

附件 2



中华人民共和国国家生态环境标准

HJ××××-20××

核安全文化建设通用指南

General guidelines for nuclear safety culture development

(征求意见稿)

××××-××-××发布××××-××-××实施

生 态 环 境 部 发 布

目 次

前 言	II
1 适用范围	1
2 规范性引用文件	1
3 术语和定义	1
4 建设目标	2
5 建设要素	2
5.1 决策层的安全观和承诺	2
5.2 管理层的态度和表率	3
5.3 全员的参与和责任意识	3
5.4 培育学习型组织	4
5.5 构建全面有效的管理体系	4
5.6 营造适宜的工作环境	5
5.7 建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制	6
5.8 创建和谐的公共关系	6
6 实施保障	7
6.1 落实建设责任	7
6.2 制定规划计划	7
6.3 开展宣贯培训	7
6.4 实施评价改进	7
附录 A (资料性附录) 核安全文化建设要素	9
附录 B (资料性附录) 核安全文化状态监测指标	18

前 言

为贯彻《中华人民共和国核安全法》，指导和推动核电集团，核设施营运单位和为其提供设备、工程以及服务等单位开展核安全文化建设，制定本标准。

本标准规定了核安全文化建设的目标、要素和实施保障有关内容。

本标准的附录 A 和附录 B 为资料性附录。

本标准首次发布。

本标准由生态环境部核设施安全监管司、法规与标准司组织制订。

标准主要起草单位：中国核安全与环境文化促进会。

本标准生态环境部 20××年××月××日批准。

本标准自 20××年××月××日起实施。

本标准由生态环境部解释。

核安全文化建设通用指南

1 适用范围

本标准规定了核安全文化建设的目标、要素和实施保障有关内容。

本标准适用于指导和推动核电集团，核设施营运单位和为其提供设备、工程以及服务等单位开展核安全文化建设。

2 规范性引用文件

本标准没有规范性引用文件。

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本标准。

3.1

核安全 nuclear safety

对核设施、核材料及相关放射性废物采取充分的预防、保护、缓解和监管等安全措施，防止由于技术原因、人为原因或者自然灾害造成核事故，最大限度减轻核事故情况下的放射性后果，保护工作人员、公众和环境免受不当的辐射危害。

3.2

核安全文化 nuclear safety culture

各有关组织和个人以“安全第一”为根本方针，以维护公众健康和环境安全为最终目标，达成共识并付诸实践的价值观、行为准则和特性的总和。

3.3

组织 organization

指为实现共同目标，通过分工、协作、规则和层级结构形成的集体或团体。

3.4

决策层 decision-making level

组织中的领导集体，由若干成员组成，负责制定战略决策，指导整体工作方向，并监督执行。

3.5

管理层 management level

组织中的中间层级，主要包括组织内各部门主要负责人、各级行政主管以及其他会对组织内人员产生影响的人，负责将战略目标转化为具体计划，协调资源和监督执行，以确保目标实现。

3.6

员工 individuals

组织中所有层级的工作人员，包括各级领导，也包括承包商及供应商人员。

4 建设目标

贯彻落实理性、协调、并进的核安全观，把核安全摆在最高优先级。以法治意识、忧患意识、自律意识、协作意识为核心，强化安全使命和责任落实，持续完善安全管理体系，有效提升安全水平，使维护和塑造核安全成为全员自觉行为并不断持续追求卓越。

5 建设要素

5.1 决策层的安全观和承诺

5.1.1 安全承诺

树立正确的核安全观念，做出安全承诺，确保核安全高于一切。

5.1.2 决策行为

将保守决策融入到组织的安全文化中，在确立发展目标、制定发展规划、构建管理体系、建立监管机制、落实安全责任等决策过程中始终坚持“安全第一”的根本方针。

5.1.3 责权对等

坚持责权对等原则，决策层对重大安全决策负全面责任。明确各岗位的职责和授权，确保与其承担的核安全 and 质量责任一致。

5.1.4 资源保障

确保组织内的管理体系有效运作，确保为安全和质量工作提供充足的资源保障。

5.1.5 现场巡视

定期进行现场巡视，对工作活动进行观察、指导、监督，了解实际情况，强化核安全承诺，强

调守法遵章和追求卓越。

5.2 管理层的态度和表率

5.2.1 表率作用

坚持并落实“安全第一”的根本方针，充分发挥表率作用和示范作用，提升自身安全文化素养。

5.2.2 安全责任

明确并落实安全责任，制定安全管理制度并严格执行。

5.2.3 资源分配

资源分配体现安全的极端重要性，确保为安全防范和处置措施配备足够资源且合理分配。

5.2.4 常态检查

应用多种监测技术来确保核安全，包括核安全文化评估。管理层经常下现场去一线，在重要安全改进等问题中通过聚焦问题、强化标准、指导改进和经验反馈，展示领导力，强化核安全。

