ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL.

4.-Contexto de la organización.

Factores internos y externos, positivos o negativos.

Analizar el contexto, conocimiento de stakeholders o grupos de interés. Contemplar sus expectativas para considerarlos o no (en función por ejemplo del grado de interacción de influencia o dependencia), no solo a los empleados.

Qué es lo material, lo realmente importante.

Definir el alcance, este puede estar limitado a diversas actividades o espacio. La norma aconseja que las actividades, por lo menos las más peligrosas se encuentren.

Esto no aparece en OHSAS 18001 de forma que ISO 45001 es más exigente.

Un mayor conocimiento de la situación con el fin de conseguir mejores resultados y mayor desempeño.

ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL.

5.-Liderazgo y participación de los trabajadores.

Destaca como aspectos claves el liderazgo de la dirección asumiendo esta la total responsabilidad y rendición de cuentas y la participación de los trabajadores.

En lo tocante a la participación de los trabajadores no aporta más que la legislación española (norma internacional).

La política de la SST deberá incluir al menos los 6 Compromisos que marca la norma.

- 1.- proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables.
- 2.-Establecimiento de los objetivos.
- 3.-Cumplir los requisitos legales y otros requisitos.
- 4.-Eliminar los peligros y reducir los riesgos.
- 5.-Mejora Continua.
- 6.-consulta y la participación de los trabajadores y cuando existan de los representantes de los trabajadores.

ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL.

5.-Liderazgo y participación de los trabajadores.

La alta dirección debe asegurarse que las responsabilidades y autoridades se asignen y comuniquen a todos los niveles.

ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL.

6.-Planificación.

Planificar para abordar riesgos y oportunidades, la planificación debe de considerar las cuestiones propias, el contexto tomando en consideración las partes afectadas y el alcance del sistema de gestión.

Como en todo sistema de gestión deberán definirse objetivos (ids, protocolos, ams...) y medios para la consecución de las mismas.

Tendrá en consideración los requisitos legales y otros requisitos.

Esta información documentada se mantendrá y conservará.

ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL.

7.-Apoyo.

Con que medios cuento, cuales son las necesidades.

Comunicar de manera efectiva a todos los niveles de la organización, qué cómo cuando y a quien.

Determinar la competencia de los trabajadores. Si bien se habla de información y formación de los trabajadores en este caso se va un poco más allá asegurándonos que son capaces de hacer ese trabajo (i.e. actualizar competencias por aumento de la técnica).

ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL.

8.-Operación.

Lo que hago.

En función de lo planificado, se ejecutarán las medidas previstas.

El papel lo aguanta todo, hay que ejecutar sin embargo.

ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL.

9.-Evaluación del desempeño.

Comparamos lo planificado con la realidad.

Verifica la implementación del sistema de gestión para esto requiere de auditorías internas y la revisión de la dirección.

ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL.

10.-Mejora.

Analizar las desviaciones analizando las causas de las mismas, generando asimismo la entrada en un nuevo ciclo.

Su consecución es el objetivo final del sistema y el fundamento del ciclo de PDCA.

Se constituye un ciclo de mejora continua.

RESUMEN REQUISITOS ISO 45001.

4 CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN.

- 4.1 Comprensión de la Organización y de su contexto.
- 4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas.
- 4.3 Determinación del Alcance del sistema de Gestión de la SST.
- 4.4 Sistema de Gestión de la SST.

5 LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

- 5.1 Liderazgo y compromiso.
- 5.2 Política de la SST.
- 5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización.
- 5.4 Consulta y participación de los trabajadores.

6 PLANIFICACIÓN.

- 6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades.
 - 6.1.2 Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades
 - 6.1.3 Determinación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos
 - 6.1.4 Planificación de acciones
- 6.2 Objetivos de la SST y planificación para lograrlos.

7 APOYO.

- 7.1 Recursos.
- 7.2 Competencia.
- 7.3 Toma de conciencia.
- 7.4 Comunicación.
- 7.5 Información Documentada.

8 OPERACIÓN.

- 8.1 Planificación y control operacional.
 - 8.1.1 Generalidades
 - 8.1.2 Eliminar peligros y reducir riesgos para la SST.
 - 8.1.3 Gestión del Cambio.
 - 8.1.4 Compras.
- 8.2 Preparación y respuesta ante emergencias.

RESUMEN REQUISITOS ISO 45001.

9 EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño.

9.2 Auditoría interna.

9.3 Revisión por la dirección.

10 MEJORA

10.1 Generalidades.

10.2 Incidentes, no conformidades y acciones correctivas.

10.3 Mejora continua.

REQUISITOS DE LA NORMA QUE REQUIEREN INFORMACIÓN DOCUMENTADA

Alcance del sistema de gestión de la SST (4.3).

Política de la SST (5.2).

Roles, responsabilidades y autoridades en la organización (5.3).

Evaluación de los riesgos para la SST y otros riesgos para el sistema de gestión de la SST, así como su metodología y criterios para desarrollar la evaluación (6.1.2).

Determinación de los requisitos legales y otros requisitos (6.1.3).

Objetivos de SST y planificación para lograrlos (6.2).

Competencias y roles (7.2).

Comunicación (7.4).

Planificación y control operacional (8.1)

REQUISITOS DE LA NORMA QUE REQUIEREN INFORMACIÓN DOCUMENTADA

Preparación y respuesta ante emergencias (8.2).

Seguimiento, medición análisis y evaluación del desempeño (9.1.1).

Evaluación del cumplimiento (9.1.2).

Auditoría interna (9.2).

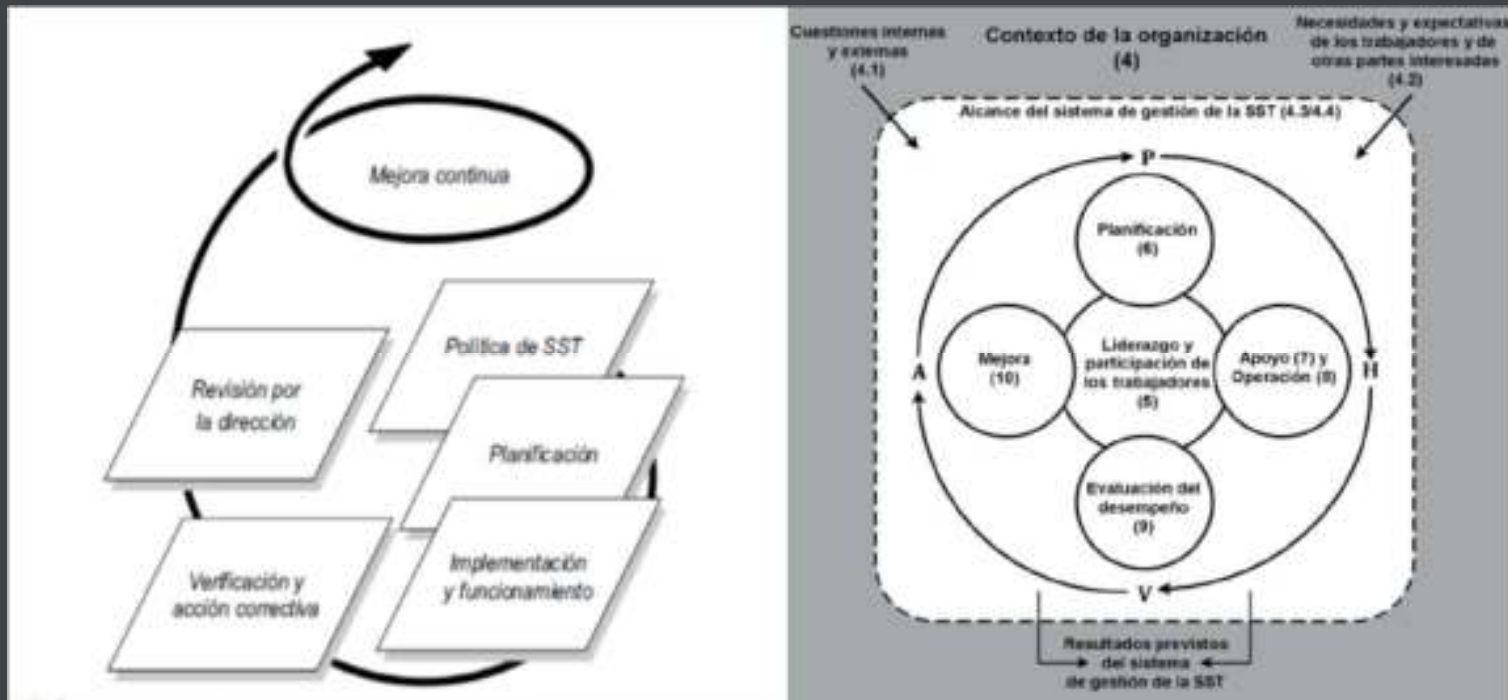
Revisión por la dirección (9.3).

Incidentes, no conformidades y acciones correctivas (10.2)

Evidencia de los resultados de la mejora continua (10.3)

DIFERENCIAS ISO 45001 / OHSAS 18001

ESTRUCTURA



DIFERENCIAS ISO 45001 / OHSAS 18001

ESTRUCTURA

Estructura de alto nivel HLS común a otras normas ISO.

Contexto de la organización

Mayor énfasis en el liderazgo y participación de los trabajadores.

Obligación de identificar y evaluar no solo riesgos sino también las oportunidades.

Apartado 4 de OHSAS ·implementación y operación se divide en tres apartados´.

