



อาเซียน

©UN Women/ Younghwa Choi.

อภิศานคัพท์สำหรัลลือมวลชนเก็ลยวคัลลกับการย้ลยถึน
ว้ลด้วยแรลงงานหลยึงข้ลลมชลลติ แลลการยลลคवलลรลนแรลงต้อผู้หลยึง
(EVAW)

พ.ศ. 2563



**Spotlight
Initiative**
*To eliminate violence
against women and girls*





อภิธานศัพท์

อาเซียน

พ.ศ. 2563

อภิธานศัพท์สำหรับสื่อมวลชนเกี่ยวกับการย้ายถิ่น

ว่าด้วยแรงงานหญิงข้ามชาติ
และการยุติความรุนแรงต่อผู้หญิง (EVAW)



Spotlight
Initiative

ลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2564

พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2564

สิ่งพิมพ์ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ สงวนลิขสิทธิ์ตามพิธีสารฉบับที่ 2 ของอนุสัญญาว่าด้วยลิขสิทธิ์สากล อย่างไรก็ตาม อาจสามารถนำเนื้อหาบางส่วนของสิ่งพิมพ์ไปใช้ได้ โดยไม่ต้องได้รับอนุญาต ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องระบุแหล่งที่มาของเนื้อหานั้น สำหรับการให้เช่าหรือการแปลนั้น สามารถยื่นเรื่องขอสิทธิได้ที่ ILO Publishing (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland หรืออีเมล: rights@ilo.org โดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีความยินดีต่อการยื่นขอสิทธิดังกล่าว

ห้องสมุด สถาบัน และผู้ใช้อื่นๆ ซึ่งจดทะเบียนกับองค์กรต่าง ๆ ที่ทำงานด้านสิทธิการทำซ้ำ สามารถถ่ายเอกสารสิ่งพิมพ์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตที่ออกไว้ให้กับองค์กรเหล่านี้ ท่านสามารถค้นหาองค์กรที่ทำงานด้านสิทธิการทำซ้ำในประเทศของท่านได้ที่ www.ifro.org

ISBN 9789220337851 (print),

ISBN 9789220337868 (web pdf)

รูปแบบการนำเสนอในสิ่งพิมพ์ของ ILO เป็นไปตามแนวปฏิบัติของสหประชาชาติ และการนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ มิได้แสดงถึงความเห็นใด ๆ ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของประเทศ พื้นที่ หรือเขตการปกครอง หรืออำนาจการปกครองใด ๆ หรือเกี่ยวกับการกำหนดแนวเขตชายแดนใด ๆ

ผู้เขียนรับผิดชอบต่อความเห็นที่แสดงไว้ในบทความ การศึกษา และข้อเขียนที่ตีพิมพ์อื่น ๆ แต่เพียงผู้เดียว การจัดพิมพ์สิ่งพิมพ์นี้ ไม่ได้แสดงถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต่อความเห็นต่าง ๆ ที่แสดงไว้ในสิ่งพิมพ์นี้

การอ้างถึงชื่อกิจการและผลิตภัณฑ์ทางการค้าและกระบวนการผลิตต่าง ๆ ไม่ได้หมายถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และการไม่ได้อ้างถึงกิจการ ผลิตภัณฑ์ทางการค้า หรือกระบวนการผลิตใดก็ไม่ถือว่าสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศไม่ให้การรับรอง

ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และผลิตภัณฑ์ดิจิทัล สามารถค้นหาได้ที่ www.ilo.org/publns.

พิมพ์ในประเทศไทย



สารบัญ

กิตติกรรมประกาศ	viii
คำนำ	1
A	2
Abuse of authority (การใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ).....	2
Agency (การกำหนดเจตจำนงของตนเอง).....	2
C	2
Care work (งานสาขาผู้ดูแล).....	2
Case management (การจัดการรายกรณี, การจัดการเคส)	2
Client (ผู้รับบริการ).....	3
Consent (ความยินยอม).....	3
Consular functions (หน้าที่ด้านกงสุล)	3
Consular protection and assistance (ความคุ้มครองและความช่วยเหลือด้านกงสุล).....	3
Country of destination (ประเทศปลายทาง).....	3
Country of origin (ประเทศต้นทาง)	4
Country of transit (ประเทศทางผ่าน).....	4
D	4
Decent work (งานที่มีคุณค่า).....	4
Discrimination (การเลือกปฏิบัติ).....	5
Documented migrant worker (แรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารถูกต้อง)	5
Documented migration (การย้ายถิ่นที่มีเอกสารถูกต้อง)	5
Domestic work (งานบ้าน).....	6
Domestic worker (แรงงานทำงานบ้าน)	6
Domestic violence (ความรุนแรงในครอบครัว)	6
E	6
Economic abuse (การละเมิดทางเศรษฐกิจ)	6
Economic violence (ความรุนแรงทางเศรษฐกิจ).....	6
Emotional abuse (การละเมิดทางอารมณ์)	6
Essential services (บริการที่จำเป็น).....	7
Ethical recruitment (การจัดหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม).....	7
Exploitation (การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ)	7
F	7
Fair recruitment (การจัดหาแรงงานอย่างเป็นธรรม)	7
Forced labour (แรงงานบังคับ)	8



G	8
Gender (เพศสภาพ).....	8
Gender-based violence (ความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพ หรือ ความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ).....	9
Gender-based violence and harassment (ความรุนแรงและการคุกคามบนพื้นฐานของเพศสภาพ หรือ ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ).....	9
Gender-blind (การไม่คำนึงถึงเพศสภาพ).....	9
Gender equality (ความเสมอภาคระหว่างเพศ).....	9
Gender mainstreaming (การบูรณาการประเด็นเพศสภาพ).....	9
Gender non-conforming (การปฏิบัติหรือการแสดงออกทางเพศที่ไม่ตรงตามบรรทัดฐานของสังคม).....	10
Gender norms (บรรทัดฐานทางเพศสภาพ).....	10
Gender-responsive (การตอบสนองต่อเพศสภาพ).....	10
Gender-sensitive (การคำนึงถึงเพศสภาพ).....	10
H	10
Harassment (การคุกคาม).....	10
Human trafficking (การค้ามนุษย์).....	10
I	11
Informal economy (เศรษฐกิจนอกระบบ).....	11
Intersectionality (สถานะทับซ้อน หรือ อำนาจทับซ้อน).....	11
Intimate partner violence (ความรุนแรงจากคู่อริ).....	11
Irregular migration (การย้ายถิ่นแบบไม่ปกติ).....	11
Irregular-status migrant worker (แรงงานข้ามชาติที่มีสถานะทางกฎหมายไม่ปกติ).....	12
L	12
Labour exploitation (การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้านแรงงาน).....	12
Labour migration (การย้ายถิ่นของแรงงาน).....	12
Labour recruiter (ผู้จัดหาแรงงาน).....	12
Low wage versus low-skilled labour (แรงงานค่าจ้างขั้นต่ำกับแรงงานทักษะต่ำ).....	13
M	13
Masculinities (ความเป็นชาย).....	13
Maternity protection (การคุ้มครองมารดา).....	13
Migrant worker (แรงงานข้ามชาติ).....	14
Migrant Worker Resource Centres (MRCs) (ศูนย์ข้อมูลแรงงานข้ามชาติ).....	14
Migration for marriage (การย้ายถิ่นเพื่อสมรส).....	14
P	14
Patriarchy (ระบบชายเป็นใหญ่ หรือปิตาธิปไตย).....	14
Perpetrator (ผู้กระทำผิด).....	14
Physical violence (ความรุนแรงทางร่างกาย).....	15
Protectionism (ระบบคุ้มครอง).....	15
Psychological abuse (การละเมิดทางจิตใจ).....	15
Psychological violence (ความรุนแรงทางจิตใจ).....	15



R	16
Rape (การข่มขืนกระทำชำเรา)	16
Recruitment (การจัดหาแรงงาน)	16
Recruitment fees or related costs (ค่าธรรมเนียมในการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง)	16
Regular migration (การย้ายถิ่นแบบปกติ)	16
Regular-status migrant worker (แรงงานข้ามชาติสถานะปกติ)	16
S	17
Sex (เพศ)	17
Sexual abuse (การละเมิดทางเพศ)	17
Sexual exploitation (การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบทางเพศ)	17
Sexual harassment (การคุกคามทางเพศ)	17
Sexual violence (ความรุนแรงทางเพศ)	17
Slavery (การเอาคนลงเป็นทาส)	18
Social norms (ธรรมเนียมปฏิบัติทางสังคม)	18
SOGIESC (คุณลักษณะทางเพศและเพศสภาพ หรือเครื่องมือที่ช่วยให้เข้าใจความหลากหลายทางเพศ)	18
Stigma (การตีตรา)	18
Survivor (ผู้เสียหาย)	19
Survivor-centred approach (แนวทางที่ให้ผู้เสียหายเป็นศูนย์กลาง)	19
T	19
Target group (กลุ่มเป้าหมาย)	19
Trafficking in persons (การค้ามนุษย์)	19
U	20
Undocumented migrant worker (แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารที่ถูกต้อง)	20
Undocumented migration (การย้ายถิ่นที่ไม่มีเอกสารที่ถูกต้อง)	20
V	21
VAW referral pathway (เส้นทางการส่งต่อกรณีความรุนแรงต่อผู้หญิง)	21
Victim blaming (การตำหนิผู้เสียหาย)	21
Violence against women (VAW) (ความรุนแรงต่อผู้หญิง (VAW))	21
Violence and harassment in the world of work (ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน)	22
W	22
Women's empowerment (การเสริมพลังหญิง)	22
World of work (โลกแห่งการทำงาน)	22



กิตติกรรมประกาศ

ผู้รวบรวมกรณีศึกษาฉบับนี้ได้แก่ Deepa Bharathi, Swathi Jakkula, Rebecca Napier- Moore และ Valentina Volpe จากโครงการปลอดภัยและยุติธรรม (Safe and Fair Programme) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ องค์การเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ (UN Women) โดยได้รับการตรวจทานและความช่วยเหลือจาก Nilim Baruah, Christoph Kühn, Catherine Laws และ Clara Van Panhuys จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ Melissa Alvarado, Younghwa Choi, Dina Deligiorgis, Lou Eve, Nansiri Iamsuk, Robin Mauney, Michelle Mendes Miereles Silva และ Michael Stewart- Evans จาก UN Women โดยมี Florian Saint-Aubin เป็นผู้ออกแบบกรณีศึกษาฉบับนี้ สำหรับภาษาไทยได้รับการตรวจทานโดย Montira Narkvichien, Kohnwilai Teppunkoonngam, Natthanicha Lephilibert Pichit Promkade และ Thanavee Warachairujipong

กรณีศึกษาฉบับนี้ได้รับการแปลโดยเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ ปลอดภัยและยุติธรรม: การทำให้สิทธิและโอกาสของแรงงาน ผู้หญิงย้ายถิ่นเป็นจริงในภูมิภาคอาเซียน (พ.ศ. 2561-65) (Safe and Fair: Realizing women migrant workers' rights and opportunities in the ASEAN region) โครงการ ปลอดภัยและยุติธรรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการริเริ่มที่สำคัญของสหภาพยุโรปและองค์การสหประชาชาติเพื่อขจัดความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กผู้หญิง ซึ่งมีระยะเวลาหลายปี โครงการดังกล่าวได้รับทุนสนับสนุนจากสหภาพยุโรป และดำเนิน

โครงการโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และ UN Women ด้วยความร่วมมือจากสำนักงานป้องกันยาเสพติดและปราบปรามอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ (UNODC) โครงการดังกล่าวได้ให้ความช่วยเหลือเชิงวิชาการและการสนับสนุนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การย้ายถิ่นด้านแรงงานมีความปลอดภัยและเป็นธรรมสำหรับผู้หญิงทุกคนในภูมิภาคอาเซียน

โครงการปลอดภัยและยุติธรรมเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องกำหนดคำศัพท์ทางวิชาการที่ใช้กันทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของผู้หญิงและความรุนแรงต่อผู้หญิงสำหรับสื่อมวลชน เพื่อนำมาใช้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น กรณีศึกษาฉบับนี้มีส่วนช่วยในการจัดทำชุดกรณีศึกษาสำหรับสื่อมวลชนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการย้ายถิ่นฉบับตะวันออกกลาง (ILO และ UNAOC, พ.ศ. 2560) การจัดทำงานที่เป็นธรรมและการบังคับใช้แรงงาน ฉบับเวียดนาม (ILO, พ.ศ. 2563) และการจัดทำงานที่เป็นธรรมและการบังคับใช้แรงงาน (ILO และ UNAOC ที่กำลังจะเผยแพร่)

ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่แสดงไว้ในกรณีศึกษาฉบับนี้และแหล่งที่มาที่ได้กล่าวถึงนั้นเป็นความรับผิดชอบของคณะผู้เขียน แต่เพียงผู้เดียว และการตีพิมพ์มิได้ถือว่าเป็นการรับรองโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หรือ UN Women ความคิดเห็นที่แสดงไว้ในนี้ไม่อาจนำไปใช้ไม่ว่าจะในทางใด เพื่อสะท้อนความคิดเห็นอย่างเป็นทางการของสหภาพยุโรปได้