5.2.5 保守决策

进行决策时应采用审慎保守的态度处理和解决安全和质量问题。

5.3 全员的参与和责任意识

5.3.1 守法遵章

员工理解遵守法律法规和规章制度的重要性，严格遵守法律法规和规章制度，对弄虚作假和违规操作零容忍。

5.3.2 遵守程序

员工严格遵守流程、程序和工作指令。

5.3.3 责任意识

员工正确理解和认识自己的核安全责任，对待安全问题采取审慎保守态度。做出安全承诺，在支持核安全的行为和工作实践中展现责任意识，承担安全责任。

5.3.4 工作作风

爱岗敬业，以主人翁精神践行有利于核安全和质量的行为，坚持严谨细实的工作作风，做到“凡

事有章可循、凡事有人负责、凡事有人监督、凡事有据可查”。

5.3.5 团队合作

发扬协作精神，员工之间、团队之间在开展各类活动时，应能保证有效的内部和跨组织沟通与合作。

5.3.6 避免自满

切忌骄傲自满，杜绝经验主义，要在应用成功经验的同时更加注意可能的疏忽和失误、潜在的问题和风险，做好风险分析和应对措施。

5.4 培育学习型组织

5.4.1 系统培训

制定系统的学习和培训计划，提升员工的综合技能，除了传授知识和技能外，注重核安全观、法规标准和管理要求的宣贯和传播。

5.4.2 评估改进

定期开展核安全文化评估，采取恰当的改进措施，持续提高知识、技能水平和安全绩效。

5.4.3 对标

通过与其他组织的对标来激励学习，不断提高知识、技能水平和安全业绩。

5.4.4 学习氛围

努力营造继承发扬、持续完善、不断创新、追求卓越的学习氛围，并制定相应的激励制度和措施。

5.4.5 领导力培育

重视领导力培育和提升，并通过激励、自身表率等团队建设方式，提升员工和团队的绩效。

5.5 构建全面有效的管理体系

5.5.1 组织机构

建立责任清晰、分工明确的组织机构，建立科学合理的管理制度，确保在制定政策、设置机构、分配资源、制订计划、安排进度、控制成本等方面的任何考虑不能凌驾于安全之上。

5.5.2 资源管理

保证人员、设备、程序和其他资源的管理能够对核安全提供足够的支持。

5.5.3 过程控制

工作的策划、实施和审查过程应关注和识别可能存在的各种风险因素，体现“安全第一”的根本方针，确保工作风险得到有效的识别和管理。

5.5.4 识别解决问题

建立管理机制，对潜在影响到核安全 and 质量的问题及时识别、充分评价并纠正解决，定期进行问题的趋势分析。

5.5.5 变更管理

使用系统化流程来评价和实施变更，确保变更决策的科学性。

5.6 营造适宜的工作环境

5.6.1 环境条件

设置适当的工作时间和劳动强度，提供便利的基础设施和硬件条件，以保证工作效率和办公环境。

5.6.2 激励考核

建立体现“安全第一”的公开公正的激励和考核机制，确保激励和考核相应的制度措施与核安全政策一致。

5.6.3 沟通交流

加强各级员工之间的沟通交流，通过多种有效的媒介交流方式，确保各项工作中信息通畅。鼓励员工提出意见，规范意见处理流程，并给予及时的反馈。

5.6.4 解决矛盾

以客观、公正、专业的方式解决工作中遇到的冲突和矛盾，并进行经验教训总结。

5.6.5 工作氛围

通过制度设计、领导示范、环境塑造等方式，形成相互尊重、高度信任、团结协作的工作氛围。

5.6.6 透明文化

培育以安全为导向的公开透明文化，将透明文化内化为安全基因，构建全链条、多维度的信息公开与信任机制。

5.7 建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制

5.7.1 核能的特殊性

员工应了解核能具有技术上的复杂性、失效的不可预知性以及事故后果的严重性，了解自己从事的工作对核安全的影响。

5.7.2 质疑的态度

面对不明情况和发现不当之处时应中断工作并及时报告，在继续工作前应对工作现状和风险进行评估。

5.7.3 安全报告机制

倡导对安全问题保持质疑的态度，建立安全报告机制，鼓励全员自由报告安全相关问题或工作中的不足，并且保证其不会受到歧视和报复。

5.7.4 报告响应

迅速审查员工提出的安全和质量关注事项，及时回应并合理解决员工报告的潜在问题或安全隐患。

5.7.5 经验反馈

建立有效的经验反馈体系，对内外部经验进行及时收集、分析和评估，执行改进计划，并给予有效落实。

5.7.6 预防人因失误

开发防人因失误工具，确保员工掌握预防人因失误的技能，定期开展人因方面的教育活动，使员工在执行工作时能够有效预防人因失误。

5.8 创建和谐的公共关系

5.8.1 公众诉求

建立科学机制，保障组织可及时了解并获取公众对核安全的诉求。

5.8.2 公众沟通

通过公共宣传、信息公开、公众参与、舆情引导等公众沟通形式，确保公众的知情权、参与权和监督权，及时有效回应公众诉求。

5.8.3 公众沟通成果

在一定的时间跨度内，公众沟通工作取得正面的效果。

5.8.4 社会责任

积极主动承担和履行社会责任，通过经济、文化、环境等领域的合作，实现企业与所在地政府、公众的融合发展。

附录 A 给出了核安全文化建设基本要素、对应的分项要素、一般要求以及具体表现。

6 实施保障

6.1 落实建设责任

6.1.1 组织的主要负责人是核安全文化建设第一责任人，全面推进核安全文化建设，明确核安全文化建设责任体系中全员的职责、权限和接口关系，组织研究核安全文化状态，对核安全文化建设有效性及成果进行审查，批准核安全文化改进行动等。

6.1.2 核安全文化建设责任部门牵头建立和维护核安全文化建设文件体系，组织实施核安全文化建设活动，评价和监督核安全文化建设有效性，识别核安全文化弱化的早期征兆或潜在问题，采取相应改进措施。

6.2 制定规划计划

6.2.1 通过发布政策声明等方式，明确组织的安全目标、安全责任、安全保障和政策举措等，申明持续建设核安全文化的立场和态度。

6.2.2 制定核安全文化建设的规划计划，明确组织核安全文化建设的部署安排、资源条件保障等。

6.3 开展宣贯培训

6.3.1 开发适用于组织核安全文化建设的培训和宣贯材料，吸收各方面核安全文化良好实践，结合内外部经验反馈升版更新。

6.3.2 实施全员核安全文化宣贯培训，使全体员工具备安全意识、清楚安全责任、践行安全承诺。

6.4 实施评价改进

- 6.4.1 建立核安全文化建设评价改进工作机制，形成内生动力，推动走深走实。评价应重在识别核安全文化的偏差或弱项，不满足于现有成绩，持续追求卓越。
- 6.4.2 评价方式包括自评估、外部评估等方式。
- 6.4.3 针对核安全文化建设分项要素中的一些具体表现，附录 B 给出了部分状态指标，通过对这些指标进行状态监测，可作为识别核安全文化短板弱项的参考。
- 6.4.4 针对评价识别出的偏差或弱项，深入进行原因分析，制定纠正措施并改进落实。
- 6.4.5 多个分项要素出现明显短板弱项时，决策层应采取措施，系统推动核安全文化水平整体性提升。