Se sustituye el apartado de OHSAS Verificación por 9 Evaluación del desempeño

No existe acción correctiva en ISO que pasa a ser 10 Mejora, introduciendo la mejora continua.

DIFERENCIAS ISO 45001 / OHSAS 18001

CONCEPTOS

Mayor énfasis del pensamiento basado en el riesgo, entendiendo el riesgo como en un sentido más complejo.

Refuerzo de la evidencia del cumplimiento.

DIFERENCIAS ISO 45001 / OHSAS 18001

TABLA RESUMEN COMPARATIVA.

ISO 45001	OHSAS 18001:2007
0. INTRODUCCION	0. INTRODUCCION
1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN	1. OBJETO Y ALCANCE DE APLICACIÓN
2. REFERENCIAS NORMATIVAS	2. PUBLICACIONES PARA CONSULTA
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES
4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	
4.1. Comprensión de la organización y de su contexto	
4.2. Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas	
4.3. Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST	4.1. Requerimientos generales
4.4. Sistema de gestión de la SST	

DIFERENCIAS ISO 45001 / OHSAS 18001

TABLA RESUMEN COMPARATIVA.

ISO 45001	OHSAS 18001:2007
5. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	
5.1. Liderazgo y compromiso	
5.2. Política de la SST	4.2. Política de OHSAS
5.3. Roles, responsabilidades y autoridades en la organización	4.4.1. Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad
5.4. Consulta y participación de los trabajadores	4.4.3.2. Participación y consulta

DIFERENCIAS ISO 45001 / OHSAS 18001

TABLA RESUMEN COMPARATIVA.

ISO 45001	OHSAS 18001:2007
6. PLANIFICACIÓN	4.3. PLANIFICACION
6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades	
6.1.1 Generalidades	
6.1.2. Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades	4.3.1. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles
6.1.3. Determinación de los requisitos legales y otros requisitos	4.3.2. Requisitos legales y otros requisitos
6.1.4. Planificación de acciones	
6.2. Objetivos de SST y planificación para lograrlos	4.3.3. Objetivos y programa
6.2.1. Objetivos de SST	4.3.3. Objetivos y programa
6.2.2. Planificación para lograr los objetivos de la SST	

DIFERENCIAS ISO 45001 / OHSAS 18001

TABLA RESUMEN COMPARATIVA.

ISO 45001	OHSAS 18001:2007
7. APOYO	4.4. IMPLEMENTACION Y OPERACIÓN
7.1. Recursos	4.4.1. Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad
7.2. Competencia	4.4.2. Competencia, formación y toma de conciencia
7.3. Toma de conciencia	
7.4. Comunicación	4.4.3.1. Comunicación
7.4.1. Generalidades	
7.4.2. Comunicación interna	
7.4.3. Comunicación externa	
7.5. Información documentada	
7.5.1. Generalidades	
7.5.2. Creación y actualización	
7.5.3. Control de la información documentada	4.4.5. Control de la documentación 4.5.4. Control de los registros

DIFERENCIAS ISO 45001 / OHSAS 18001

TABLA RESUMEN COMPARATIVA.

ISO 45001	OHSAS 18001:2007
8. OPERACION	4.4. IMPLEMENTACION Y OPERACION
8.1. Planificación y control operacional	4.4.6. Control operacional 4.3.1. Identificación de los peligros, evaluación de los riesgos y determinación de los controles
8.1.1 Generalidades	
8.1.2. Eliminar peligros y reducir los riesgos para la SST	4.3.1. Identificación de los peligros, evaluación de los riesgos y determinación de los controles
8.1.3. Gestión del cambio	
8.1.4. Compras	
8.2. Preparación y respuesta ante emergencias	4.4.7. Preparación y respuesta ante emergencias

DIFERENCIAS ISO 45001 / OHSAS 18001

TABLA RESUMEN COMPARATIVA.

ISO 45001	OHSAS 18001:2007
9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	4.5. VERIFICACIÓN
9.1. Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño	4.5.1 Medición y seguimiento del desempeño 4.5.2 Evaluación del cumplimiento legal
9.1.1. Generalidades	4.5.1 Medición y seguimiento del desempeño
9.1.2. Evaluación del cumplimiento	4.5.2. Evaluación del cumplimiento legal
9.2. Auditoría interna	4.5.5. Auditoría interna
9.2.1. Generalidades	
9.2.2. Programa de auditoría interna	
9.3. Revisión por la dirección	4.6. Revisión por la dirección

DIFERENCIAS ISO 45001 / OHSAS 18001

TABLA RESUMEN COMPARATIVA.

ISO 45001	OHSAS 18001:2007
10. MEJORA	
10.1. Generalidades	
10.2. Incidente, no conformidades y acciones correctivas	
10.3. Mejora continua	