คำนำ

อภิธานศัพท์สำหรับสื่อมวลชนเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ว่าด้วยแรงงานหญิงข้ามชาติและการยุติความรุนแรงต่อผู้หญิง (EVAW) ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสื่อมวลชน นักวิจัย ผู้ฝึกอบรม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ซึ่งดำเนินการฝึกอบรมหรือผู้เขียนเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานหญิงและความรุนแรงต่อผู้หญิงในบริบทของการย้ายถิ่น โดยเป็นส่วนหนึ่งของโครงการความร่วมมือระหว่างสหภาพยุโรปและองค์การสหประชาชาติ เพื่อขจัดความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กผู้หญิง (EU-UN Spotlight Initiative to Eliminate Violence Against Women and Girls)

ภาษาหรือคำศัพท์ที่เลือกใช้ในเอกสารเพื่อการสื่อสารต่าง ๆ และการฝึกอบรม สามารถส่งผลต่อจุดยืนและความรู้สึกของผู้อ่านหรือผู้รับสารได้ นอกจากนี้ บางครั้งยังส่งเสริมให้เกิดการเหมารวม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความชัดเจนในการเลือกใช้คำศัพท์และคำจำกัดความที่เกี่ยวกับแรงงานหญิงข้ามชาติ และความรุนแรงต่อผู้หญิง เพื่อสร้างพื้นฐานร่วมกันในการสื่อสารและทำงานเพื่อสร้างสังคมที่ทุกคนเคารพสิทธิของกันและกันและตระหนักถึงความคิดเห็น ทางเลือก และอำนาจ

ในการตัดสินใจและการกระทำที่มาจากเจตจำนงของผู้หญิง อภิธานศัพท์ฉบับนี้นำเสนอคำศัพท์ที่ใช้สิทธิเป็นศูนย์กลางซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศ และแนวทางที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติเท่าที่เป็นไปได้

ในสังคมซึ่งพบเห็นทัศนคติในแง่ลบของประชาชนที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ¹ และต่อผู้หญิงที่ประสบความรุนแรง² ได้โดยทั่วไปจึงมีความจำเป็นที่จะไม่เพียงทำให้วาทกรรมสาธารณะเหล่านั้นถูกต้องเท่านั้น แต่ยังคงไม่ใช่คำที่ใช้การตีตราคนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เช่น “ผู้ย้ายถิ่นที่ผิดกฎหมาย (illegal migrants)” ซึ่งแฝงความหมายว่าผู้ย้ายถิ่นเป็นอาชญากร โดยเปลี่ยนมาใช้ถ้อยคำกลาง ๆ ซึ่งเป็นที่รับรู้กันในทางกฎหมายระหว่างประเทศมากกว่า เช่น “ผู้ย้ายถิ่นที่ไม่มีเอกสารที่ถูกต้อง (undocumented migrant)” ในทำนองเดียวกัน ควรใช้คำว่า “ผู้เสียหาย” มากกว่า “เหยื่อ”³ เมื่อพูดถึงผู้หญิงที่ประสบความรุนแรง เพื่อส่งเสริมเจตจำนงของผู้หญิงและเสริมพลังแก่ผู้หญิง คำที่เลือกใช้สามารถส่งเสริมทัศนคติในเชิงบวกต่อแรงงานหญิงข้ามชาติและผู้ที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรง

คำอธิบายอภิธานศัพท์

คำจำกัดความของคำศัพท์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นการตีความในเชิงบวกและใช้สิทธิเป็นพื้นฐาน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และองค์การเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ (UN Women) จะทำเครื่องหมาย * เพื่อแยกออกจากคำจำกัดความอื่น ๆ ในอภิธานศัพท์ฉบับนี้ ซึ่งมีที่มาจากกฎหมายและมาตรฐานระหว่างประเทศต่าง ๆ

¹ ILO and UN Women, *Public Attitudes towards Migrant Workers in Japan, Malaysia, Singapore, and Thailand*, 2019.

² UN Women, UNODC, and UNDP, *Trial of Rape: Understanding the Criminal Justice System Response to Sexual Violence in Thailand and Viet Nam*, 2017.

³ อย่างไรก็ตาม คำว่า “เหยื่อ” มักใช้ในด้านกฎหมายและการแพทย์เพื่อรับรู้ถึงความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพหลายรูปแบบบนนั้นถือเป็นอาชญากรรม. Global Protection Cluster (GPC), *Handbook for Coordinating Gender-based Violence Interventions in Emergencies*, 2019.



A

Abuse of authority

(การใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ)

การใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ คือการใช้ตำแหน่งที่มีอิทธิพล อำนาจ (power) หรืออำนาจหน้าที่ (authority) ของตนต่อบุคคลอื่นโดยไม่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพล กำลัง หรืออำนาจหน้าที่ของตนเพื่อส่งผลอย่างไม่เหมาะสมต่ออาชีพหรือสภาพการจ้างงานของบุคคลอื่น รวมถึงแต่มีได้จำกัดอยู่เพียง การแต่งตั้ง การมอบหมายหน้าที่ การต่อสัญญา การประเมินผลการดำเนินงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง การใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบยังหมายถึงการกระทำที่สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นปฏิปักษ์หรือไม่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงแต่มีได้จำกัดอยู่เพียง การใช้วิธีคุกคาม ชูเชื้อชูกรรโชก หรือบีบบังคับ นอกจากนี้ การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม รวมทั้งการคุกคามทางเพศ จะทวีความร้ายแรงขึ้นเป็นพิเศษเมื่อเกิดขึ้นร่วมกับการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ⁴

*⁵ Agency

(การกำหนดเจตจำนงของตนเอง)

เสรีภาพ อำนาจในการตัดสินใจและดำเนินการอันเกี่ยวกับชีวิตของตนเอง

C

Care work

(งานสาขาผู้ดูแล)

ได้รับการนิยามคำจำกัดความกว้าง ๆ ว่าหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลช่วยเหลือ และการตอบสนองต่อความต้องการทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของผู้ใหญ่และเด็ก คนชราและหนุ่มสาว รวมทั้งคนพิการและคนสร้างการสมบูรณ⁶

Case management

(การจัดการรายกรณี, การจัดการเคส)

กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างสหวิชาชีพ เพื่อประเมิน วางแผน ดำเนินการประสานงาน ติดตามและประเมินผลทางเลือกและบริการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลผ่านการสื่อสารและทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิผล⁷

⁴ UN Secretariat, *Secretary-General Bulletin: Prohibition of Discrimination, Harassment, Including Sexual Harassment, and Abuse of Authority*, ST/SGB/2008/5 (2008).

⁵ คำจำกัดความของคำศัพท์ในเชิงบวกและการตีความที่ใช้สิทธิเป็นฐานโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และ UN Women ได้ทำเครื่องหมาย* เพื่อแยกจากคำจำกัดความอื่น ๆ ในอภิธานศัพท์ฉบับนี้ให้ชัดเจน ซึ่งมีที่มาจากกฎหมายและมาตรฐานระหว่างประเทศ.

⁶ ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 2018.

⁷ UNICEF and International Rescue Committee, *Caring for Child Survivors of Sexual Abuse*, 2012.



Client (ผู้รับบริการ)	โปรตุเกส “กลุ่มเป้าหมาย”
*Consent (ความยินยอม)	การตกลงบางสิ่งโดยสมัครใจและโดยอิสระ โดยความตระหนักรู้และความเข้าใจอย่างชัดเจนถึงข้อเท็จจริง ความหมายโดยนัย และผลในอนาคตที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ บุคคลจะต้องรับรู้และมีอำนาจที่จะใช้สิทธิของตนในการปฏิเสธการมีส่วนร่วมในการกระทำ และ/หรือ ที่จะไม่ถูกบีบบังคับ ⁸ การเย็บหรือการไม่สามารถ “ปฏิเสธ” มิได้หมายถึงการให้ความยินยอม ⁹
Consular functions (หน้าที่ด้านกงสุล)	หน้าที่ใด ๆ ที่ได้รับมอบหมายโดยรัฐผู้ส่งให้ปฏิบัติงานในฐานะกงสุลหรือหน้าที่ทางการทูต ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง การคุ้มครองผลประโยชน์ของประเทศต้นทาง และประชาชนผู้ถือสัญชาติของประเทศต้นทาง ที่อยู่ในประเทศปลายทาง การออกหนังสือเดินทาง และเอกสารเกี่ยวกับการเดินทางให้แก่ประชาชน และการตรวจลงตรา (ออกวีซ่า) หรือออกเอกสารที่เกี่ยวข้องให้กับบุคคลที่มีความประสงค์จะเดินทางไปยังประเทศต้นทาง การช่วยเหลือและสนับสนุนประชาชน การทำหน้าที่นายทะเบียนรับรองและทะเบียนราษฎรและหน้าที่อื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน รวมทั้งการทำหน้าที่บางอย่างที่มีลักษณะของงานบริหารและการรักษาผลประโยชน์ของผู้เยาว์และบุคคลไร้ความสามารถซึ่งถือสัญชาติของประเทศต้นทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อจำเป็นต้องมีการดูแลหรือการคุ้มครองบุคคลดังกล่าว ¹⁰
Consular protection and assistance (ความคุ้มครองและความช่วยเหลือด้านกงสุล)	บริการด้านกงสุลและบริการอื่น ๆ ที่เพียงพอและจำเป็นในการตอบสนองความต้องการด้านสังคม วัฒนธรรม และความต้องการอื่น ๆ ของประชาชนผู้ถือสัญชาติที่อยู่นอกประเทศ หรือเพื่อคุ้มครองสิทธิของประชาชนจากการละเมิดใด ๆ โดยประเทศปลายทาง ¹¹
Country of destination (ประเทศปลายทาง)	ประเทศที่แรงงานข้ามชาติจะได้รับจ้าง กำลังได้รับจ้าง หรือเคยได้รับจ้างในกิจกรรมที่มีค่าตอบแทน แล้วแต่กรณี ¹² ควรใช้คำว่า “ประเทศปลายทาง (Country of destination หรือ destination country)” หรือ “รัฐที่จ้างงาน (State of employment)” ¹³ แทนคำว่า “ประเทศเจ้าบ้าน (host country)” ซึ่งมีความหมายโดยนัยว่าผู้ย้ายถิ่นเป็นเพียงแขก/อาคันตุกะ

⁸ UN (United Nations), *Glossary on Sexual Exploitation and Abuse*, 2017.

⁹ UN Women, *The Change Makers, A Young Activist's Toolkit for Ending Violence Against Women and Girls*, 2014.

¹⁰ ข้อ 5 อนุสัญญาเวียนนาวาด้วยความสัมพันธ์ทางกงสุล, และ IOM, *Glossary on Migration, International Migration Law*, No. 34, 2019.

¹¹ ข้อ 65(2) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานและสมาชิกในครอบครัว (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (ICRMW)), และ IOM, *Glossary on Migration, International Migration Law*, No. 34 (2019).

¹² ปรับจาก ข้อ 6 (ข) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานและสมาชิกในครอบครัว (รับรองเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2533 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2546). โปรตุเกส ILO, *Guidelines Concerning Statistics of International Labour Migration*, 2018 ซึ่งระบุว่า “ประเทศปลายทางสำหรับผู้ย้ายถิ่นระหว่างประเทศเพื่อการทำงาน หมายถึง ประเทศซึ่งผู้ย้ายถิ่นเดินทางเข้าไปเพื่อทำงานหรือหางาน”.

¹³ ตามอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานและสมาชิกในครอบครัว.



<p>Country of origin (ประเทศต้นทาง)</p>	<p>ประเทศซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องถือสัญชาติอยู่¹⁴ ควรใช้คำว่า “ประเทศต้นทาง” หรือ “รัฐต้นทาง”¹⁵ มากกว่า “ประเทศผู้ส่งแรงงาน” (sending country) หรือ “ประเทศบ้านเกิด (home country)” เนื่องจากคำว่า “ประเทศผู้ส่งแรงงาน” ให้ความหมายโดยนัยว่ารัฐจะมีบทบาทจริงจิ่งในการทำให้แรงงานออกจากประเทศเพื่อหางานและที่อยู่ในต่างประเทศ ส่วน “ประเทศบ้านเกิด” ให้ความหมายว่าเป็นสถานที่ซึ่งบุคคลอาศัยอยู่ และให้ความรู้สึกผูกพัน แต่สำหรับผู้ย้ายถิ่นจำนวนมาก บ้าน ก็คือที่อยู่อาศัยของพวกเขาในประเทศปลายทาง ผู้ย้ายถิ่นเหล่านี้อาจไม่มีที่อยู่ ครอบครัวยุ หรือสังคมในประเทศต้นทางแล้ว นอกจากนี้ คำว่า “ประเทศบ้านเกิด” ยังไม่ได้คำนึงถึงประสบการณ์ของผู้ที่ย้ายถิ่นเมื่ออายุยังน้อย และดังนั้นจึงแทบไม่มี หรือไม่มีความทรงจำเกี่ยวกับประเทศต้นทางหรือภาษาของประเทศนั้นเลย นอกจากนี้ ยังมีความเข้าใจผิดที่ว่า ในที่สุดแล้ว ผู้ย้ายถิ่นและผู้อพยพทุกคนจะสามารถกลับ “บ้าน” ได้โดยไม่คำนึงว่าพวกเขาได้อยู่กันมานานเท่าใด หรือกลมกลืนกับสังคมใหม่แค่ไหน หรือสภาพในประเทศต้นทางเป็นอย่างไร ดังนั้น จึงอาจกระตุ้นให้เกิดการณรงศ์ให้ “กลับบ้านไป” ด้วยเหตุแห่งการเหยียดผิว ความเกลียดกลัวชาวต่างชาติ และการต่อต้านผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมักจะเกิดกับผู้ย้ายถิ่นรุ่นที่สอง ถึงแม้ว่าคนเหล่านั้นไม่เคยเหยียบย่างเข้าไปในประเทศบ้านเกิดของบิดาหรือมารดาตนก็ตาม ยิ่งไปกว่านั้น คำว่า “ประเทศบ้านเกิด” ยังทำลายความพยายามที่จะให้ผู้ย้ายถิ่นเข้าร่วมในสังคม และแสดงนัยถึงการยืนยันในเชิงลบว่าผู้ย้ายถิ่นไม่สามารถ หรือไม่ควรรู้สึกถึงความผูกพันในประเทศใหม่ที่ตนได้ย้ายถิ่นเข้ามา¹⁶</p>
<p>Country of transit (ประเทศทางผ่าน)</p>	<p>ในบริบทของการย้ายถิ่น ประเทศทางผ่าน คือ ประเทศที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคล ต้องผ่านในระหว่างการเดินทางไปยังประเทศปลายทาง หรือการเดินทางจากประเทศปลายทางไปยังประเทศต้นทาง¹⁷</p>