附录 A
(资料性附录)
核安全文化建设要素

核安全文化建设的基本要素、对应的分项要素、一般要求和具体表现如表A.1所示。

表 A.1 核安全文化建设要素

基本要素	分项要素	一般要求	具体表现
决策层的安全观和承诺 (A)	A1: 安全承诺	树立正确的核安全观念, 做出安全承诺, 确保核安全高于一切。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 决策层在安全政策声明中承诺坚持“安全第一”的根本方针。 2) 决策层强化核安全至上的要求和意识, 并保证核安全处于首要位置。当安全与成本、进度发生冲突时, 明确将核安全作为第一考虑要素。 3) 决策层坚持对重大核安全问题一票否决的安全底线, 决策层高度重视对弄虚作假和违规操作“零容忍”要求, 建立对违反安全行为零容忍的制度。 4) 决策层传达对核安全的期望, 让员工认识到安全是生产活动中最优先的要素。 5) 决策层采用多种方式与员工积极沟通, 强化安全是压倒一切的首要任务。 6) 决策层关注核安全管理要求、许可证规定条件在本企业落实情况, 关注核安全监管要求整改情况。 7) 组织的最高决策机构和最高监督机构带头学习领会、认真贯彻落实总体国家安全观、中国核安全观, 习近平总书记关于安全生产、核与辐射安全的重要论述和指示批示精神, 并及时做出相应部署。 8) 主要负责人亲自抓核安全文化建设, 建设推进核安全文化建设的工作机制, 主持开展核安全震撼教育、核安全法规宣贯等。 9) 组织的最高决策会议专题讨论核安全问题。
	A2: 决策行为	将保守决策融入到组织的安全文化中, 在确立发展目标、制定发展规划、构建管理体系、建立监管机制、落实安全责任等决策过程中始终坚持“安全第一”的根本方针。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 在制定发展战略和长远计划的过程中, 体现了核安全的重要性。 2) 在进行规划、部署和执行重大变化时, 确保核安全得以维持。 3) 决策层“言行一致”, 始终重视核安全, 尤其是在核安全 and 生产之间出现矛盾时。 4) 决策层应强化要求, 当安全裕量出现不可接受的降低或核安全状态不明确时, 领导应采取保守决策, 确保处于安全状态。 5) 决策层应强化要求, 当建造质量出现不可接受的降级或质量状态不明确时, 领导应采取保守决策, 确保质量受控。 6) 将保守决策融入到组织的安全文化, 通过制度设计和日常管理强化保守决策的重要性, 并在日常工作中以身作则。 7) 在解决紧急问题时考虑长期后果, 特别是在信息不完整或状态异常的情况下, 践行保守决策。

续表

基本要素	分项要素	一般要求	具体表现
决策层的安全观和承诺 (A)	A3: 责权对等	坚持责权对等原则, 决策层对重大安全决策负全面责任。明确各岗位的职责和授权, 确保与其承担的核安全和质量责任一致。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 确保报告关系、资源控制和个人权力与其承担的核安全和质量责任相一致。 2) 确保岗位的职责和授权得到清晰明确的界定、理解, 并通过文件的形式予以明确。 3) 确保组织中各级领导都了解各自职责和安全责任。 4) 有明确的责任部门负责核安全法律、条例、规定和实施细则等核安全管理要求、许可证规定条件跟踪落实, 并经常关注落实情况。
	A4: 资源保障	确保组织内的管理体系有效运作, 确保为安全和质量工作提供充足的资源保障。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 决策层为保证组织短期和长期安全可靠的建设或生产配备了充足的资源。 2) 确保对影响核安全的延期工作进行严格评估。 3) 确保对重要质量有影响的变更工作进行严格评估。 4) 在资源分配时体现核安全的重要性。 5) 确保为安全和质量工作提供充足的合格人员和资金投入, 并为从事核安全和质量的人员提供必要的设备、装置和技术手段。
	A5: 现场巡视	定期进行现场巡视, 对工作活动进行观察、指导、监督, 了解实际情况, 强化核安全承诺, 强调守法遵章和追求卓越。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 决策层经常进行现场巡视, 进行工作活动的观察、指导、监督, 强化核安全要求的闭环管理。 2) 确保对工作活动实施监督和管理, 包括对承包商和外聘人员的监督和管理, 从而提升核安全。 3) 决策层主动参与重大高风险工作活动监管, 践行“安全第一”的理念。
管理层的态度和表率 (B)	B1: 表率作用	坚持并落实“安全第一”的根本方针, 充分发挥表率作用和示范作用, 提升自身安全文化素养。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 当核安全和生产、进度存在矛盾时, 管理层处理矛盾时坚持“安全第一”的根本方针。 2) 提升核安全文化素养, 以高标准规范自身行为。 3) 在制定目标, 提出潜在问题, 启动或终止突发事件预案等重要建造或运行决策时要沟通交流。 4) 核安全问题发生时, 管理层能够准确掌握问题发生情况, 迅速响应, 妥善解决问题。 5) 鼓励员工阻止不安全行为, 消除不安全状态, 并支持员工基于安全质量考虑停止相关工作。 6) 建立并严格执行安全管理制度, 落实安全责任。 7) 经常关注各项许可证规定条件、核安全监管要求的落实情况。
	B2: 安全责任	明确并落实安全责任, 制定安全管理制度并严格执行。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 在程序上明确各级人员的责任、角色与权力, 并且确保这些内容被全体员工普遍理解。 2) 落实核安全决策中的个人责任制, 确保相关人员切实担负起相应的责任。 3) 严格执行安全管理制度, 确保有关键安全质量岗位一线人员参与重要核安全决策的制定。 4) 责任部门的管理层应确保定期评估许可证规定条件落实情况, 并对实施偏差予以闭环改进, 主动向监管部门报告评估结果及偏差改进情况。 5) 认真对待并积极推动核安全监管要求落实, 对整改答复严格把关。 6) 责任部门的管理层应及时制定核安全监管要求整改计划、措施并建立台账, 对重要问题举一反三, 主动向监管部门报告整改情况。
	B3: 资源分配	资源分配体现安全的极端重要性, 确保为安全防範和处置措施配备足够资源且合理分配。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 确保人员配置与保持安全可靠的相关需求一致。 2) 确保在建造阶段和所有运行工况下都有足够的合格人员, 并满足工作时间的要求。 3) 采取措施确保设施的有效性和定期维护, 包括设备有效性、模拟机逼真度和应急设备可用性等。

基本要素	分项要素	一般要求	具体表现
管理层的态度和表率 (B)	B4: 常态检查	应用多种监测技术来确保核安全, 包括核安全文化评估。管理层经常下现场去一线, 在重要安全改进等问题中通过聚焦问题、强化标准、指导改进和经验反馈, 展示领导力, 强化核安全。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 使用多种监测方式, 包括问卷调查、行业对标、经验反馈、自评估和外部评估等, 定期监测核安全文化落实情况。 2) 积极支持和参加核安全文化相关的评估活动, 了解影响员工对管理层信任度以及有损核安全文化的因素, 解决存在问题。 3) 经常下现场, 在现场及重要变更过程中通过聚焦问题、强化标准、指导问题改进和强化积极决策, 展示领导力, 完善巡视问题的闭环管理。 4) 管理层与工作组或团队进行详细讨论, 并对如何提高安全绩效提供有价值的反馈意见。 5) 鼓励资深员工为安全质量行为和坚持高标准做出表率。
	B5: 保守决策	进行决策时应采用审慎保守的态度处理和解决安全和质量问题。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 坚持审慎保守的态度解决安全质量问题, 特别是在信息不完整或特殊情况下。 2) 在解决突发事件时, 考虑事件的长期后果。 3) 从安全角度出发, 及时采取行动应对不利环境。 4) 在信息不完整或特殊情况下, 可寻求不同工作组和组织的意见。 5) 支持员工采取基于安全的保守方案解决实际问题。
全员的参与和责任意识 (C)	C1: 遵纪守法	员工理解遵守法律法规和规章制度的重要性, 严格遵守法律法规和规章制度, 对弄虚作假和违规操作零容忍。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 员工充分关注核安全, 通过互助和讨论强化关注。 2) 员工有责任为遵守核安全法律法规和规章制度的行为做出表率。 3) 各级员工共同遵守法律法规和规章制度。对弄虚作假和违规操作零容忍。 4) 员工主动听取有关遵守法律法规和规章制度的意见, 并以坦诚开放的态度对待所提意见。 5) 员工帮助承包商理解和实践法律法规和规章制度所要求的确保核安全的行为和行动。
	C2: 遵守程序	员工严格遵守流程、程序和工作指令。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 遵循程序。 2) 工作前, 员工审查程序和指令以确认它们适用于工作, 在工作实施前确保要求已完成变更。 3) 操作设备前首先获得适当的授权, 且在已批准的程序或工作指令的指引下进行。 4) 确保正确地记录了工作活动的状况。
	C3: 责任意识	员工正确理解和认识自己的核安全责任, 对待安全问题采取审慎保守态度。做出安全承诺, 在支持核安全的行为和工作实践中展现责任意识, 承担安全责任。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 员工理解自身承担识别核安全潜在风险并对安全问题保守决策的职责。 2) 理解自身有责任提出核安全问题, 包括他人发现的问题。 3) 对所承担工作的准备、实施和结果负责。 4) 积极参加工前会, 清楚自己在开工前有提出核安全方面问题的职责。 5) 积极参加培训, 具备执行自身承担工作的资质。 6) 理解工作的目的、自身在活动中的作用以及对整体目标所负的安全责任。 7) 严格执行各项安全规定, 形成人人都是安全和质量的创造者和维护者的工作氛围。
	C4: 工作作风	爱岗敬业, 以主人翁精神践行有利于核安全和质量的行为, 坚持审慎细实的工作作风, 做到“凡事有章可循、凡事有人负责、凡事有人监督、凡事有据可查”。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 爱岗敬业, 以主人翁精神践行利于核安全的行为。 2) 坚持底线思维, 杜绝违规操作和弄虚作假。 3) 坚持按照审慎细实的工作作风开展工作, 知责尽职, 牢记“安全第一”。 4) 自觉遵守制度、程序和规程, 规范自身言行, 持续改进。 5) 主动提出超出其岗位职责的安全改进建议。

续表

基本要素	分项要素	一般要求	具体表现
全员的参与和责任意识 (C)	C5: 团队合作	发扬协作精神, 员工之间、团队之间在开展各类活动时, 应能保证有效的内部和跨组织沟通与合作。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 在工作中, 员工表现出强烈的协作和合作意识。 2) 开展团队合作, 进行互查、认证和培训, 细化安全措施, 积极帮带新员工和各级承包商员工, 并分享工具和资料。 3) 员工努力遵守承诺, 建立团队内部的相互信任。
	C6: 避免自满	切忌骄傲自满, 杜绝经验主义, 要在应用成功经验的同时更加注意可能的疏忽和失误、潜在的问题和风险, 做好风险分析和应对措施。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 具备潜在问题随时存在的意识, 发现后立即予以解决, 同时要考虑潜在问题的影响范围及其原因。 2) 在委派任务前, 先核实程序先决条件是否符合, 而不是假定它是符合的。 3) 每次工作前, 仔细检查工作现场和工作计划, 而不要依赖于过去经验和主观假定的状态。 4) 即使在很有把握圆满完成的情况下, 仍对人为错误、固有风险和潜在问题保持警觉。
培育学习型组织 (D)	D1: 系统培训	制定系统的学习和培训计划, 提升员工的综合技能, 除了传授知识和技能外, 注重核安全观、法规标准和管理要求的宣贯和传播。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 采用系统化培训方法, 制定系统、有效的培训计划, 确保培训对象的全员性和培训内容的全面性。 2) 所有员工, 包括承包商工作人员都能得到充分的培训, 以保证具备综合技术能力, 并充分理解工作要求和相关法规标准。 3) 各级领导的领导和管理技能得到系统化培养。 4) 培训注重强化核安全价值观和安全管理期望。 5) 利用员工和各领域专家的信息反馈以及外部经验反馈等, 持续改进培训。
	D2: 评估改进	定期开展核安全文化评估, 采取恰当的改进措施, 持续提高知识、技能水平和安全绩效。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 开展核安全文化第三方评估, 作为持续改进的重要外部输入。 2) 重视评估中各方面人员(包括质保人员、评估人员、独立监督人员和各级员工等)提供的意见和建议, 并给予反馈。 3) 定期开展自评估, 涵盖程序、实践、安全绩效、核安全文化和自评估流程本身等一系列主题。 4) 确保自评估工作小组包括组织内的员工和领导, 必要时可以包括组织外部人员。 5) 关注下级组织和承包商的核安全文化建设及评估情况, 并对其定期开展核安全文化评估。
	D3: 对标	通过与其他组织的对标来激励学习, 不断提高知识、技能水平和安全业绩。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 将对标作为激励学习和获得核安全改进新理念的重要途径。 2) 对标学习的对象可包含核行业和非核行业组织。 3) 向其他组织学习, 利用对标寻求并履行最佳的业务实践和标准, 从而不断提高知识、技能和安全绩效。 4) 员工积极参与对标。
	D4: 学习氛围	努力营造继承发扬、持续完善、不断创新、追求卓越的学习氛围, 并制定相应的激励制度和措施。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 鼓励员工终身学习, 对学习表现突出者给予奖励。 2) 鼓励员工提出改进安全、提高绩效和改善管理等各方面建议, 并给予适当奖励。 3) 除培训之外, 制定其他有效的知识管理策略, 学习知识传承经验, 例如有效使用经验反馈体系, 挖掘典型事迹, 树立先进榜样, 促进员工间相互学习等。
	D5: 领导力培育	重视领导力培育和提升, 并通过激励、自身表率等团队建设方式, 提升员工和团队的绩效。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 培训体系中纳入有关领导力培训, 并不断深化改进。 2) 制定领导力提升的系统性的计划安排。 3) 掌握工作涉及领域的基本知识、组织职能和相互关系, 为科学决策和实践奠定坚实基础。

续表

基本要素	分项要素	一般要求	具体表现
构建全面有效的管理体系 (E)	E1: 组织机构	建立责任清晰、分工明确的组织机构,建立科学合理的管理制度,确保在制定政策、设置机构、分配资源、制订计划、安排进度、控制成本等方面的任何考虑不能凌驾于安全之上。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 明确规定了各级员工的责任、角色和权利,确保岗位职责得到落实,避免交叉或遗漏。 2) 针对复杂多变的情况,组织建立了一个明确的决策程序并严格执行。 3) 组织建立了相关制度,并能确保影响核安全的重要决定都是由应当作出决定的级别作出,而不依赖于更高级别。
	E2: 资源管理	保证人员、设备、程序和其他资源的管理能够对核安全提供足够的支持。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 资源配备满足保障核安全的优先顺序。 2) 资源需求如人员、资金、设备和部件、信息等得到及时识别,且纳入组织的计划中并加以满足。 3) 文件、程序和工作资料包完整、准确、易读、易辨认、易获取,并确保为最新有效版本。
	E3: 过程控制	工作的策划、实施和审查过程应关注和识别可能存在的各种风险因素,体现“安全第一”的根本方针,确保工作风险得到有效的识别和管理。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 工作得到有效的计划和执行,并且风险认知、工作现场条件以及与不同工作组或工作活动之间的协调均得到统一考虑。 2) 适当确定工作的优先级别,工作过程考虑了应急计划、补偿措施和中断准则。 3) 领导考虑工作范围变更的影响并能及时将工作状态通知员工。 4) 确保员工了解工作相关的核安全和质量风险,以及其他并行实施的潜在影响核安全的活动。 5) 日常工作 and 变更程序考虑了概率风险评价结果。 6) 在保证设计裕量的条件下运行和维护设备,设计裕量的遵守和变更必须通过系统化、严格的审查。 7) 协调工作活动,解决矛盾冲突,将核安全作为全部生产活动的重中之重。 8) 工作过程应限制临时修改的情况发生。 9) 创建并保留完整准确的最新文档。
	E4: 识别解决问题	建立管理机制,对潜在影响到核安全和质量的问题及时识别、充分评价并纠正解决,定期进行问题的趋势分析。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 员工理解标准和偏差,熟悉相关纠正行动程序,能按照要求及时发现、记录和报告问题。 2) 员工根据问题的安全质量意义进行适当的分类、优先级划分和评估。 3) 及时开展根本原因分析,识别直接原因和根本原因,发现问题所在,确定与其安全质量重要性相匹配的措施,避免重复发生。 4) 组织对所发现的问题采取及时有效的措施,问题得到有效控制。 5) 定期进行质量问题的趋势分析,并能从纠正行动和其他活动中获取提升安全质量的信息和经验。 6) 建立防造假机制,能够有效识别供应链、核安全相关活动中涉嫌弄虚作假的行为,并加以有效管控。 7) 如识别出与许可证规定条件的偏差,主动向上级领导或核安全监管部门报告。

续表

基本要素	分项要素	一般要求	具体表现
构建全面有效的管理体系 (E)	E5: 变更管理	使用系统化流程来评价和实施变更, 确保变更决策的科学性。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 建立变更管理制度, 规范管理各类变更事项。 2) 对运行限值与条件、安全重要物项的变更切实履行报告与许可制度。 3) 在涉及重大变更的决策时, 管理人员采用系统过程来计划、协调和评估对安全的影响, 以及对个人提出安全问题意愿的潜在负面影响。这包括有关组织结构和职能、领导力、政策、大纲、程序和资源的变更决策。 4) 决策层确保在计划、沟通和执行重大变更时维护核安全。 5) 管理层在实施变更管理过程时明确强调核安全, 以避免重大意外后果。 6) 管理层确保员工了解变更管理过程的重要性及他们在其中的角色。 7) 管理层预测、管理和沟通即将发生变更的影响。 8) 管理层积极监测和解决变更期间对核安全的潜在干扰。
营造适宜的工作环境 (F)	F1: 环境条件	设置适当的工作时间和劳动强度, 提供便利的基础设施和硬件条件, 以保证工作效率和办公环境。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 合理规定员工工作时间, 限制加班。 2) 员工可以监督加班情况, 并向管理者报告不合理的加班情况。 3) 观察并及时总结员工绩效, 合理编制倒班日程表。 4) 领导经过培训能够识别压力, 并能说明员工或承包商可能存在严重压力的表现和过度劳累的情形。 5) 领导关注并检查员工的考勤情况。 6) 领导关心员工工作的物质环境, 例如: 办公室、办公用品、餐厅、休息室、班车等是否便利, 定期检查并及时改进。
	F2: 激励考核	建立体现“安全第一”的公开公正的激励和考核机制, 确保激励和考核相应的制度措施与核安全政策一致。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 领导按照公开公正的原则对员工的行为进行激励。 2) 领导关注员工的绩效, 分析绩效不达标的原因并改进。 3) 奖惩制度包括关注安全质量相关问题, 并且员工了解这一点影响岗位晋升和绩效。 4) 决策层确保激励、惩戒和奖励与核安全方针相一致, 并强化反映核安全安全优先级高于一切的行为和结果。
	F3: 沟通交流	加强各级员工之间的沟通交流, 通过多种有效的媒介交流方式, 确保各项工作中信息通畅。鼓励员工提出意见, 规范意见处理流程, 并给予及时的反馈。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 各级员工之间保持及时、充分的交流, 及时掌握各项信息, 确保信息通畅, 保障高质量沟通。 2) 领导以公正、真诚的态度积极响应员工的问题。 3) 具备有效的媒介交流方式以保障员工和管理者之间的信息交流, 例如: 内部网、简报等。 4) 各级领导经常沟通并强化核安全优先级在组织中高于一切这一预期。 5) 各级员工都明确被告知, 应当公开、坦诚地与监督、检查和核安全监管部进行沟通。
	F4: 解决矛盾	以客观、公正、专业的方式解决工作中遇到的冲突和矛盾, 并进行经验教训总结。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 员工相信矛盾能以客观公正和专业的方式及时得到解决。 2) 决策层、管理层、普通员工和承包商之间就曾经发生过的矛盾进行经验教训的总结。
	F5: 工作氛围	通过制度设计、领导示范、环境塑造等方式, 形成相互尊重、高度信任、团结协作的工作氛围。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 来自不同部门的普通员工和不同级别的管理者都能够感觉到同等的尊重。 2) 领导和普通员工能够感受或体会到相互信任。 3) 领导在组织内做出与普通员工建立相互信任的行为, 得到下属的信赖。 4) 工作中守法遵章, 与相关人员保持充分的沟通, 使得整个组织保持高度的相互信任。 5) 整体保持融洽的工作氛围。

