



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

## นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights)

### การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ผู้รับจ้าง ผู้ใช้ไฟฟ้า ชุมชน คู่ค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามห่วงโซ่คุณค่า ทุกกลุ่ม ภายใต้ภารกิจในการผลิต จัดหา ให้บริการพลังงานไฟฟ้า และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการ ควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการที่เป็นธรรม โดยให้ความสำคัญกับการเคารพ (Respect) คุ้มครอง (Protect) และเติมเต็ม (Fulfill) สิทธิมนุษยชน ตามหลักมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก

ทั้งนี้ นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของ กฟภ. ทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) และเป็นกรอบในการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้ง กฟภ. ยังส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้รับทราบและถือปฏิบัติตามนโยบายดังต่อไปนี้

- 1. การเคารพหลักสิทธิมนุษยชน** - ยึดถือและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ที่สอดคล้องตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (United Nations Universal Declaration of Human Rights – UNDHR) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights --UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Core Conventions)
- 2. การไม่ล่วงละเมิดต่อสิทธิมนุษยชน** - ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของผู้ถือครองสิทธิ เช่น พนักงาน สังคม ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) ทั้งทางตรงและทางอ้อม มุ่งมั่นป้องกันและลดความเสี่ยงจากสถานการณ์ที่อาจเป็นภัยคุกคาม เช่น การเลือกปฏิบัติ การคุกคามทางเพศ แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การละเมิดสิทธิแรงงาน การกระทบต่อสิทธิชุมชน รวมถึงผลกระทบจากการดำเนินโครงการด้านพลังงานในพื้นที่ต่าง ๆ
- 3. การไม่เลือกปฏิบัติ** - ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศสภาพ อายุ ความพิการ ทักษะคติทางการเมือง สถานะทางสังคม เศรษฐกิจ หรืออัตลักษณ์อื่นใด สนับสนุนความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (Diversity Equity & Inclusion) ในสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นธรรม และเกื้อกูลต่อทุกคน

4. การทวนสอบด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) – ตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจอย่างรอบด้านและเป็นระบบ พร้อมทั้งตรวจสอบผลกระทบอันเกิดจากผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกมิติ
5. การสื่อสาร เผยแพร่ และให้ความรู้เรื่องสิทธิมนุษยชน – สร้างการรับรู้และความเข้าใจในเรื่องสิทธิมนุษยชนให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรเชื่อว่าการส่งเสริมความรู้คือพื้นฐานสำคัญที่ทำให้การเคารพสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นจริงในทุกกระบวนการทำงาน

จึงประกาศมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙



(นายมงคล ตริกิจจานนท์)  
ผู้อำนวยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



**การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**  
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

**แนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน**  
**การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**

**บทนำ**

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) หรือ Provincial Electricity Authority (PEA) ตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมและผลักดันการเคารพ (Respect) คุ้มครอง (Protect) เต็มเต็ม (Fulfill) อันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคม เพื่อให้บรรลุ ความมุ่งมั่นดังกล่าว กฟภ. จึงได้จัดทำและนำแนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้มาใช้ ในการปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร

**วัตถุประสงค์**

แนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้เป็นส่วนหนึ่งของประมวลจริยธรรมและมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล โดยปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมยึดหลักเคารพในสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน สอดคล้องตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (United Nations Universal Declaration of Human Rights – UNDHR) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Core Conventions)

**ขอบเขต**

1. แนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้บังคับใช้กับผู้บริหาร พนักงาน และหมายรวมถึงลูกจ้างตามสัญญาจ้างชั่วคราวด้วย (รวมเรียกว่า “พนักงาน”) ขององค์กร
2. กฟภ. คาดหวังให้ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของ กฟภ. ตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) เช่น บริษัทในเครือ ตัวแทนหรือตัวกลางทางธุรกิจอื่นที่กระทำการใดๆ ในนาม กฟภ. ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) คู่ค้า (Contractor) คู่ความร่วมมือ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เป็นต้น ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติฯ ฉบับนี้
3. กฟภ. สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มรับทราบแนวทางปฏิบัติฯ ฉบับนี้

## หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ผวก. ได้มอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบ ทำหน้าที่กำกับดูแลแนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนได้ยึดถือและปฏิบัติตาม
2. คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานจัดซื้อ หน่วยงานทรัพยากรบุคคล หน่วยงานการพัฒนาสู่ความยั่งยืน หน่วยงานประชาสัมพันธ์ รวมถึงหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งดูแลความรับผิดชอบขององค์กรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น มีหน้าที่หลักในการนำแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ไปปฏิบัติใช้ โดยร่วมกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการกำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ แล้วดำเนินการวางแผน กำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆ ที่เกิดจากการดำเนินงานของ กฟผ.
3. คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนมีหน้าที่สื่อสารแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. ตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) เช่น บริษัทในเครือ ตัวแทนหรือตัวกลางทางธุรกิจอื่นที่กระทำการใดๆ ในนาม กฟผ. ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) คู่ค้า (Contractor) คู่ความร่วมมือ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) โดยมีแนวทางการบริหารและจัดการต่างๆ เพื่อป้องกันการเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการที่อาจเกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน
4. ผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบทำให้มั่นใจว่าผู้ได้บังคับบัญชาของตนได้ตระหนักถึงและมีความเข้าใจแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ โดยได้รับการอบรมอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ
5. พนักงานจะต้องยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ กรณีมีข้อสงสัยให้สอบถามผู้บังคับบัญชาหรือคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน และหากพบเห็นการฝ่าฝืนแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ จะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือผ่านช่องทางที่กำหนดไว้ตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและแนวทางการปฏิบัติของ กฟผ. โดยทันที

## นโยบายและแนวทางปฏิบัติ

1. กฟผ. ตระหนักถึงและเคารพในสิทธิมนุษยชนของพนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจขององค์กรทั้งหมด ทั้งในด้านแนวคิดและมุมมองในประเด็นต่างๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ สัญชาติ อายุ ความทุพพลภาพ หรือสถานภาพอื่นใดโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ โดย กฟผ. จะนำวิธีปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนไปเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานทุกๆ ด้านตลอดห่วงโซ่คุณค่า ธุรกิจขององค์กร (Business Value Chain)
2. กฟผ. จะถือปฏิบัติตามกฎหมายบังคับใช้ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในต่างประเทศที่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. ตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) ครอบคลุมธุรกิจอยู่
3. กฟผ. จะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเด็ดขาด (Zero Tolerance Policy) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานข้ามชาติโดยผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์

4. กฟผ. จะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีมนุษยธรรม ปราศจากการใช้ความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศ การขู่ข่มขู่ทางร่างกาย จิตใจ หรือการข่มขู่ด้วยวาจา และการรักษามาตรฐานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานและมีสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ดี
5. กฟผ. สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจขององค์กร รวมทั้งผู้ที่มีธุรกรรมร่วมกับ องค์กรได้ดำเนินธุรกิจโดยปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและเคารพสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและ ทางอ้อม
6. กฟผ. ดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนตามกระบวนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยมอบหมายให้ คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ดำเนินการ ดังนี้
  - (1) ตรวจสอบกิจกรรมการดำเนินงานของ กฟผ. ทั้งภายในและภายนอกองค์กรในทุกๆ ด้านของห่วงโซ่ คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value Chain) เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence: HRDD)
  - (2) จัดทำแผนจัดการแก้ไขประเด็นที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงกำหนดมาตรการเพื่อบรรเทา เยี่ยวยาความเสียหายและการติดตามผล (Mitigation Plan)
  - (3) วางแผนป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

นอกจากนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ในทุกกิจกรรมของการดำเนินงานอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนมี หน้าที่ต้องรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และเปิดเผยรายงานดังกล่าวในรายงานความยั่งยืน ประจำปี (Sustainability Report) เป็นประจำทุกปี

### ทรัพยากรบุคคล

1. กฟผ. จะนำแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารบุคลากรทั้งในด้าน การสรรหา การจ้างงาน การปฐมนิเทศ เป็นต้น
2. หน่วยงานทรัพยากรบุคคลร่วมกับคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนจะให้คำแนะนำและการฝึกอบรมที่ จำเป็นแก่พนักงานเพื่อให้มั่นใจได้ว่าแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ จะนำไปปฏิบัติได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

### การสื่อสาร

1. พนักงาน
 

เพื่อช่วยให้อุ่นใจว่าพนักงานได้รับทราบและเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ขององค์กร คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนจะบรรจุนโยบาย แนวทางปฏิบัติ รวมทั้งข้อมูล ล่าสุดที่ปรับปรุงแก้ไขไว้บนเว็บไซต์ของ กฟผ. ทั้งนี้คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนจะแจ้งพนักงาน ทราบหากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่สำคัญ
2. ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. ตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain)
 

คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนจะสื่อสาร เผยแพร่ และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่ผู้เกี่ยวข้อง ในการดำเนินธุรกิจของ กฟผ. ตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) ได้แก่ บริษัทในเครือ

ตัวแทน ตัวกลางทางธุรกิจ ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) คู่ค้า (Contractor) คู่ความร่วมมือ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพและปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวทางปฏิบัติฯ ฉบับนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นความสัมพันธ์ทางธุรกิจและในภายหลังตามความเหมาะสม โดยยึดมั่นในมาตรฐานการรับผิดชอบต่อสังคมเช่นเดียวกับ กฟผ.