D

<p>Decent work (งานที่มีคุณค่า)</p>	<p>งานที่มีคุณค่า จะต้องมีการสร้างงาน สิทธิในที่ทำงาน การเข้าถึงความคุ้มครองทางสังคม และการเจรจาทางสังคม รวมทั้งความเท่าเทียมระหว่างชายหญิง¹⁸</p>
---	--

¹⁴ ปรับจาก ข้อ 6(ก) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานและสมาชิกในครอบครัว (รับรองเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2533 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2546) โปรดดูแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสถิติของการย้ายถิ่นแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2561 ซึ่งตั้งข้อสังเกตไว้ว่า “ประเทศต้นทางของผู้ย้ายถิ่นระหว่างประเทศเพื่อการทำงานนั้น อาจเป็นประเทศที่ถือกำเนิด ประเทศที่ตนถือสัญชาติ หรือประเทศที่เคยอาศัยอยู่ก่อนหน้านั้น โดยขึ้นอยู่กับคำจำกัดความของผู้ย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ซึ่งใช้เพื่อจุดมุ่งหมายในการวัดผล”.

¹⁵ ตามอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานและสมาชิกในครอบครัว.

¹⁶ ILO, *Media-Friendly Glossary on Migration: Fair Recruitment and Forced Labour edition*, 2020.

¹⁷ ปรับจากข้อ 6(ค) ของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว (รับรองเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2533 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2546).

¹⁸ ความหมายโดยรวม คือ โอกาสสำหรับงานที่สร้างผลผลิตและได้รับรายได้ที่เป็นธรรม ความมั่นคงในสถานที่ทำงานและความคุ้มครองทางสังคมสำหรับครอบครัว อนาคตที่ดีกว่าในการพัฒนาส่วนบุคคลและความกลมกลืนกับสังคม เสรีภาพของบุคคลที่จะแสดงความคิดเห็นของตน การจัดการและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อชีวิต รวมทั้งโอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมสำหรับทั้งหญิงและชาย โปรดดู International Labour Organization Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 10 June 2008.



<p>Discrimination (การเลือกปฏิบัติ)</p>	<p>การแบ่งแยก กีดกัน หรือให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง รากเหง้า (national extraction) หรือที่มาทางสังคม ซึ่งมีผลให้เกิดการลบล้างหรือบั่นทอนโอกาสหรือการปฏิบัติที่เท่าเทียม¹⁹</p> <p>การเลือกปฏิบัติโดยตรงเกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิบัติที่ด้อยกว่าอย่างแข็งขันหรือโดยนัยบนพื้นฐานที่ห้ามไว้ตั้งแต่หนึ่งข้อขึ้นไป รวมถึงการคุกคามทางเพศและการล่วงละเมิดในรูปแบบอื่น ส่วนการเลือกปฏิบัติทางอ้อม หมายถึง สถานการณ์ กฎระเบียบและการปฏิบัติที่ดูเหมือนเป็นกลาง แต่ความจริงกลับส่งผลให้เกิดการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมต่อบุคคลที่มีลักษณะบางประการ การเลือกปฏิบัติทางอ้อมนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมีการใช้เงื่อนไข การปฏิบัติ หรือกฎเกณฑ์แบบเดียวกันกับทุกคน แต่ส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงโดยไม่ได้สัดส่วนกับบางคนบนพื้นฐานของลักษณะต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ หรือศาสนา และไม่ได้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับข้อกำหนดอันเกี่ยวข้องกับงาน²⁰</p>
<p>Documented migrant worker (แรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารถูกต้อง)</p>	<p>อาจเรียกอีกอย่างว่า “แรงงานข้ามชาติปกติ (regular migrant worker)”²¹ หมายถึงแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่อาศัยและทำงานที่มีค่าตอบแทนในรัฐที่จ้างงานตามกฎหมายของรัฐนั้นและข้อตกลงระหว่างประเทศที่รัฐนั้นเป็นภาคี²² ในบางกรณีหมายถึงแรงงานข้ามชาติที่มีอำนาจที่จะออกจากประเทศของตนโดยสิทธิและเอกสารการอนุญาตที่แรงงานข้ามชาติได้รับ ซึ่งในบางกรณี อาจให้แก่สมาชิกในครอบครัวด้วย โปรดดู “แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารถูกต้อง (Undocumented migrant worker)”</p>
<p>Documented migration (การย้ายถิ่นที่มีเอกสารถูกต้อง)</p>	<p>อาจเรียกได้อีกอย่างว่า “แรงงานข้ามชาติแบบปกติ”²³ โดยทั่วไปแล้วหมายถึงการเดินทางเข้าไป อยู่อาศัย หรือทำงานในประเทศปลายทางโดยมีเอกสารอย่างถูกต้อง นอกจากนี้คำนี้ยังหมายถึง การออกจากประเทศต้นทางโดยมีการจัดทำเอกสารจากรัฐ²⁴</p> <p>การจัดทำเอกสารจากรัฐ หมายถึง การอนุญาตให้เดินทางเข้าไป อยู่อาศัย และรับจ้างในงานที่มีค่าตอบแทน โดยเป็นไปตามกฎหมายของรัฐนั้นและข้อตกลงระหว่างประเทศที่รัฐนั้นเป็นภาคี²⁵ โปรดดู “การย้ายถิ่นที่ไม่มีเอกสารถูกต้อง” (Undocumented migration)</p>

¹⁹ Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). See also CEDAW for “discrimination of women”, and UN Secretariat, Secretary-General Bulletin: Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority, 11 February 2008, ST/SGB/2008/5.

²⁰ ILO, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILC.101/III(1B) (2012), paras 744-745.

²¹ “ถึงแม้ว่าผู้ย้ายถิ่นปกติมักจะมีเอกสารถูกต้อง แต่อาจมีกรณีที่สถานะการย้ายถิ่นปกติที่ไม่ได้สอดคล้องกับที่ได้ออกเอกสาร เช่น ภายใต้ระบบการเคลื่อนย้ายเสรีในระดับภูมิภาค ผู้ย้ายถิ่นซึ่งได้รับอนุญาตให้เคลื่อนที่ได้ภายในภูมิภาคนั้น อาจขาดเอกสารที่จะพิสูจน์ว่าตนเป็นประชากรของรัฐสมาชิกในประชาคมระดับภูมิภาคนั้น ดังนั้น จึงอาจเป็นแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารที่ถูกต้อง” โปรดดู IOM, Glossary on Migration, International Migration Law, No. 34, 2019. 22 และข้อ 5(a) อนุสัญญาาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานและสมาชิกในครอบครัว (รับรองเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2533 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2546).

²² ข้อ 5 (n) อนุสัญญาาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานและสมาชิกในครอบครัว (รับรองเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2533 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2546).

²³ “ถึงแม้ว่าผู้ย้ายถิ่นที่ถูกกฎหมายมักจะมีเอกสารถูกต้อง แต่อาจมีกรณีที่สถานะการย้ายถิ่นตามกฎหมายไม่ได้สอดคล้องกับที่ได้ออกเอกสาร เช่น ตามกฎว่าด้วยเสรีภาพในการเคลื่อนที่ระดับภูมิภาค ผู้ย้ายถิ่นซึ่งได้รับอนุญาตให้เคลื่อนย้ายเสรีได้ภายในภูมิภาค อาจขาดเอกสารที่จะพิสูจน์ว่าตนเป็นประชากรของรัฐสมาชิกในภูมิภาคนั้น และดังนั้น จึงอาจไม่มีเอกสารการเดินทางที่ถูกต้อง” โปรดดู IOM, Glossary on Migration, International Migration Law, No. 34, 2019.

²⁴ โปรดดู ILO and UN Women, Protected or Put in Harm’s Way? Bans and Restrictions on Women’s Labour Migration in ASEAN Countries, 2017.

²⁵ ปรับมาจากข้อ 5 (n) อนุสัญญาาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานและสมาชิกในครอบครัว (รับรองเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2533 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2546).



Domestic work (งานบ้าน)	คำว่า “งานบ้าน” หมายถึง งานที่ทำภายในครัวเรือน หรือเพื่อครัวเรือนแห่งหนึ่ง หรือหลายแห่ง ²⁶
Domestic worker (แรงงานทำงานบ้าน)	คำว่า “แรงงานทำงานบ้าน” หมายถึง บุคคลที่รับจ้างทำงานบ้าน (โปรดดู “งานบ้าน”) ²⁷ แรงงานทำงานบ้าน คือ บุคคลที่ได้รับเงินสำหรับการทำงานบ้าน เช่น ทำความสะอาด ทำอาหาร และ ดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุในบ้าน บุคคลดังกล่าว มักอยู่อาศัยและทำงานที่บ้านของนายจ้าง ²⁸ บุคคลที่ทำงานบ้านเป็นบางโอกาสหรือเป็นครั้งคราว และมิได้กระทำเป็นอาชีพ ไม่ถือเป็นแรงงานทำงานบ้าน ²⁹ *ควรใช้คำว่า “แรงงานทำงานบ้าน” แทนคำว่า “ผู้ช่วย (helper)” แม่บ้าน (maid)” “ป้า (auntie)” หรือ “คนใช้ (servant)” เพราะคำว่าแรงงานทำงานบ้านนั้นเน้นว่า งานบ้านคือการจ้างงานประเภทหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับสิทธิแรงงาน
Domestic violence (ความรุนแรงในครอบครัว)	ความรุนแรงที่เกิดขึ้นภายในพื้นที่ส่วนตัว โดยทั่วไปแล้วจะเกิดระหว่างบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายเลือดหรือบุคคลที่มีความใกล้ชิด ซึ่งอาจเกิดขึ้นในหลายรูปแบบรวมทั้งความรุนแรงทางร่างกาย จิตใจ และทางเพศ ³⁰

E

*Economic abuse (การละเมิดทางเศรษฐกิจ)	การทำให้ หรือ พยายามทำให้ บุคคลต้องพึ่งพาทางการเงินกับอีกบุคคลหนึ่งด้วยการทำให้ไม่สามารถเข้าถึง หรือ ควบคุมแหล่งทรัพยากร และ/หรือ กิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยอิสระ ³¹
Economic violence (ความรุนแรงทางเศรษฐกิจ)	การปฏิเสธมิให้บุคคลเข้าถึงและควบคุมแหล่งทรัพยากรพื้นฐาน ³²
Emotional abuse (การละเมิดทางอารมณ์)	โปรดดู “การละเมิดทางจิตใจ”

²⁶ ข้อ 1(ก) (ข) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับที่ 189) พ.ศ. 2554.

²⁷ ข้อ 1(ก) (ข) ข้อ 1(ก) (ข) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับที่ 189) พ.ศ. 2554.

²⁸ ILO, *Media-Friendly Glossary on Migration: Fair Recruitment and Forced Labour edition*, forthcoming.

²⁹ ข้อ 1(ก) (ข) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยแรงงานทำงานบ้าน (ฉบับที่ 189) พ.ศ. 2554.

³⁰ UN General Assembly, resolution 58/147, Elimination of domestic violence against women, A/RES/58/147 (2003).

³¹ UN Women, *Glossary of Terms from Programming Essentials and Monitoring and Evaluation Sections*, 2012.

³² UN General Assembly, *In-depth Study on All Forms of Violence Against Women: Report of the Secretary-General*, A/61/122/ Add.1 (2006).



<p>Essential services (บริการที่จำเป็น)</p>	<p>บริการที่จำเป็น ได้แก่ บริการซึ่งจำเป็นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้หญิงและเด็กผู้หญิง รวมทั้งผู้หญิงข้ามเพศ ซึ่งเคยเป็นผู้ถูกกระทำ หรือ ผู้ได้รับความรุนแรงทางร่างกาย จิตใจ และความรุนแรงทางเพศ บริการดังกล่าวรวมถึง สายด่วน บริการด้านสุขภาพ รวมทั้งการดูแลภายหลังจากการถูกข่มขืนกระทำชำเรา การให้คำปรึกษาในภาวะวิกฤติ และการส่งต่อที่พักพิง และการจัดที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัย ความคุ้มครองความปลอดภัยโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ การเข้าถึงความช่วยเหลือในกระบวนการยุติธรรม กฎหมาย และสังคม³³</p>
<p>Ethical recruitment (การจัดหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม)</p>	<p>โปรตุเกส “การจัดหาแรงงานอย่างเป็นธรรม”</p>
<p>*Exploitation (การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ)</p>	<p>คำว่า “การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” ไม่มีนิยามคำจำกัดความอย่างชัดเจนในตราสารระหว่างประเทศ แต่อาจเข้าใจได้ว่าเป็นการกระทำที่ฉวยผลประโยชน์จากอีกคนหนึ่งเพื่อประโยชน์ของตนเอง³⁴ โปรตุเกส “การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้านแรงงาน” และ “การค้ามนุษย์”</p>

F

<p>Fair recruitment (การจัดหาแรงงานอย่างเป็นธรรม)</p>	<p>กระบวนการจัดหาและกำหนดตำแหน่งงานสำหรับแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในลักษณะที่เคารพต่อสิทธิมนุษยชนและสิทธิด้านแรงงาน ในขณะที่เดียวกันยังตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและนายจ้าง โดยทั่วไปแล้ว กระบวนการจัดหาแรงงานอย่างเป็นธรรมจะแสดงองค์ประกอบบางประการซึ่งทำให้แตกต่างจากกระบวนการจัดหาแรงงานที่ไม่ได้เคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานอย่างสมบูรณ์ ซึ่งรวมถึงหลักการที่ว่าแรงงานไม่ควรถูกเก็บค่าธรรมเนียมในการจัดหาแรงงานหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ แรงงานควรเข้าใจและตกลงด้วยใจสมัครในเงื่อนไขและข้อกำหนดการจ้างงาน แรงงานควรมีอิสระที่จะเคลื่อนย้ายถิ่นฐานภายในประเทศหรือออกจากประเทศ และในกรณีที่ได้มีการกล่าวหาว่าแรงงานถูกละเมิดสิทธิ แรงงานควรเข้าถึงการเยียวยา³⁵</p>
--	---

³³ UN Women, UNFPA, WHO, UNDP and UNODC, *Essential Services Package for Women and Girls Subject to Violence*, 2015., และฉบับภาษาไทย UN Women, UNFPA, WHO, UNDP และ UNODC, ชุดบริการที่จำเป็นสำหรับผู้หญิงและเด็กผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรง พ.ศ. 2560.

³⁴ IOM, *Glossary on Migration, International Migration Law, 2nd edition*, 2011, p.35. และตามอนุสัญญาแห่งสหประชาชาติเพื่อการต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร (United Nations Convention against Transnational Organized Crime) อีกทั้ง พิธีสารเพื่อการป้องกันปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก (Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children) กำหนดนิยาม “การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ อย่างน้อยที่สุด หมายรวมถึง การแสวงหาผลประโยชน์จากการค้าประเวณีของผู้อื่น หรือการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การเอาคนลงเป็นทาสหรือการกระทำในลักษณะเดียวกับการเอาคนลงเป็นทาส การบังคับใช้แรงงาน หรือการติดต่อยิวะ” พิธีสารฉบับนี้ระบุว่า รายงานลักษณะการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบที่ให้มีได้ถือว่าเป็นรายการที่ครบถ้วนสมบูรณ์.

³⁵ ILO, *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs*, 2019.



Forced labour (แรงงานบังคับ)

งานหรือบริการใด ๆ ที่เป็นการบีบบังคับจากบุคคล ด้วยการถูกคุกคามหรือลงโทษ และโดยที่แรงงานไม่ได้เสนอตนเองด้วยความสมัครใจ³⁶ การบังคับใช้แรงงานอาจหมายถึงสถานการณ์ซึ่งบุคคลถูกบีบบังคับให้ทำงาน เนื่องจากถูกใช้ความรุนแรงหรือคุกคาม หรือด้วยวิธีที่แยบยลลึกซึ้งกว่าวิธีอื่น ๆ เช่น การทำให้ติดหนี้สิน การยึดเอกสารแสดงตัวตน หรือการขู่ว่าจะส่งตัวให้แก่ตรวจคนเข้าเมือง³⁷

*คำว่า “การเอาคนลงเป็นทาส” มักใช้เพื่ออธิบายถึงการบังคับใช้แรงงาน และควรจะใช้เฉพาะเมื่อมีการพิสูจน์ถึงการทำให้เป็นทาส ซึ่งหมายถึงการเป็นเจ้าของบุคคลตามความหมายในกฎหมายระหว่างประเทศ³⁸ โปรดดู “การเอาคนลงเป็นทาส” คำนี้ สื่อว่าบุคคลนั้นไม่มีอำนาจในการกำหนดเจตจำนงของตนเอง (โปรดดู “การกำหนดเจตจำนงของตนเอง”)

G

***Gender (เพศสภาพ)**

คุณลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และโอกาสที่เกี่ยวกับความเป็นชายและหญิง ในบางช่วงเวลา นอกจากนี้ ยังหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างหญิงและชาย และลักษณะพฤติกรรม และกิจกรรม ซึ่งสังคมเป็นผู้กำหนด และแต่ละฝ่ายถูกสังคมคาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติตาม ความแตกต่างทางเพศสภาพถูกกำหนดและเสริมด้วยปัจจัยทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ชาติพันธุ์ ศาสนาและเศรษฐกิจ บทบาทตามเพศสภาพจะแตกต่างกันไปในแต่ละช่วงเวลาและในแต่ละวัฒนธรรม แต่ก็อาจเปลี่ยนแปลงได้ เพศสภาพ มักจะถูกนำมาใช้ปนกันอย่างผิด ๆ กับคำว่า “เพศ” ซึ่งหมายถึงความแตกต่างทางชีวภาพ³⁹

³⁶ ข้อ 2(1) อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29).

³⁷ แรงงานบังคับ ได้รับการยอมรับว่าเป็นการแสวงผลประโยชน์รูปแบบหนึ่ง ตามนิยามคำจำกัดความการค้ำมนุษย์ ข้อ 3(ก) พิธีสารเพื่อการป้องกันปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก เสริม อนุสัญญาแห่งสหประชาชาติเพื่อการต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร (รับรองเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2546) 2237 UNTS 319.

³⁸ ตามอนุสัญญาว่าด้วยการเอาคนลงเป็นทาส ค.ศ. 1926 (Slavery Convention, 1926).

³⁹ UN Women, *Glossary of Terms from Programming Essentials and Monitoring and Evaluation Sections*, 2012.



<p>Gender-based violence (ความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพ หรือ ความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ)</p>	<p>ความหมายกว้าง ๆ สำหรับความรุนแรงที่มุ่งต่อหรือส่งผลกระทบต่ออย่างไม่เท่าเทียม อันเนื่องมาจากเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศวิถี คำว่า “ความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพ (gender-based violence (GBV))” ส่วนใหญ่แล้วจะใช้เพื่อเน้นถึงข้อเท็จจริงที่ว่า ความแตกต่างทางอำนาจบนพื้นฐานของเพศสภาพและโครงสร้างที่เกิดขึ้นทั่วโลก ทำให้ผู้หญิงและเด็กผู้หญิงต้องตกอยู่ในความเสี่ยงต่อความรุนแรงในหลายรูปแบบ รวมทั้งการกระทำที่ก่อให้เกิดอันตรายหรือความทุกข์ทางร่างกาย เพศ หรือจิตใจ การขู่เข็ญว่าจะกระทำการดังกล่าว การบีบบังคับ และการลิดรอนเสรีภาพ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในที่สาธารณะหรือส่วนบุคคล ในขณะที่ผู้หญิงและเด็กผู้หญิงต้องประสบความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพ (GBV) มากกว่า แต่ผู้ชายและเด็กชายก็อาจเผชิญความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสภาพได้เช่นกัน นอกจากนี้ คำนี้อาจมีผู้ใช้เพื่ออธิบายถึงความรุนแรงต่อกลุ่มเลสเบียน เกย์ ผู้นิยมสองเพศ (bisexual) บุคคลข้ามเพศ (transgender) และเพศกำกวม (intersex) (LGBTI) โดยเฉพาะในกรณีที่น่ากังวลถึงความรุนแรงที่เกี่ยวกับชนบของความเป็นชาย/ความเป็นหญิง และ/หรือ ชนบเกี่ยวกับเพศสภาพ⁴⁰</p>
<p>Gender-based violence and harassment (ความรุนแรงและการคุกคามบนพื้นฐานของเพศสภาพ หรือ ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ)</p>	<p>ความรุนแรงและการคุกคามซึ่งมุ่งไปที่บุคคลอันเนื่องมาจากเพศหรือเพศสภาพ และส่งผลกระทบต่อบุคคลที่มีเพศหรือเพศสภาพอย่างไม่เหมาะสม รวมทั้งการคุกคามทางเพศ⁴¹ นิยามคำจำกัดความนี้ กำหนดตาม อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 (ฉบับที่ 190) โปรโตคอล “ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน” และ “โลกแห่งการทำงาน”</p>
<p>*Gender-blind (การไม่คำนึงถึงเพศสภาพ)</p>	<p>การไม่คำนึงถึงเพศสภาพเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของผลลัพธ์ทางสังคมจะส่งผลกระทบต่อโครงการและนโยบายต่าง ๆ แนวทางที่ไม่คำนึงถึงเพศสภาพตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า เพศสภาพไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงการ แผนงาน หรือนโยบายใด ๆ⁴²</p>
<p>*Gender equality (ความเสมอภาคระหว่างเพศ)</p>	<p>คือ การได้รับสิทธิ โอกาส และการปฏิบัติที่เท่าเทียมสำหรับทุกคน โดยยอมรับว่าบุคคลที่มีเพศสภาพแตกต่างกันนั้นมีความต้องการ ความจำเป็นและประสบการณ์ต่อความยุติธรรมที่แตกต่างกัน⁴³</p>
<p>Gender mainstreaming (การบูรณาการประเด็นเพศสภาพ)</p>	<p>คือ กระบวนการในการประเมินผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับผู้หญิงและผู้ชายจากการดำเนินกิจกรรมใด ๆ รวมถึง กฎหมาย นโยบาย หรือโครงการต่าง ๆ ในทุกประเด็นและทุกระดับ การบูรณาการประเด็นเพศสภาพ เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้ความต้องการและประสบการณ์ของผู้หญิงและผู้ชายได้ถูกบรรจุให้เป็นประเด็นสำคัญในการออกแบบ การดำเนินการ การติดตามและการประเมินผลนโยบายและโครงการในมิติทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อที่ผู้หญิงและผู้ชายจะได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียม และขจัดความไม่เสมอภาค เป้าหมายสูงสุดของการบูรณาการประเด็นเพศสภาพคือการบรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ⁴⁴</p>

⁴⁰ Inter-Agency Standing Committee, *Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action: Reducing Risk, Promoting Resilience and Aiding Recovery*, 2015.

⁴¹ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 (ฉบับที่ 190).

⁴² UNDP, *The Gender And Human Rights Analysis Of The National Multisectoral Strategic HIV and AIDS Framework 2009-2014*.

⁴³ UN Women Training Centre, *Gender Equality Glossary*.

⁴⁴ UN Economic and Social Council, resolution 1997/2, Agreed Conclusions, 18 July 1997, 1997/2.



*Gender non-conforming (การปฏิบัติหรือการแสดงออกทางเพศที่ไม่ตรงตามบรรทัดฐานของสังคม)	เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ซึ่งหมายถึง ผู้ที่ไม่ได้ประพฤติในลักษณะที่สอดคล้องกับความคาดหวังตามขนบธรรมเนียมที่มีต่อเพศสภาพของตน หรือผู้ที่แสดงออกทางเพศสภาพที่ไม่เป็นไปตามบรรทัดฐานทางเพศระหว่างหญิง/ชาย
*Gender norms (บรรทัดฐานทางเพศสภาพ)	ความคาดหวังของสังคม ซึ่งกำหนดว่าอะไรที่ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับหญิงและชาย บรรทัดฐานทางเพศสภาพเป็นตัวกำหนดบทบาทและพฤติกรรมที่แตกต่างกันสำหรับหญิงและชาย รวมทั้งสำหรับเด็กและผู้ใหญ่ ⁴⁵
*Gender-responsive (การตอบสนองต่อเพศสภาพ)	เป็นลักษณะการมุ่งเน้นความสนใจอย่างเสมอกันและเป็นระบบต่อความแตกต่างทางเพศสภาพของกลุ่มบุคคลในสังคม เพื่อจัดการกับข้อจำกัดด้านโครงสร้างที่มีต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ
*Gender-sensitive (การคำนึงถึงเพศสภาพ)	การพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชีวิตของทั้งหญิงและชาย โดยมีเป้าหมายเพื่อขจัดความไม่เสมอภาคและส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศ รวมทั้งการกระจายทรัพยากรอย่างเท่าเทียม ⁴⁶

H

Harassment (การคุกคาม)	การปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นที่ต้องการ ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่พอใจหรือความอับอายต่ออีกคนหนึ่ง การคุกคามอาจอยู่ในรูปแบบของคำพูด ท่าทาง หรือการปฏิบัติ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะรบกวน ทำให้ตกใจ ทำร้าย ดูหมิ่น ขู่เข็ญ ลดความสำคัญ ทำให้ผู้อื่นอับอายหรือลำบากใจ หรือสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นการขู่เข็ญ เป็นปฏิปักษ์หรือสร้างความไม่พอใจโดยทั่วไปแล้ว การคุกคามนั้นมักเกิดขึ้นเป็นเหตุการณ์ต่อเนื่อง ⁴⁷ สำหรับคำจำกัดความในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคาม ค.ศ. 2019 (ฉบับที่ 190) โปรดดู “ความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงาน” และ “ความรุนแรงและการคุกคามบนพื้นฐานของเพศสภาพ”
Human trafficking (การค้ามนุษย์)	โปรดดู การค้ามนุษย์ (Trafficking in persons)

⁴⁵ UNFPA, *Measuring Prevalence of Violence Against Women: Key Terminology*, 2016. ขนบทางเพศสภาพมักจะไม่ได้พิจารณาถึงบุคคลที่มีอัตลักษณ์ที่นอกเหนือจากการแบ่งเพศเป็นชายและหญิง.

⁴⁶ European Commission, *100 Words for Equality: A Glossary of Terms on Equality between Women and Men*, 1998.

⁴⁷ UN Secretariat, Secretary-General Bulletin: Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority, 11 February 2008, ST/SGB/2008/5.



<p>Informal economy (เศรษฐกิจนอกระบบ)</p>	<p>กิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้งหมดที่ทำโดยแรงงานและหน่วยทางเศรษฐกิจซึ่งไม่ว่าจะในด้านกฎหมายหรือการปฏิบัติ มิได้มีการจัดการอย่างเป็นทางการ หรือจัดการไม่เพียงพอ โดยกิจกรรมดังกล่าวไม่ได้กำหนดภายใต้กฎหมาย ซึ่งหมายความว่า เป็นดำเนินกิจกรรมที่กฎหมายเอื้อไม่ถึง หรือไม่ได้ครอบคลุมไว้ใน การปฏิบัติ หรือหมายถึงว่าแม้ว่ากิจกรรมจะเป็นการปฏิบัติที่อยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย แต่กฎหมายนั้นมิได้นำมาใช้ หรือกฎหมายนั้นไม่ส่งเสริมให้ปฏิบัติตามเพราะไม่เหมาะสม เป็นภาระ หรือทำให้เกิดค่าใช้จ่ายมากเกินไป⁴⁸</p>
<p>*Intersectionality (สภาวะทับซ้อน หรือ อำนาจทับซ้อน)</p>	<p>สภาวะทับซ้อนหรืออำนาจทับซ้อนของเพศสภาพกับการเลือกปฏิบัติและการกีดกันในด้านอื่น ๆ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่ได้จำกัดเพียง เผ่าพันธุ์ ชนชั้น วรรณะ เพศสภาพ ชาติพันธุ์ เพศวิถี อัตลักษณ์ของเพศสภาพ ความพิการ สัญชาติ สถานะการเข้าเมือง ตำแหน่งทางภูมิศาสตร์ ศาสนา เป็นต้น⁴⁹</p>
<p>*Intimate partner violence (ความรุนแรงจากคู่รัก)</p>	<p>รูปแบบการกระทำที่เป็นการทำร้ายและบีบบังคับ รวมทั้งการทำร้ายร่างกาย การละเมิดทางเพศและการทำร้ายจิตใจ อีกทั้งการบีบบังคับทางเศรษฐกิจ ที่กระทำต่อคู่รักของตน ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือวัยรุ่น รวมถึงการกระทำที่เป็นการบีบบังคับทางเพศ ทางจิตใจ และทางร่างกายซึ่งคู่รักคนปัจจุบันหรือในอดีตได้กระทำต่อผู้หญิงไม่ว่าจะอยู่ในวัยผู้ใหญ่หรือวัยรุ่นโดยที่เธอไม่ยินยอม ถึงแม้ว่าผู้หญิงก็อาจจะเป็นผู้กระทำด้วยความรุนแรงต่อผู้ชายในความสัมพันธ์ได้ อีกทั้งความรุนแรงยังเกิดขึ้นได้ในความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกันก็ตาม แต่ความรุนแรงจากคู่รักส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากผู้ชายที่กระทำต่อผู้หญิง⁵⁰</p>
<p>*Irregular migration (การย้ายถิ่นแบบไม่ปกติ)</p>	<p>การเคลื่อนย้ายข้ามเขตแดน ซึ่งเกิดขึ้นนอกวิธปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่านและประเทศปลายทาง โปรดดู “การย้ายถิ่นที่ไม่มีเอกสารอย่างถูกต้อง”</p>

⁴⁸ ILO Resolution concerning decent work and the informal economy, 2002. โปรดดู Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204) ซึ่งตั้งข้อสังเกตต่อไปว่า คำว่า “เศรษฐกิจนอกระบบ” ไม่ได้ครอบคลุมถึงกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบัญญัติเกี่ยวกับบริการหรือการผลิต การขาย การเป็นเจ้าของหรือการใช้สิ่งของที่กฎหมายห้ามไว้ รวมทั้งการผลิตอย่างผิดกฎหมายและการลักลอบค้ายาเสพติด การผลิตสิ่งผิดกฎหมายและการลักลอบค้าอาวุธ การค้ามนุษย์ และการฟอกเงิน ดังที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง. โปรดดู เพิ่มเติม ILO, *Statistical Definition of Informal Employment: Guidelines Endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians*, 2003 เศรษฐกิจนอกระบบ รวมทั้งการจ้างงานตนเองในวิสาหกิจนอกระบบ (กิจการขนาดเล็กและไม่ได้จดทะเบียน) และการจ้างงานโดยให้ค่าแรงในนอกระบบ (งานที่ไม่มีการควบคุมและไม่ได้รับการคุ้มครอง) สำหรับวิสาหกิจนอกระบบ วิสาหกิจในระบบ ครั้ว เรือน หรือเพื่อนายจ้างที่ไม่ได้กำหนดตายตัว.

⁴⁹ UN Women, *The Value of Intersectionality in Understanding Violence Against Women and Girls*, 2019.

⁵⁰ UN Women, *Glossary of Terms from Programming Essentials and Monitoring and Evaluation Sections*, 2012.



<p>Irregular-status migrant worker (แรงงานข้ามชาติที่มีสถานะทางกฎหมายไม่ปกติ)</p>	<p>โปรดดู “แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารที่ถูกต้อง” (Undocumented migrant workers) ควรนำคำว่า “แรงงานข้ามชาติที่มีสถานะทางกฎหมายไม่ปกติ” “แรงงานข้ามชาติในสถานการณ์ที่ปกติ” หรือ “แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารที่ถูกต้อง” มาใช้แทนคำว่า “แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย (illegal migrant)” เพราะคำหลังนี้ดูเป็นการตีตราและเชื่อมโยงกับอาชญากรรม⁵¹</p>
--	---



<p>*Labour exploitation (การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้านแรงงาน)</p>	<p>คำนี้มีขอบเขตรอบคลุมกว้าง โดยหมายถึงสภาพการทำงานและการปฏิบัติที่ไร้ซึ่งลักษณะของการทำงานที่มีคุณค่า ดังนั้นจึงเป็นสภาพการทำงานที่ไม่อาจยอมรับได้ โดยอาจมีลักษณะตั้งแต่การแสวงหาประโยชน์อย่างรุนแรง รวมทั้งการบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ ไปจนถึงสภาพการทำงานที่ไม่อาจยอมรับได้อื่น ๆ เช่น การจ่ายค่าจ้างล่าช้าหรือการไม่จ่ายค่าจ้าง⁵² ไม่มีคำจำกัดความของคำว่า “แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” ในกฎหมายระหว่างประเทศ โปรดดู “การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” และ “การค้ามนุษย์”</p>
<p>Labour migration (การย้ายถิ่นของแรงงาน)</p>	<p>การเคลื่อนย้ายของบุคคลจากตำแหน่งทางภูมิศาสตร์หนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่ง เพื่อให้มีการจ้างงานซึ่งมีรายได้ โดยทั่วไปจะหมายถึงการข้ามเขตแดนระหว่างประเทศ⁵³</p> <p>*ควรใช้คำว่า “การย้ายถิ่นของแรงงาน” และไม่ควรใช้คำว่า “การนำเข้า/ส่งออกแรงงาน” เนื่องจากคำหลังมีความหมายโดยนัยว่าคนเป็นสินค้า</p>
<p>Labour recruiter (ผู้จัดหาแรงงาน)</p>	<p>ตัวแทนการจ้างงานของรัฐหรือเอกชน และตัวกลางหรือตัวแทนย่อยอื่น ๆ ทั้งหมดที่เสนอบริการจัดหาแรงงานและตำแหน่งงาน ผู้จัดหาแรงงานอาจมีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นแบบแสวงกำไรหรือไม่แสวงกำไร หรือปฏิบัติงานภายใน หรือนอกเหนือกรอบของกฎหมายและกฎระเบียบ⁵⁴</p>

⁵¹ โปรดดู UN Committee on Migrant Workers, General Comment No. 2 on the rights of migrant workers in an irregular situation and members of their families (CMW/C/GC/2), 28 August 2013, para. 4: “คณะกรรมการมีความเห็นว่า คำว่า ‘แรงงานที่มีสถานะการย้ายถิ่นที่ไม่ปกติ’ หรือ ‘ไม่มีเอกสารที่ถูกต้อง’ นั้นเป็นถ้อยคำที่ถูกต้องเมื่อพูดถึงสถานะของแรงงาน การใช้คำว่า ‘ผิดกฎหมาย’ เพื่ออธิบายถึงแรงงานข้ามชาติในสถานการณ์ที่ผิดปกตินั้นไม่เหมาะสม และควรจะเลี่ยง เพราะมีแนวโน้มที่จะตีตราแรงงานดังกล่าวด้วยการเชื่อมโยงกับการก่ออาชญากรรม”.

⁵² ILO and the United Nations Alliance of Civilizations, *Media-Friendly Glossary on Migration: Middle East edition*, 2017.

⁵³ ILO and the United Nations Alliance of Civilizations, *Media-Friendly Glossary on Migration: Middle East edition*, 2017.

⁵⁴ ILO, *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment*, 2016.



<p>*Low wage versus low-skilled labour (แรงงานค่าจ้างขั้นต่ำกับแรงงานทักษะต่ำ)</p>	<p>คำว่า “แรงงานค่าจ้างขั้นต่ำ (low-wage labour)” บางครั้งใช้เพื่อเรียกแรงงานในภาคการจ้างงานบางส่วนตามจำนวนเงินที่ได้รับ ภาคส่วนที่จ้างงานด้วยค่าแรงต่ำ ได้แก่ งานบ้าน การก่อสร้าง เกษตรกรรม การประมง และแรงงานที่ใช้แรงในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งถือว่ายากและไม่น่าสนใจ⁵⁵</p> <p>ควรหลีกเลี่ยงคำว่า “งานไร้ทักษะ (unskilled work)” แม้ว่าคำนี้จะใช้ในทางเศรษฐกิจ แต่ควรใช้คำว่า “งานทักษะต่ำ (Low-skilled work)” อย่างระมัดระวัง เนื่องจากมีนัยสำคัญถึงการตัดสินค่าของประสบการณ์ ความชำนาญและศักยภาพของแรงงานในแง่ลบ นอกจากนี้ การใช้คำว่า “งานไร้ทักษะ” ยังไม่ได้คำนึงถึงระดับทักษะที่หลากหลายทั่วไปของ “แรงงานทักษะต่ำ” และไม่ได้พิจารณาว่าแรงงานนั้นมีการฝึกอบรม ทั้งยังต้องมีความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในงานของตน นอกจากนี้ ยังต้องระมัดระวังเมื่อใช้คำนี้เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งหลายคนถูกจำกัดด้วยกฎหมายหรือชนบททางสังคมในบางภาคส่วน ทั้งนี้ ไม่ว่าจะงานจะมีทักษะอย่างไร ผู้หญิงมีโอกาที่จะถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งทำให้ถูกจำกัดอยู่ในส่วนที่มีรายได้ต่ำ⁵⁶</p>
---	--

M

<p>*Masculinities (ความเป็นชาย)</p>	<p>แนวคิดต่าง ๆ ว่าเป็นชายหมายถึงอะไร รวมทั้งอุดมคติเกี่ยวกับลักษณะ บทบาท และอัตลักษณ์ของผู้ชาย ซึ่งสร้างขึ้นบนพื้นฐานของปัจจัยทางวัฒนธรรม สังคมและชีวภาพ และมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป⁵⁷</p>
<p>Maternity protection (การคุ้มครองมารดา)</p>	<p>การคุ้มครองเพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานหญิงสามารถเข้าถึงโอกาสการทำงานที่เท่าเทียม และช่วยให้ ผู้หญิงสามารถเชื่อมโยงบทบาทในการผลิตและในการมีบุตร การคุ้มครองดังกล่าว รวมถึง การลาคลอด ผลประโยชน์เป็นตัวเงินและทางการแพทย์ การคุ้มครองสุขภาพ การคุ้มครองจากการจ้างงาน การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และสิทธิที่จะให้นมบุตร⁵⁸</p>

⁵⁵ ไนแรงของประเภททางเศรษฐกิจ คำว่า “อาชีพพื้นฐาน” นั้นได้นำมาใช้และอธิบายว่า เป็นอาชีพซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะเกี่ยวกับการทำงานที่ใช้ร่างกายหรือใช้มือ ซึ่งง่ายและต้องทำเป็นประจำ โดยงานเหล่านี้ อาจต้องอาศัยการใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น พลั่ว หรืออุปกรณ์ไฟฟ้าต่างๆ เช่น เครื่องดูดฝุ่น งานเหล่านี้ ได้แก่ การทำความสะอาด การชุด การยก และการแบกวัสดุด้วยมือ การแยก การเก็บ หรือการประกอบสินค้าด้วยมือ (บางครั้งในบริบทของการปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องจักร) การขับขียนพาหนะที่ไม่มีเครื่องยนต์ และการเก็บผักหรือผลไม้ ISCO-08 และ ISCO-88 ประเภทที่ 9, *การแยกประเภทอาชีพมาตรฐานระหว่างประเทศ*, พ.ศ. 2555.

⁵⁶ ILO, *Media-Friendly Glossary on Migration: Fair Recruitment and Forced Labour edition*, forthcoming.

⁵⁷ UNFPA, *Measuring Prevalence of Violence Against Women: Key Terminology*, 2016.

⁵⁸ ILO Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) and Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191); Cited from ILO and UN Women, *Protected or Put in Harm's Way? Bans and Restrictions on Women's Labour Migration in ASEAN Countries*, 2017.



<p>Migrant worker (แรงงานข้ามชาติ)</p>	<p>บุคคลที่กำลังจะได้รับการว่าจ้าง หรือได้รับการว่าจ้างในกิจกรรมที่มีค่าตอบแทนในรัฐที่บุคคลนั้นไม่ได้ถือสัญชาติอยู่^{59 60}</p> <p>*ควรใช้คำว่า “แรงงานข้ามชาติ” มากกว่า “แรงงานต่างด้าว (alien worker)” “ผู้ย้ายถิ่นด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ (economic migrant)” หรือ “แรงงานต่างชาติ (foreign worker)”</p>
<p>*Migrant Worker Resource Centres (MRCs) (ศูนย์ข้อมูลแรงงานข้ามชาติ)</p>	<p>MRCs ให้บริการโดยตรงแก่แรงงานข้ามชาติและชุมชนของแรงงานข้ามชาติในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง และมักจะตั้งภายใต้สถาบันของรัฐบาล สหภาพการค้า หรือองค์กรภาคประชาสังคม MRCs ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน และให้พื้นที่สำหรับคำถาม ยื่นคำร้องและรับความช่วยเหลือทางกฎหมาย นอกจากนี้ MRCs ยังให้คำปรึกษาและทำงานในชุมชนโดยผ่านกิจกรรมการเข้าถึงชุมชนและการประชุมต่าง ๆ นอกเหนือไปจากการปรึกษาทางออนไลน์และทางโทรศัพท์⁶¹</p>
<p>Migration for marriage (การย้ายถิ่นเพื่อสมรส)</p>	<p>การเดินทางของบุคคลหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อการสมรส⁶² ในหลายกรณีผู้ย้ายถิ่นเพื่อการสมรสอาจจะทำงานในประเทศปลายทางด้วย ดังนั้น จึงสามารถใช้คำว่า “การย้ายถิ่นของแรงงาน” ได้ด้วยเช่นกัน</p>

P

<p>*Patriarchy (ระบบชายเป็นใหญ่ หรือปิตาธิปไตย)</p>	<p>โครงสร้างและการปฏิบัติของสังคมที่ทำให้ผู้ชายมีอำนาจเหนือผู้หญิงและเด็ก ถึงแม้ว่าโดยทั่วไปแล้ว ผู้ชายทุกคนอาจได้ประโยชน์จากระบบชายเป็นใหญ่ แต่ไม่ใช่ผู้ชายทุกคนจะได้ประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน เช่น ต้องพิจารณาถึงตัวกำหนดต่าง ๆ ทั้งเผ่าพันธุ์ และสถานะทางสังคม เป็นต้น⁶³</p>
<p>Perpetrator (ผู้กระทำความผิด)</p>	<p>บุคคล (หรือกลุ่มบุคคล) ที่กระทำความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพ หรือก่ออาชญากรรมหรือกระทำความผิดประเภทอื่น ภายใต้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ คำว่า ผู้กระทำความผิด อาจหมายถึงสถาบันของรัฐ องค์กร หรือหน่วยงานที่ไม่สามารถปฏิบัติตามพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนได้⁶⁴</p>

⁵⁹ ข้อ 2 ของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวทั้งหมด (รับรองเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2533 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2546).

⁶⁰ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างครบถ้วนยิ่งขึ้น ใน พ.ศ. 2561 ที่ประชุมเชิงวิชาการระหว่างประเทศของนักสถิติแรงงานจึงได้รับรองคำจำกัดความใหม่สำหรับแรงงานข้ามชาติระหว่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยบุคคลวัยทำงานจากประเทศซึ่งตนมีที่อยู่แบบปกติหรือไม่ได้อยู่แบบปกติ แต่ขณะนี้ได้อยู่ในประเทศนั้น และกำลังทำงานหรือกำลังทำงานอยู่. *Guidelines Concerning Statistics of International Labour Migration, 20th International Conference of Labour Statisticians, 2018.*

⁶¹ ILO, *Migrant Worker Resource Centre Operations Manual, 2014.*

⁶² ในกฎหมายระหว่างประเทศ ไม่มีคำจำกัดความของคำว่า “การย้ายถิ่นเพื่อการสมรส”.

⁶³ UN Women, *The Change Makers, A Young Activist's Toolkit for Ending Violence Against Women and Girls, 2014.*

⁶⁴ UN, *Glossary on Sexual Exploitation and Abuse, 2017.*



<p>*Physical violence (ความรุนแรงทางร่างกาย)</p>	<p>ความรุนแรงทางร่างกาย คือการใช้กำลังทางกายโดยตั้งใจ ซึ่งมีโอกาสที่จะทำให้บุคคลเสียชีวิต บาดเจ็บ หรือเป็นอันตราย ความรุนแรงทางกาย รวมถึง แต่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียง การชกต่อย การผลัก การดัน การโยน การคว่ำ การกัด การทำให้หายใจไม่ออก การเขย่า การกระแทก การตีขมับ การตบ การต่อย การตี การเผา การใช้สิ่งเหนียวรั้ง หรือขนาบ หรือความแข็งแรงของร่างกายต่อบุคคลเพื่อกักตัวอีกบุคคลหนึ่งไว้ หรือการใช้อาวุธ (ปืน มีด หรือวัตถุอื่น ๆ)⁶⁵</p>
<p>Protectionism (ระบบคุ้มครอง)</p>	<p>แนวคิดนี้มองว่า ผู้หญิงโดยธรรมชาติจำเป็นต้องได้รับความคุ้มครอง และจำเป็นต้องมีการจำกัดการเคลื่อนไหวและอิสรภาพเพื่อให้ได้มาซึ่งความคุ้มครองนั้น⁶⁶</p> <p>ควรใช้คำว่า “การคุ้มครองสิทธิผู้หญิง” มากกว่า “การคุ้มครองผู้หญิง”</p>
<p>*Psychological abuse (การละเมิดทางจิตใจ)</p>	<p>การกระทำใด ๆ หรือการงดเว้นการกระทำใด ๆ ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายต่อความเคารพตัวเอง อัตลักษณ์ หรือการพัฒนาบุคคล รวมถึงแต่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียง การทำให้อับอาย การขู่ว่าจะสูญเสียสิทธิในการปกครองบุตร การบังคับให้แยกตัวจากครอบครัวหรือเพื่อน การขู่ว่าจะทำร้ายบุคคลอื่นหรือบุคคลผู้นั้นรัก การตะโกนซ้ำซาก หรือการข่มขู่รวมทั้งการทำให้กลัวที่เกิดจากการใช้คำพูดหรือท่าทีที่เป็นการคุกคาม การควบคุมพฤติกรรม และการทำลายสิ่งของในความครอบครอง⁶⁷</p>
<p>*Psychological violence (ความรุนแรงทางจิตใจ)</p>	<p>พฤติกรรมซึ่งมุ่งที่จะขู่เข็ญและข่มเหง และมีรูปแบบของการขู่เข็ญว่าจะละทิ้งหรือทำร้าย การกักขังไว้ที่บ้าน การเฝ้าติดตาม การขู่ว่าจะยกเลิกสิทธิในการเลี้ยงดูบุตร การทำลายวัตถุ การแยกตัว ความรุนแรงทางวาจา และการทำให้อับอายอยู่เป็นนิจ⁶⁸</p>

⁶⁵ Centers for Disease Control and Prevention, *Intimate Partner Surveillance: Uniform Definitions and Recommended Data Elements, (Second Edition)*, 2000.

⁶⁶ UN Women, *Glossary of Terms from Programming Essentials and Monitoring and Evaluation Sections*, 2012.

⁶⁷ UN Women, *Glossary of Terms from Programming Essentials and Monitoring and Evaluation Sections*, 2012.

⁶⁸ UN Women, *Glossary of Terms from Programming Essentials and Monitoring and Evaluation Sections*, 2012.



R

Rape (การข่มขืนกระทำชำเรา)	การสอดใส่อวัยวะเพศแม้เพียงเล็กน้อยเข้าสู่ส่วนใดก็ตามของบุคคลโดยมิได้รับการยินยอม และ/หรือ การรุกร้าอวัยวะเพศหรือทวารหนักของบุคคลที่ได้ยินยอมด้วยวัตถุหรือส่วนของร่างกาย ⁶⁹
Recruitment (การจัดหาแรงงาน)	การโฆษณา การให้ข้อมูล การเผยแพร่ การคัดเลือก การขนส่ง การวางตำแหน่งสำหรับการจ้างงาน และสำหรับแรงงานข้ามชาติยังรวมถึงกิจกรรมการกลับสู่ประเทศต้นทางในกรณีที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ได้กับผู้หางานและผู้ที่อยู่ในความสัมพันธ์ด้านการจ้างงาน ⁷⁰ โปรดดู “ผู้จัดหาแรงงาน”
Recruitment fees or related costs (ค่าธรรมเนียมในการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง)	ค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดหางาน เพื่อให้แรงงานได้รับประกันการจ้างงานหรือตำแหน่งงาน โดยไม่คำนึงถึงลักษณะ เวลา หรือที่ตั้งที่มีการจัดเก็บหรือรวบรวม ^{71 72}
*Regular migration (การย้ายถิ่นแบบปกติ)	การย้ายถิ่นแบบปกติ คือการเคลื่อนที่ข้ามเขตแดนซึ่งเกินขึ้นตามธรรมเนียมของกฎระเบียบของประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่านและประเทศปลายทาง โปรดดู “การย้ายถิ่นที่มีเอกสารถูกต้อง”
Regular-status migrant worker (แรงงานข้ามชาติสถานะปกติ)	โปรดดู “แรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารถูกต้อง”

⁶⁹ UN, *Glossary on Sexual Exploitation and Abuse*, 2017.

⁷⁰ ILO, *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment*, 2016.

⁷¹ ILO, *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment*, 2016. For full elaboration see: ILO, *Definition of Recruitment Fees and Related Costs, General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment*, 2019.

⁷² ในการจัดเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม ตัวแทนการจ้างงานเอกชนจะต้องไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งหมดหรือเป็นบางส่วนจากแรงงาน. Article 7 of the ILO Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181).



S

*Sex (เพศ)	ลักษณะทางกายภาพและชีวภาพ ซึ่งแยกชายและหญิงออกจากกัน ⁷³ (เทียบกับบทบาทหรือเพศสภาพที่สังคมสร้างขึ้น)
*Sexual abuse (การละเมิดทางเพศ)	การรุกร้าทางร่างกายโดยลักษณะทางเพศ ทั้งที่เกิดขึ้นจริงหรือโดยข่มขู่ว่าจะกระทำไม่ว่าจะด้วยการใช้กำลัง หรือภายใต้เงื่อนไขที่ไม่เท่าเทียมหรือเป็นการบีบบังคับ ⁷⁴
*Sexual exploitation (การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบทางเพศ)	การใช้ตำแหน่งของความเปราะบาง อำนาจ หรือความเชื่อถือว่าไว้วางใจในทางมิชอบ ทั้งที่เกิดขึ้นจริงหรือโดยพยายาม เพื่อวัตถุประสงค์ทางเพศ รวมถึงแต่มิได้จำกัดอยู่เพียง เพื่อสร้างกำไรเป็นตัวเงิน หรือประโยชน์ทางสังคมหรือทางการเมือง จากการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากอีกบุคคล การแสวงหาประโยชน์และการละเมิดทางเพศ ถือเป็นกรกระทำคามผิดที่ร้ายแรง และเป็นเหตุในการดำเนินการทางวินัย ซึ่งรวมถึงการเลิกจ้างโดยทันทีและการดำเนินคดีอาญา ⁷⁵
*Sexual harassment (การคุกคามทางเพศ)	<p>การกระทำที่มีลักษณะทางเพศซึ่งไม่เป็นที่ต้องการ ทั้งทางคำพูด ไม่ใช่คำพูด หรือการกระทำทางกาย โดยมุ่งหมายหรือมีผลเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อเป็นการสร้างสภาพแวดล้อม รวมทั้งในที่ทำงาน ที่เป็นการคุกคาม เป็นปฏิปักษ์ลดทอนศักดิ์ศรี ทำให้อับอายหรือทำให้ไม่พอใจ⁷⁶</p> <p>ถึงแม้ว่าโดยทั่วไปการกระทำนั้นมักเป็นรูปแบบของพฤติกรรม แต่ก็อาจเกิดขึ้นในรูปแบบของการกระทำครั้งเดียว การคุกคามทางเพศอาจเกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีเพศตรงข้ามหรือเพศเดียวกัน ทั้งชายและหญิงอาจเป็นได้ทั้งผู้เสียหายหรือผู้กระทำผิด โปรดดู “การคุกคาม” และ “ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน”</p>
Sexual violence (ความรุนแรงทางเพศ)	ความรุนแรงทางเพศ คือการกระทำใดของบุคคลหนึ่งที่ใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจ โดยใช้กำลัง การบีบบังคับ หรือการคุกคามทางจิตใจ เพื่อบังคับให้อีกคนหนึ่งกระทำการทางเพศโดยไม่เต็มใจ หรือเข้าร่วมในความสัมพันธ์ทางเพศซึ่งไม่เป็นที่ต้องการ ซึ่งทำให้ผู้กระทำได้รับความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ทางเพศโดยมิชอบนั้น เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน รวมทั้งในการสมรส เมื่อนัดเดท ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ในโรงเรียน ในครอบครัว (เช่น การมีเพศสัมพันธ์ระหว่างพี่น้อง) นอกจากนี้ ยังหมายถึงการสัมผัสที่ไม่พึงปรารถนา การสอดใส่อวัยวะเพศชายหรือวัตถุ ทางปาก ทวารหนัก หรือช่องคลอด การบังคับให้ดูสื่อลามก ⁷⁷

⁷³ UN Women Training Centre, *Gender Equality Glossary*, 2017.

⁷⁴ UN, *Glossary on Sexual Exploitation and Abuse*, 2017.

⁷⁵ UN, *Glossary on Sexual Exploitation and Abuse*, 2017.

⁷⁶ UN, *Glossary on Sexual Exploitation and Abuse*, 2017.

⁷⁷ WHO, *WHO Multi-country Study of Women's Health and Domestic Violence Against Women: Study Protocol*, 2004.



<p>Slavery (การเอาคนลงเป็นทาส)</p>	<p>สถานะหรือเงื่อนไขของบุคคลหนึ่งที่ถูกควบคุมด้วยการใช้อำนาจบางส่วนหรือทั้งหมดที่ติดอยู่กับสิทธิแห่งความเป็นเจ้าของ⁷⁸</p> <p>*หากมิได้มีหลักฐานของความเป็นเจ้าของ ตามคำจำกัดความข้างต้น จะไม่แนะนำให้ใช้คำว่า “การเอาคนลงเป็นทาส” หรือ “ทาส” เนื่องจากทำให้รู้สึกว่าคุณไม่สามารถที่จะกระทำการโดยเจตจำนงของตนเอง (โปรดดู “การกำหนดเจตจำนงของตนเอง” (Agency)) คำดังกล่าว มักจะใช้เพื่ออธิบายสถานการณ์และบุคคลที่ถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ การบังคับใช้แรงงาน หรือการค้ามนุษย์</p>
<p>*Social norms (ธรรมเนียมปฏิบัติทางสังคม)</p>	<p>ธรรมเนียมปฏิบัติทางสังคมอาจ หมายถึง กฎเกณฑ์ที่อธิบายว่าคนกลุ่มหนึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมตามปกติหรือพึงปรารถนาในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง⁷⁹</p>
<p>*SOGIESC (คุณลักษณะทางเพศและเพศสภาพ หรือเครื่องมือที่ช่วยให้เข้าใจความหลากหลายทางเพศ)</p>	<p>คำย่อสำหรับ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศสภาพ การแสดงออกทางเพศสภาพ และลักษณะทางเพศ</p> <p>รสนิยมทางเพศ (Sexual orientation) อาจหมายถึงความสามารถของแต่ละคนที่มีต่อความดึงดูดทางอารมณ์ ความพอใจและทางเพศอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดและความสัมพันธ์ในทางเพศกับบุคคลที่มีเพศสภาพที่ต่างกัน หรือที่มีเพศสภาพเดียวกัน หรือมีเพศสภาพมากกว่าหนึ่งอย่าง⁸⁰</p> <p>อัตลักษณ์ทางเพศสภาพ (Gender identity) อาจหมายถึงประสบการณ์เกี่ยวกับเพศสภาพส่วนบุคคล ซึ่งรู้สึกได้ภายในอย่างลึกซึ้งของแต่ละคน โดยอาจสอดคล้อง หรืออาจไม่สอดคล้อง กับเพศที่ได้มาโดยกำเนิด รวมทั้งความรู้สึกส่วนบุคคลถึงร่างกาย (ซึ่งอาจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ทางร่างกายหรือการทำงานของร่างกายด้วยวิธีการทางการแพทย์ ทางการผ่าตัด หรือวิธีอื่น ๆ โดยทางเลือกอย่างเสรี) และการแสดงออกอื่น ๆ ถึงเพศสภาพ รวมทั้งการแต่งกาย การพูด และการแสดงท่าทาง⁸¹</p> <p>การแสดงออกทางเพศสภาพ (Gender expression) คือการแสดงออกทางเพศสภาพของแต่ละบุคคลผ่านภาพลักษณ์ทางกาย รวมทั้งการแต่งกาย ทรงผม เครื่องประดับ เครื่องสำอาง และการแสดงท่าทาง คำพูด รูปแบบพฤติกรรม การใช้ชื่อและการอ้างอิงบุคคล การแสดงออกทางเพศสภาพอาจจะสอดคล้อง หรืออาจไม่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ทางเพศสภาพของบุคคล⁸²</p> <p>ลักษณะทางเพศ (Sexual characteristics) คือลักษณะทางกายของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งอวัยวะเพศ หรือกายวิภาค โครโมโซม ฮอรโมนทางเพศและการสืบพันธุ์อื่น ๆ และลักษณะทางกายระดับรองซึ่งเกิดขึ้นเมื่อเข้าวัยหนุ่มสาว⁸³</p>
<p>Stigma (การตีตรา)</p>	<p>ความคิดเห็น การตัดสินโดยบุคคลหรือสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มที่ถูกเชื่อมโยงกับสถานการณ์ คุณภาพ หรือลักษณะบางอย่าง การตีตรา มักจะอยู่บนพื้นฐานของการเหมารวมและอคติที่เป็นอันตราย⁸⁴</p>

⁷⁸ Slavery Convention, 1926.

⁷⁹ Tankard and Paluck, 2016, as cited in ILO, *Practical Methods to Change Social Norms in Domestic Work*, forthcoming.

⁸⁰ Yogyakarta Principles on the Application of International Human Rights Law in relation to Sexual Orientation and Gender Identity, 2006.

⁸¹ Yogyakarta Principles on the Application of International Human Rights Law in relation to Sexual Orientation and Gender Identity, 2006.

⁸² จาก Yogyakarta Principles plus 10. หลักการ Yogyakarta Principles ฉบับที่ 10 บันทึกไว้ว่า การแสดงออกทางเพศสภาพได้รวมไว้ในคำจำกัดความของเอกลักษณ์ทางเพศสภาพในหลักการ Yogyakarta Principles ฉบับที่ 10 และดังนั้น การอ้างถึงอัตลักษณ์ทางเพศสภาพทั้งหมดควรเป็นที่เข้าใจว่ารวมถึงการแสดงออกทางเพศสภาพซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับความคุ้มครอง, พ.ศ. 2560.

⁸³ Yogyakarta Principles plus 10, 2017.



<p>*Survivor (ผู้เสียหาย)</p>	<p>บุคคลที่ประสบกับความรุนแรง คำว่า “ผู้เสียหาย” โดยทั่วไปจะใช้ในภาคส่วนที่ให้การสนับสนุนด้านจิตวิทยาและสังคม เพราะสื่อถึงความสามารถในการกลับสู่สภาพเดิมของบุคคลที่ได้เผชิญกับความรุนแรง ส่วน “เหยื่อ” คือคำที่มักจะใช้ในภาคส่วนกฎหมายและการแพทย์ เพื่อเป็นการรับรู้ที่ ความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพ (GBV) ในหลายรูปแบบนั้นเป็นอาชญากรรม⁸⁵</p>
<p>*Survivor-centred approach (แนวทางที่ให้ผู้เสียหายเป็นศูนย์กลาง)</p>	<p>แนวทางที่ให้ผู้เสียหายจากความรุนแรงที่เป็นผู้หญิงเป็นศูนย์กลางนั้น เป็นการเพิ่มอำนาจแก่ผู้เสียหายด้วยการจัดลำดับความสำคัญของสิทธิ ความจำเป็นและความประสงค์ของเธอ ซึ่งหมายความว่า การมีส่วนร่วมใด ๆ (การตอบโต้หรือการป้องกัน) ต้องจัดอันดับความสำคัญสำหรับความปลอดภัย การตัดสินใจโดยอิสระ ความยินยอม และการรักษาความลับของผู้เสียหาย นอกจากนี้ ยังหมายถึงการสร้างมั่นใจว่า ผู้เสียหายจะสามารถเข้าถึงบริการที่เหมาะสม เข้าถึงได้ และมีคุณภาพดี ซึ่งรวมถึง</p> <ul style="list-style-type: none">• การดูแลสุขภาพ• การสนับสนุนด้านจิตวิทยาและสังคม• ความปลอดภัย และ• บริการทางกฎหมาย⁸⁶

T

<p>Target group (กลุ่มเป้าหมาย)</p>	<p>กลุ่มหรือบุคคลโดยเฉพาะที่ความช่วยเหลือต้องการเข้าถึง</p> <p>ควรใช้คำดังกล่าว มากกว่า คำว่า "ผู้ได้รับผลประโยชน์" ซึ่งอาจจะมีความหมายเชิงว่าเป็นผู้ได้รับเชิงยอมรับและทำให้หน่วยงานที่บุคคลดังกล่าวเกี่ยวข้องและไม่ให้ความหมายถึงการรวมและความเป็นหุ้นส่วน</p>
<p>Trafficking in persons (การค้ามนุษย์)</p>	<ul style="list-style-type: none">• การกระทำ: จัดหา ขนส่ง ส่งต่อ จัดให้อยู่อาศัยหรือรับไว้ซึ่งบุคคล• ด้วยวิธีการ: ชูเชื้อหรือใช้กำลัง หรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใด ด้วยการลักพาตัวด้วยการฉ้อฉล หลอกลวง การใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยการใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในสถานะอ่อนด้อย หรือ โดยให้เงินหรือผลประโยชน์อื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำ

⁸⁴ UN Women, *The Change Makers, A Young Activist's Toolkit for Ending Violence Against Women and Girls*, 2014.

⁸⁵ Global Protection Cluster (GPC), *Handbook for Coordinating Gender-based Violence Interventions in Emergencies*, 2019.

⁸⁶ UNFPA, *Managing Gender-based Violence in Emergencies: E-learning Companion Guide*, 2012.



	<ul style="list-style-type: none"> • เพื่อประโยชน์ในการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ซึ่งรวมถึงอย่างน้อยที่สุด : การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีของบุคคลอื่น หรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบทางเพศในรูปแบบอื่น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การเอาคนลงเป็นทาส หรือการกระทำอื่นเสมือนการเอาคนลงเป็นทาส การทำให้ตกอยู่ใต้อำนาจ หรือการตัดอวัยวะออกจากร่างกาย⁸⁷ <p>นอกจากนี้ สำหรับภาษาอังกฤษยังใช้คำว่า “Trafficking in Persons” โปรดดู “การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” “การบังคับใช้แรงงาน” “การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้านแรงงาน</p> <p>คำว่า “การเอาคนลงเป็นทาส” มักจะถูกนำมาใช้อย่างผิด ๆ เพื่ออธิบายถึงการค้ำมนุษย์ “การเอาคนลงเป็นทาส” ควรจะใช้เฉพาะในกรณีที่มีหลักฐานพิสูจน์ความเป็นเจ้าของบุคคล โปรดดู “การเอาคนลงเป็นทาส” คำดังกล่าว ให้ความหมายว่าบุคคลนั้นไม่มีความสามารถในการกระทำการด้วยตนเอง (โปรดดู “การกำหนดเจตจำนงของตนเอง” (Agency))</p>
--	--

U

<p>Undocumented migrant worker (แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารที่ถูกต้อง)</p>	<p>หรืออาจเรียกว่า “แรงงานข้ามชาติที่มีสถานะไม่ปกติ” หรือ “แรงงานข้ามชาติในสถานการณ์ไม่ปกติ” คำนี้ ยังหมายถึงแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาอยู่อาศัย หรือทำงานในกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนในรัฐที่จ้างงานตามกฎหมายของรัฐนั้นหรือตามข้อตกลงระหว่างประเทศที่รัฐนั้นเป็นภาคีอยู่⁸⁹ ในบางกรณี คำนี้หมายถึงแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ออกจากประเทศของตน โปรดดู “แรงงานข้ามชาติที่มีเอกสารที่ถูกต้อง”</p>
<p>Undocumented migration (การย้ายถิ่นที่ไม่มีเอกสารที่ถูกต้อง)</p>	<p>หรืออาจเรียกว่า “การย้ายถิ่นอย่างไม่ปกติ” คำนี้โดยทั่วไปหมายถึงการเข้ามา อยู่อาศัย หรือทำงานในประเทศปลายทางโดยไม่มีเอกสารอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ คำนี้ยังหมายถึงการออกจากประเทศต้นทางโดยไม่มีเอกสารจากรัฐ⁹⁰ การออกเอกสารจากรัฐ หมายถึงการอนุญาตให้เข้ามา อยู่อาศัย และทำงานในกิจกรรมที่ได้รับค่าตอบแทนตามกฎหมายของรัฐนั้น⁹¹ โปรดดู “การย้ายถิ่นที่มีเอกสารการที่ถูกต้อง”</p>

⁸⁷ พิธีสารเพื่อการป้องกัน ปราบปราม และลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก เสริมอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร, 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2543 (“Trafficking Protocol”).

⁸⁸ Slavery Convention, 1926.

⁸⁹ ข้อ 5 (ก) ของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวทั้งหมด (รับรองเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2533 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2546).

⁹⁰ ILO and UN Women, *Protected or Put in Harm’s Way? Bans and Restrictions on Women’s Labour Migration in ASEAN Countries*, 2017.

⁹¹ ปรับจากข้อ 5 (ก) ของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวทั้งหมด (รับรองเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2533 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2546) .



V

<p>VAW referral pathway (เส้นทางการส่งต่อกรณี ความรุนแรงต่อผู้หญิง)</p>	<p>กรอบที่ตกลงกันซึ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มีหน้าที่หลักและผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับวิธี ตอบสนองต่อกรณีของความรุนแรงต่อผู้หญิง (VAW) และเพื่อแนะนำผู้เสียหายจากเหตุ ความรุนแรงต่อผู้หญิงว่าจะขอความช่วยเหลือได้ที่ไหน และมีบริการอะไรบ้างในจุดของ เส้นทางการส่งต่อต่าง ๆ</p>
<p>Victim blaming (การตำหนิผู้เสียหาย)</p>	<p>“การตำหนิผู้เสียหาย” มีอยู่ในความรุนแรงทุกรูปแบบ เพื่อที่จะทำให้เราไม่ต้องตั้งคำถาม ถึงความปลอดภัยของโลกรอบตัวเรา เมื่อเราได้ยินเรื่องเหตุการณ์ความรุนแรง เราอาจ จะพิจารณาพฤติกรรมของผู้เสียหายและคาดเดาเอาเองว่า ถ้าเราหลีกเลี่ยงพฤติกรรม เช่นนั้นได้ (เช่น ออกไปทำงานนอกคนเดียวตอนดึก เติร์ดเตรไปในบางพื้นที่ เปิดประตูทิ้งไว้ แต่งตัวในลักษณะที่ “ยั่วเยว”) เราจะสามารถหลีกเลี่ยงความรุนแรงได้ อย่างไรก็ตาม การกระทำตามธรรมชาติอันเป็นการปกป้องตนเองทางจิตวิทยานี้ มุ่งความสนใจไปยัง ความรับผิดชอบของผู้เสียหายและอาจละเลยที่จะตั้งคำถามอย่างสมบูรณ์ถึงการกระทำ ของผู้กระทำผิด การตำหนิผู้เสียหายโดยการตำหนิผู้เสียหายสำหรับกรณีของความรุนแรง ต่อผู้หญิง เป็นการมุ่งความสนใจไปที่ผู้เสียหายและพฤติกรรมของผู้เสียหายมากกว่าสาเหตุ เชิงโครงสร้างและความไม่เสมอภาคที่เป็นพื้นฐานของความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เสียหาย⁹³</p>
<p>Violence against women (VAW) (ความรุนแรงต่อผู้หญิง (VAW))</p>	<p>การกระทำใด ๆ ที่เป็นความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพต่อผู้หญิง ที่ส่งผลให้ หรือ อาจส่งผลทำให้เกิดอันตรายหรือความทรมานทุกขั้วทรมาณ ทางร่างกาย เพศ หรือจิตใจ รวมทั้ง การขู่ว่าจะกระทำเช่นนั้น การบีบบังคับ หรือการลิดรอนเสรีภาพตามอำเภอใจ ไม่ว่าจะ เกิดขึ้นในที่สาธารณะหรือที่ส่วนตัว⁹⁴</p> <p>ความรุนแรงต่อผู้หญิงแสดงให้เห็นในรูปแบบภาวะที่ต่อเนื่อง สัมพันธ์กัน และบางครั้ง อาจเกิดขึ้นซ้ำ ๆ รูปแบบความรุนแรงต่อผู้หญิง รวมถึงแต่มีได้จำกัดอยู่เพียง:</p> <ul style="list-style-type: none">• ความรุนแรงทางร่างกาย ทางเพศ และทางจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นในครอบครัว รวมทั้งการทุบตี การละเมิดทางเพศต่อเด็กผู้หญิงในบ้าน ความรุนแรงที่เกี่ยวกับสินสอด การข่มขืน ของคู่แต่งงาน การขริบอวัยวะเพศหญิง และการปฏิบัติตามธรรมเนียมอื่น ๆ ซึ่งเป็น อันตรายต่อผู้หญิงและเด็ก ความรุนแรงที่ไม่ได้เกิดจากคู่ครอง และความรุนแรงที่เกี่ยว กับการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ• ความรุนแรงทางร่างกาย ทางเพศ และทางจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นในชุมชนโดยทั่วไป รวมทั้งการข่มขืน การละเมิดทางเพศ การคุกคามทางเพศและการคุกคามในที่ทำงาน ในสถาบันการศึกษาและที่อื่น ๆ การค้ามนุษย์ในผู้หญิงและเด็ก และการแสวงหา ประโยชน์โดยมิชอบทางเพศจากผู้หญิงและเด็ก

⁹² Inter-Agency Standing Committee, *Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action: Reducing Risk, Promoting Resilience and Aiding Recovery*, 2015.

⁹³ UN Women Training Centre, *Gender Equality Glossary*, 2017.

⁹⁴ ข้อ 1, ปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อผู้หญิง (พ.ศ. 2536) (*Declaration on the Elimination of Violence against Women*, 1993).



	<ul style="list-style-type: none"> • ความรุนแรงทางร่างกาย ทางเพศ และทางจิตใจ ซึ่งได้กระทำโดยรัฐหรือได้รับการยกเว้นไม่ต้องได้รับโทษโดยรัฐ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นที่ใดก็ตาม <p>โปรดดู “ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน” “ความรุนแรงและการคุกคามบนพื้นฐานของเพศสภาพ” “ความรุนแรงทางเพศ” “ความรุนแรงทางจิตใจ” “ความรุนแรงทางร่างกาย” และ “ความรุนแรงทางเศรษฐกิจ”</p>
<p>Violence and harassment in the world of work (ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน)</p>	<p>พฤติกรรมและการปฏิบัติที่ไม่อาจยอมรับได้ หรือการขู่เชิญว่าจะกระทำเช่นนั้น ไม่ว่าจะเกิดขึ้นครั้งเดียวหรือเกิดขึ้นซ้ำซ้อน ซึ่งมุ่งหมายหรือส่งผลให้ หรือมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้เกิดอันตรายทางร่างกาย จิตใจ เพศ หรือเศรษฐกิจ และรวมถึงความรุนแรงและการคุกคามบนพื้นฐานของเพศสภาพ⁹⁵</p> <p>คำนี้ได้รับการยอมรับในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน (ฉบับที่ 190) โปรดดู “โลกของการทำงาน” และ “ความรุนแรงและการคุกคามบนพื้นฐานของเพศสภาพ”</p>

W

<p>*Women’s empowerment (การเสริมพลังหญิง)</p>	<p>การเสริมพลังหญิง คือการที่ผู้หญิงมีส่วนร่วม มีอำนาจ และมีการตัดสินใจมากขึ้นในทุกแง่มุมของชีวิต การเสริมพลังหญิงคือองค์ประกอบที่จำเป็นในการบรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ</p> <p>การเสริมพลังหญิง มักจะได้รับการตีความว่าเป็นสิ่งที่ผู้อื่นจะต้องให้แก่ผู้หญิง อย่างไรก็ตาม ควรจะมองว่าการเสริมพลังเป็นกระบวนการที่ผู้หญิงเป็นผู้กระทำอย่างแข็งขันในการเปลี่ยนโครงสร้างอำนาจและสร้างเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับความเสมอภาค⁹⁶</p>
<p>World of work (โลกแห่งการทำงาน)</p>	<p>หมายถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงการทำงาน เชื่อมโยงกับการทำงาน หรือเกิดขึ้นนอกการทำงาน:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ในสถานที่ทำงาน รวมถึงพื้นที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนตัวซึ่งเป็นสถานที่ทำงาน • ในสถานที่ที่มีการจ่ายเงินให้ลูกจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างพักผ่อนหรือพักรับประทานอาหาร หรือสถานที่สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สถานที่สำหรับจัดการสุขอนามัยที่ซึ่กัล้างและเปลี่ยนเสื้อผ้า

⁹⁵ ข้อ 1, อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน (ฉบับที่ 190).

⁹⁶ ILO and UN Women, *Protected or Put in Harm’s Way? Bans and Restrictions on Women’s Labour Migration in ASEAN Countries*, 2017.

⁹⁷ ข้อ 3 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน (ฉบับที่ 190).



	<ul style="list-style-type: none"> • ระหว่างการทัศนศึกษา การเดินทาง การฝึกอบรม งานกิจกรรมหรือกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงาน • ผ่านทางการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวกับการทำงาน รวมถึงที่ผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร • ในที่พักอาศัยที่ผู้ว่าจ้างจัดให้ และ • เมื่อเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน⁹⁷ <p>คำนี้ได้กำหนดตาม อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 (ฉบับที่ 190) โปรดดู “ความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงาน” และ “ความรุนแรงและการคุกคามบนพื้นฐานของเพศสภาพ”</p>
--	--

สรุปคำศัพท์โดยรวม

ควรหลีกเลี่ยง	ควรใช้
คนต่างด้าว, แรงงานต่างด้าว, ผู้อพยพทางเศรษฐกิจ	แรงงานข้ามชาติ
ผู้ช่วย, แม่บ้าน, คนรับใช้, เด็กรับใช้, คนใช้	แรงงานทำงานบ้าน
ประเทศเจ้าบ้าน, ประเทศผู้รับ	ประเทศปลายทาง, รัฐปลายทาง
ผู้ย้ายถิ่นที่ผิดกฎหมาย, แรงงานผิดกฎหมาย	แรงงานข้ามชาติที่มีสถานะทางกฎหมายไม่ปกติ, แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเอกสารถูกต้อง
การคุ้มครองผู้หญิง	การคุ้มครองสิทธิของผู้หญิง
การนำเข้า/ส่งออกแรงงาน	การย้ายถิ่นของแรงงาน
ประเทศผู้ส่งออกแรงงาน, ประเทศบ้านเกิด	ประเทศต้นทาง, รัฐต้นทาง
ทาส ⁹⁸	บุคคลที่ถูกบังคับใช้แรงงาน
งานไร้ทักษะ	งานที่ใช้ทักษะขั้นต้น
เหยื่อ ⁹⁹	ผู้เสียหาย

⁹⁸ คำนี้ควรจะใช้เฉพาะเมื่อมีหลักฐานพิสูจน์ถึงความเป็นเจ้าของบุคคล ตาม Slavery Convention, 1926.

⁹⁹ อย่างไรก็ตาม คำว่า “เหยื่อ” มักใช้ในบริบทของกฎหมายและการแพทย์ เพื่อแสดงว่าความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพนั้นเป็นอาชญากรรม.



อภิธานศัพท์สำหรับสื่อมวลชนเกี่ยวกับการย้ายถิ่นที่ด้วยแรงงานหญิงข้ามชาติ และการยุติความรุนแรงต่อผู้หญิง (EVAW)

การเลือกใช้คำมีอิทธิพลอย่างมากในการกำหนดทัศนคติเชิงบวกต่อแรงงานหญิงข้ามชาติและผู้หญิงที่ประสบความรุนแรง ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีข้อกำหนดและให้คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงข้ามชาติและความรุนแรงต่อผู้หญิงอย่างชัดเจน เพื่อสร้างพื้นฐานร่วมกันในการทำงานอันนำไปสู่โลกที่ทุกคนเคารพสิทธิ อภิธานศัพท์นี้มุ่งหมายเพื่อเป็นแนวทางสำหรับนักข่าว นักวิจัย ผู้ปฏิบัติงาน และบุคคลอื่นที่ดำเนินการฝึกอบรมหรือเขียนเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานหญิงและความรุนแรงต่อผู้หญิง

อภิธานศัพท์นี้รวบรวมโดยโครงการปลอดภัยและยุติธรรม: ทำให้สิทธิและโอกาสของแรงงานหญิงข้ามชาติใน ภูมิภาคอาเซียน เป็นจริง (Safe and Fair Programme: Realizing women migrant workers' rights and opportunities in the ASEAN region) ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสหภาพยุโรปอันเป็นส่วนหนึ่งของสปอตไลท์อินิเชียทิฟ (Spotlight Initiative) เพื่อขจัดความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กผู้หญิง โดยดำเนินการร่วมกันระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และองค์การเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ (UN Women)

โครงการ Spotlight Initiative เป็นโครงการระดับโลก ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างสหภาพยุโรปกับสหประชาชาติ มีเป้าหมายขจัดความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กผู้หญิงในทุกรูปแบบภายในปี 2573 โครงการนี้เป็นโครงการระดับโลกที่ใหญ่ที่สุดในการยุติความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กผู้หญิงทุกรูปแบบ โครงการ Spotlight Initiative เปิดตัวด้วยทุนสนับสนุนมูลค่า 500 ล้านยูโรจากสหภาพยุโรป ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพยายามระดับโลกที่ลงทุนเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ในฐานะที่เป็นทุนเบื้องต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โครงการ Spotlight Initiative ได้แสดงให้เห็นว่าการลงทุนในเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศและการยุติความรุนแรงที่เด่นชัด ร่วมกัน และครอบคลุม สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงในชีวิตของผู้หญิงและเด็กผู้หญิงได้

 @GlobalSpotlight

 @spotlightinitiative

 @TheSpotlightInitiative

 Spotlight Initiative

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการ Safe and Fair โปรดติดต่อ:

Deepa Bharathi

Chief Technical Adviser, Safe and Fair Programme ILO
Regional Office for Asia and the Pacific
Email: bharathi@ilo.org

Valentina Volpe

Ending Violence against Women Specialist, Safe and Fair Programme
UN Women Regional Office for Asia and the Pacific Email: valentina.volpe@unwomen.org

www.spotlightinitiative.org/safe-and-fair



ISBN: 9789220337851 (Print)

ISBN: 9789220337868 (Web PDF)