续表

基本要素	分项要素	一般要求	具体表现
营造适宜的工作环境 (F)	F6: 透明文化	培育以安全为导向的公开透明文化,将透明文化内化为安全基因,构建全链条、多维度的信息公开与信任机制。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 应向监督、监查和核安全监管部门充分披露相关信息,不隐瞒事实。 2) 在评估、监督活动期间,鼓励员工向评估员或监督专家提供所需的全部相关信息。 3) 对员工进行培训,使其认识到阻止提出问题的行为或行动,包括骚扰、恐吓、报复或歧视,属于违法违规行为,将受到惩罚。
建立对安全问题的质疑、报告和经验反馈机制 (G)	G1: 核能的特殊性	员工应了解核能具有技术上的复杂性、失效的不可预知性以及事故后果的严重性,了解自己从事的工作对核安全的影响。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 影响核安全的活动是在有专人监护且格外谨慎的情况下进行的。 2) 员工了解放射性产物、堆芯能量聚集和衰变热等核能特有的危害,并了解维持堆芯冷却、乏燃料冷却等专设安全设施功能的特殊重要性。 3) 决策层要求管理层充分了解并恰当处理核安全降级状况。 4) 管理层对各种质量问题中出现的异常盘根问底,以了解可能造成的影响和后果。
	G2: 质疑的态度	面对不明情况和发现不当之处时应中断工作并及时报告,在继续工作前应对工作现状和风险进行评估。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 领导强调下述期望:员工应一次把工作做好;当遇到不确定的情况时寻求指导;遇到非预期的状态时中断工作。 2) 员工将非预期的状况及时报告有关方面。 3) 员工遇到非预期的异常状况中断工作并报告领导,待评估并控制风险后再继续工作,在适当的时候向专业人员咨询。 4) 员工在工作文件表述不清或者无法按其操作的情况下中断工作,直到问题得到解决。 5) 员工认为某项决策没有充分考虑安全和质量,或者有悖于安全和质量时,进行质疑。 6) 在评估安全和质量相关事项时,管理层鼓励和重视不同的意见,避免出现从众现象。
	G3: 安全报告机制	倡导对安全问题保持质疑的态度,建立安全报告机制,鼓励全员自由报告安全相关问题或工作中的不足,并且保证其不会受到歧视和报复。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 员工自由提出安全质量关注事项,并且不用担心遭到歧视或者报复。 2) 决策层提出并强调“建立并维护注重安全和质量的工作氛围”的期望。 3) 政策或者工作程序强调员工提出安全和质量关注事项的权利和义务,明确管理层营造“自由提出安全和质量关注事项的工作氛围”的职责。 4) 员工接受相关培训以知晓:“歧视”和“报复”等妨碍提出安全和质量关注事项的行为是违反政策且是不能被容忍的。 5) 对所有因提出安全和质量关注事项而遭到“歧视”和“报复”的情况进行调查,并及时采取纠正行动。 6) 提出安全和质量关注事项的渠道,运作简练且不受管理层级的限制。 7) 组织对主动报告差错过失的行为采取包容的态度。

续表

基本要素	分项要素	一般要求	具体表现
建立对安全问题的质疑、报告和反馈机制 (G)	G4: 报告响应	迅速审查员工提出的安全关注事项,及时回应并合理解决员工报告的潜在问题或安全隐患。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 员工在提出安全关注事项后能够收到及时反馈。 2) 员工对于自己提出的安全关注事项能够得到恰当的处理有信心。 3) 政策或者工作程序中明确,管理层应当尊重并及时回应提出安全关注事项的员工。 4) 管理层接受相关培训以按照工作程序接收员工提出的安全关注事项,并确保安全关注事项能够得到及时、恰当的处理。 5) 决策层和管理层强调“不轻易责罚”的氛围,鼓励自我报告。 6) 处理安全关注事项的人员具备相应的资质和能力。
	G5: 经验反馈	建立有效的经验反馈体系,对内外部经验进行及时收集、分析和评估,执行改进计划,并给予有效落实。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 具备对内部经验和外部经验进行全面审查的专门程序。 2) 管理层通过改进程序、设备和培训大纲有效落实反馈的经验,并将其制度化。 3) 决策层将建立经验反馈体系视为保证安全的重要工具。 4) 员工在日常工作时重视使用经验反馈体系,提醒自己“这里有可能发生类似的质量事件”。 5) 及时向员工和其他相关组织发布经验反馈信息。
	G6: 预防人因失误	开发防人因失误工具,确保员工掌握预防人因失误的技能,定期开展人因方面的教育活动,使员工在执行工作时能够有效预防人因失误。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 决策层针对近期发生的重大人因事件,迅速开展教育活动,并以此为例不断强调和告诫。 2) 领导从经验反馈中选取人因事件,对员工定期开展教育活动,使员工了解与其自身工作相关的人因因素。 3) 决策层为人因实验室提供充足的资源。 4) 员工通过参加人因实验室的训练规范行为,并提高对人因失效征兆的识别能力。 5) 开发防人因失误工具,确保员工掌握预防人因失误的技能,并应用于实际工作中。

续表

基本要素	分项要素	一般要求	具体表现
创建和谐的公共关系 (H)	H1: 公众诉求	建立科学机制,保障组织可及时了解并获取公众对核安全的诉求。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 决策层制定或批准适用的舆情监测制度,明确开展该项工作的部门和职责分工,掌握公众关心的问题。 2) 建立、维护并完善适用的渠道或平台,使得公众能够顺畅地反映诉求。 3) 组建专职或兼职的舆情监测人才队伍,并不断提高自身能力。
	H2: 公众沟通	通过公共宣传、信息公开、公众参与、舆情引导等公众沟通形式,确保公众的知情权、参与权和监督权,及时有效的回应公众诉求。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 决策层根据国家的法律、法规以及管理部门的要求制定了企业级的公众沟通制度和方案等,并明确了公众沟通工作的执行部门和职责分工。 2) 领导和相关员工根据职责要求,及时开展公众沟通工作。组建了专职或兼职的公众沟通人才队伍,并不断提高自身能力。 3) 充分运用各种传统的和新兴的工具开展工作。 4) 用于公众宣传的材料易于公众理解和接受,并能够及时更新。 5) 有专门的人员负责对外发布信息,且该人员接受了充分的培训。 6) 员工理解公众沟通的必要性和重要性,并且知道本组织与公众沟通的渠道和平台。
	H3: 公众沟通成果	在一定的时间跨度内,公众沟通工作取得正面的效果。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 在公众反馈的问题和意见中,负面问题和意见的占比呈下降趋势。 2) 没有发生具有一定社会影响力的群体性事件或网络舆情事件,或发生后通过及时有效的处理得到公众的正面评价。
	H4: 社会责任	积极主动承担和履行社会责任,通过经济、文化、环境等领域的合作,实现企业与所在地政府、公众的融合发展。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 决策层和管理层经常关心组织所在地的就业、基础设施建设等民生问题,关注当地居民除核问题之外的利益需求。 2) 决策层和管理层通过具体项目切实为解决关乎当地居民切身利益的问题做出了贡献。

附录 B
(资料性附录)
核安全文化状态监测指标

B.1 表 B.1 给出一些可统计数据作为核安全文化分项要素的状态监测指标,用于参考识别一些明显核安全文化短板弱项。组织可结合实践经验,建设完善自身核安全文化状态监测指标体系。

表 B.1 状态监测指标设置

序号	分项要素	状态指标	监测方法	指标状态
1	安全承诺	宣贯培训完成率	统计每年度决策层宣贯培训次数与文件规定次数的比例。	绿色: 指标=1 黄色: 无 红色: 指标<1
		内部事件中因未履行安全承诺导致的次数	统计每季度因决策层未履行安全承诺导致的内部事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 0<指标<2 红色: 指标≥2
		执照事件中因未履行安全承诺导致的次数	统计每季度因决策层未履行安全承诺导致的执照事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 无 红色: 指标>0
2	决策行为	决策行为合规率	统计每季度决策层的决策行为(如生产计划制定、安全人员配备等)符合核安全法规、组织政策声明和安全管理程序规定的比例。	绿色: 指标=1 黄色: 无 红色: 指标<1
3	责权对等	内部事件中因责权体系问题导致的次数	统计每季度由于决策层制定的责权体系存在问题导致的内部事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 0<指标<4 红色: 指标≥4
		执照事件中因责权体系问题导致的次数	统计每季度由于决策层制定的责权体系存在问题导致的执照事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 无 红色: 指标>0
4	资源保障	内部事件中因资源保障不足导致的次数	统计每季度由于决策层资源保障不足导致的内部事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 0<指标<4 红色: 指标≥4
		执照事件中因资源保障不足导致的次数	统计每季度由于决策层资源保障不足导致的执照事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 无 红色: 指标>0
5	现场巡视	决策层下现场完成率	统计每季度决策层现场巡视次数与文件规定次数的比例。	绿色: 指标=1 黄色: 无 红色: 指标<1
6	安全责任	内部事件中因安全责任落实问题导致的次数	统计每季度由于管理层在安全责任和安全管理制度的传导执行上出现问题导致的内部事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 0<指标<4 红色: 指标≥4
		执照事件中因安全责任落实问题导致的次数	统计每季度由于管理层在安全责任和安全管理制度的传导执行上出现问题导致的执照事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 无 红色: 指标>0
		监管要求整改完成率	统计每季度管理层对监管要求的按期整改完成比率。	绿色: 指标=100% 黄色: 90%<指标<100% 红色: 指标≤90%
7	资源分配	内部事件中因资源分配问题导致的次数	统计每季度由于管理层资源分配问题(如安全优先级与资源分配错位、人力资源和时间资源分配等)导致的内部事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 0<指标<4 红色: 指标≥4
		执照事件中因资源分配问题导致的次数	统计每季度由于管理层资源分配问题(如安全优先级与资源分配错位、人力资源和时间资源分配等)导致的执照事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 无 红色: 指标>0

续表

序号	分项要素	状态指标	监测方法	指标状态
8	常态检查	管理层下现场完成率	统计每季度管理层下现场检查次数与文件规定次数的比例。	绿色：指标=1 黄色：无 红色：指标<1
9	保守决策	保守决策合规率	统计每季度管理层进行决策（如维修计划调整、生产任务安排等）时符合相关制度文件关于保守决策要求的比例。	绿色：指标=1 黄色：无 红色：指标<1
10	守法遵章	两个零容忍事件次数	统计每季度关于两个零容忍相关事件的次数。	绿色：指标=0 黄色：无 红色：指标>0
		违反许可证条件次数	统计每季度关于违反许可证条件的次数。	绿色：指标=0 黄色：无 红色：指标>0
11	遵守程序	内部事件因未遵守程序导致的次数	统计每季度由于员工未能遵守程序要求导致的内部事件次数。	绿色：指标=0 黄色：0<指标<4 红色：指标≥4
		执照事件因未遵守程序导致的次数	统计每季度由于员工未能遵守程序要求导致的执照事件次数。	绿色：指标=0 黄色：无 红色：指标>0
12	责任意识	内部事件因履职尽责问题导致的次数	统计每季度由于员工履职尽责问题导致的内部事件次数。	绿色：指标=0 黄色：0<指标<4 红色：指标≥4
		执照事件因履职尽责问题导致的次数	统计每季度由于员工履职尽责问题导致的执照事件次数。	绿色：指标=0 黄色：无 红色：指标>0
13	团队合作	内部事件因团队合作出现问题导致的次数	统计每季度由于团队合作出现问题（如团队协同响应滞后、复杂异常情况团队配合度欠缺等）导致的内部事件次数。	绿色：指标=0 黄色：0<指标<4 红色：指标≥4
		执照事件因团队合作出现问题导致的次数	统计每季度由于团队合作出现问题（如团队协同响应滞后、复杂异常情况团队配合度欠缺等）导致的执照事件次数。	绿色：指标=0 黄色：无 红色：指标>0
14	系统培训	培训计划完成率	统计每季度实际参加培训且成绩合格的人数与应参加培训总人数的比例。	绿色：指标≥95% 黄色：90%<指标<95% 红色：指标≤90%
		培训教材更新率	统计每年度更新的安全培训教材/课件数与计划更新教材/课件数的比例。	绿色：指标=1 黄色：无 红色：指标<1
		培训师资质达标率	统计每年度满足资质要求的培训师资数与实际承担安全培训的师资总数的比例。	绿色：指标=1 黄色：无 红色：指标<1
15	评估改进	外部评估完成率	统计每年度外部评估活动开展次数与程序要求次数的比例。	绿色：指标=1 黄色：无 红色：指标<1
		自评估完成率	统计每年度组织的自评估活动开展次数与计划开展次数的比例。	绿色：指标≥95% 黄色：80%<指标<95% 红色：指标≤80%
16	对标	对标完成率	统计每年度组织实际开展的对标次数占计划开展的对标次数的比例。	绿色：指标≥90% 黄色：80%<指标<90% 红色：指标≤80%
17	领导力培育	决策层领导力培训完成率	统计每年度决策层参加领导力培训次数与程序要求次数的比例。	绿色：指标=1 黄色：无 红色：指标<1
		管理层领导力培训完成率	统计每年度管理层参加领导力培训次数与程序要求次数的比例。	绿色：指标≥95% 黄色：85%<指标<95% 红色：指标≤85%

续表

序号	分项要素	状态指标	监测方法	指标状态
18	资源管理	内部事件因资源管理问题导致的次数	统计每季度由于资源管理问题(如程序不完善、信息记录不完整等)导致的内部事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 0<指标<4 红色: 指标≥4
		执照事件因资源管理问题导致的次数	统计每季度由于资源管理问题(如程序不完善、信息记录不完整等)导致的执照事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 无 红色: 指标>0
19	过程控制	内部事件因过程控制存在问题导致的次数	统计每季度由于工作中过程控制存在问题导致的内部事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 0<指标<4 红色: 指标≥4
		执照事件因过程控制出现问题导致的次数	统计每季度由于工作中过程控制出现问题导致的执照事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 无 红色: 指标>0
20	识别解决问题	问题识别解决闭环完成率	统计每季度对于被识别出的问题,按计划完成整改纠正闭环流程的问题数量与计划完成闭环的问题数量的比例。	绿色: 指标=100% 黄色: 90%<指标<100% 红色: 指标≤90%
21	变更管理	内部事件因变更管理存在问题导致的次数	统计每季度由于变更管理存在问题导致的内部事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 0<指标<4 红色: 指标≥4
		执照事件因变更管理存在问题导致的次数	统计每季度由于变更管理存在问题导致的执照事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 无 红色: 指标>0
22	激励考核	安全行为奖励覆盖率	统计每季度因安全正向行为(如主动识别报告隐患、制止不安全行为、提出安全改进建议等)实际获得奖励人数与符合安全正向行为奖励条件人数的比例。	绿色: 指标=1 黄色: 无 红色: 指标<1
23	沟通交流	内部事件因信息沟通出现问题导致的次数	统计每季度由于信息沟通出现问题导致的内部事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 0<指标<4 红色: 指标≥4
		执照事件因信息沟通出现问题导致的次数	统计每季度由于信息沟通出现问题导致的执照事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 无 红色: 指标>0
24	质疑的态度	内部事件因挑战未知导致的次数	统计每季度由于员工在面对不明情况或不当之处时,在风险评估完成前继续进行工作导致的内部事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 0<指标<4 红色: 指标≥4
		执照事件因挑战未知导致的次数	统计每季度由于员工在面对不明情况或不当之处时,在风险评估完成前继续进行工作导致的执照事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 无 红色: 指标>0
25	安全报告机制	因员工安全报告受打击报复事件次数	统计每季度因员工自由报告安全相关问题或工作中的不足而受到打击报复的事件次数。	绿色: 指标=0 黄色: 无 红色: 指标>0
26	报告响应	报告响应及时率	统计每季度在规定时间内完成报告响应要求(如对报告内容登记、初步核实并反馈受理情况等)的报告条数与总报告条数的比例。	绿色: 指标=100% 黄色: 85%<指标<100% 红色: 指标≤85%
		有效安全报告关闭率	统计每季度经验证,确实存在安全风险或偏差的有效安全报告按期整改并完成关闭的比例。	绿色: 指标=100% 黄色: 90%<指标<100% 红色: 指标≤90%

续表

序号	分项要素	状态指标	监测方法	指标状态
27	经验反馈	重发的内部事件数量	统计每季度发生的由于相同原因导致的内部事件重发次数。	绿色：指标=0 黄色：0<指标<4 红色：指标≥4
		重发的执照事件数量	统计每季度发生的由于相同原因导致的执照事件重发次数。	绿色：指标=0 黄色：无 红色：指标>0
		内部事件纠正措施关闭率	统计每季度内部事件纠正措施按期关闭率。	绿色：指标=100% 黄色：90%<指标<100% 红色：指标≤90%
		执照事件纠正措施关闭率	统计每季度执照事件纠正措施按期关闭率。	绿色：指标=1 黄色：无 红色：指标<1
		内部事件根本原因分析完成率	统计每季度组织的内部事件按期完成根本原因分析的比例。	绿色：指标≥90% 黄色：80%<指标<90% 红色：指标≤80%
		执照事件根本原因分析完成率	统计每季度组织的执照事件按期完成根本原因分析的比例。	绿色：指标=1 黄色：无 红色：指标<1
28	预防人因失误	内部事件因人因失误导致的次数	统计每季度由于人因失误导致的内部事件次数。	绿色：指标=0 黄色：0<指标<4 红色：指标≥4
		执照事件因人因失误导致的次数	统计每季度由于人因失误导致的执照事件次数。	绿色：指标=0 黄色：无 红色：指标>0

B.2 用红、黄、绿三种色块来表征指标状态，绿色表明该指标目前良好；黄色表示该指标虽处于受控范围，但已偏离良好状态，需开展原因分析，必要时加以改进；红色表示该指标存在较严重的问题，呈现出核安全文化的一些弱化或降级，需采取纠正行动。

B.3 当1个核安全文化分项要素的多项状态指标处于偏离状态时，需评价该分项要素是否出现弱化或降级；当5个及以上的核安全文化分项要素处于降级状态时，组织需考虑开展自评估并采取措施，系统推动核安全文化水平整体性提升。分项要素状态指标的评价方法见表B.2所示。

表B.2 状态指标评价方法

	红色（降级）	黄色（偏离）	绿色（正常）
	指标状态为“红色”	指标状态为“黄色”	指标状态为“绿色”
分项要素	条件1)或2)： 1) 对应指标红色数量≥1； 2) 对应指标黄色数量>1，且占比>50%	条件1)或2)： 1) 对应指标只有一个，黄色数量=1； 2) 对应指标红色数量=0，且0<黄色数量占比≤50%	所有对应指标均为绿色