### 3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กฟผ.

คณะกรรมการด้านสิทธิมนุษยชนจะสื่อสาร เผยแพร่ และให้การสนับสนุนเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ได้รับทราบนโยบายและแนวทางปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของ กฟผ.

### กรณีมีข้อสงสัย

หากพนักงานเกิดความไม่มั่นใจว่าการกระทำใด อาจเป็นลักษณะที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือในกรณีที่มีคำถามหรือข้อสงสัย พนักงานควรปรึกษากับผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือคณะกรรมการด้านสิทธิมนุษยชนทันที

### การรายงานการพบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

หากพนักงานมีข้อสงสัยหรือมีหลักฐานว่ามีพนักงานหรือบุคคลซึ่งกระทำการในนามองค์กร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับ กฟผ. จะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบหรือรายงานผ่านช่องทางการรายงานตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและแนวทางการปฏิบัติของ กฟผ. โดยทันที และเมื่อองค์กรได้รับรายงานแล้ว จะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง

### การปกป้องดูแลพนักงาน

กฟผ. ให้ความมั่นใจกับพนักงานว่าจะไม่มีพนักงานคนใดต้องถูกลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือได้รับผลกระทบใดๆ จากการแจ้งเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการถูกข่มเหง การถูกเลือกปฏิบัติ การถูกละเมิดสิทธิ หรือตกเป็นเหยื่อมีสิทธิร้องปัญหาตามกระบวนการและช่องทางการรายงานตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและแนวทางการปฏิบัติของ กฟผ. แนวทางการให้ข้อมูลการกระทำผิดและการทุจริต การสอบสวน และการคุ้มครองข้อมูลขององค์กร

### การฝ่าฝืนนโยบาย

1. กฟผ. จะดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่พนักงานผู้ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ รวมถึงผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่เพิกเฉยต่อการกระทำผิดหรือรับทราบว่ามีกรกระทำผิดแต่ไม่ดำเนินการจัดการให้ถูกต้อง ซึ่งมีบทลงโทษทางวินัยจนถึงขั้นให้ออกจากงาน การไม่ได้รับรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ และ/หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตามได้
2. บริษัทในเครือ ตัวแทน ตัวกลางทางธุรกิจ ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) คู่ค้า (Contractor) คู่ความร่วมมือ (Business Partners) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) ของ กฟผ. ที่ฝ่าฝืนหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ หรือรับทราบถึงการกระทำที่ขัดต่อแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ แต่ไม่ได้รายงานให้ฝ่ายบริหารของ กฟผ. ทราบ หรือให้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเมื่อเจ้าหน้าที่สอบสวน

ของ กฟภ. ได้สอบถามเกี่ยวกับการกระทำที่อาจขัดต่อแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ ทั้งนี้ กฟภ. อาจบอกเลิกสัญญาได้

### นโยบายที่เกี่ยวข้อง

พนักงานมีหน้าที่ต้องศึกษาและทำความเข้าใจแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ ร่วมกับนโยบายและคู่มืออื่นๆ ขององค์กร ดังนี้

1. นโยบายกำกับดูแลกิจการ
2. นโยบายจริยธรรมธุรกิจ
3. จรรยาบรรณธุรกิจ
4. นโยบายต่อต้านการให้หรือรับสินบนและการคอร์รัปชัน
5. นโยบายการให้ข้อมูลการกระทำผิดและทุจริต การสอบสวน และการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูล
6. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
7. ระเบียบ ข้อบังคับพนักงาน

### การกำกับติดตามและสอบทาน

1. คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนต้องทบทวนแนวทางปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ เป็นประจำทุกปีและเสนอให้ ผวก. พิจารณานุมัติหากมีการเปลี่ยนแปลง
2. หน่วยงานตรวจสอบภายในจะตรวจสอบระบบการควบคุมภายในและกระบวนการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจตามหลักสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ จะหารือผลการตรวจสอบร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมและจะรายงานให้ฝ่ายบริหารและกรรมการตรวจสอบได้รับทราบต่อไป

ทั้งนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ เป็นต้นไป



(นายมงคล ตริกิจจานนท์)

ผู้อำนวยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค