



**FUEN**

FEDERAL UNION OF EUROPEAN NATIONALITIES  
FÖDERALISTISCHE UNION EUROPAISCHER NATIONALITÄTEN  
ФЕДЕРАЛИСТСКИЙ СОЮЗ ЕВРОПЕЙСКИХ НАЦИОНАЛЬНЫХ МЕНЬШИНСТВ  
UNION FÉDÉRALISTE DES COMMUNAUTÉS ETHNIQUES EUROPÉENNES

**ПРОЕКТ „ЖЕНЩИНЫ ИЗ  
МЕНЬШИНСТВ“ –  
АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ОПРОСА**

---

# Импрессум

**Автор и участники:**

Д-р Зора Попова  
Мерле Борнеманн

**Отредактировано:**

Федералистский союз европейских национальных меньшинств (ФСЕНМ)  
24939 Фленсбург  
Шиффбрюке 42.

**Дизайн:**

Визуарт Медиаворкс

**Перевод:**

Виктория Айгюль

© FUEN 2022

# ПРОЕКТ „ЖЕНЩИНЫ ИЗ МЕНЬШИНСТВ“ – АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ОПРОСА

Д-Р. ЗОРА ПОПОВА  
ПЕРЕВОД: ВИКТОРИЯ АЙГЮЛЬ

Ставя перед собой цель продвижения прав национальных, этнических меньшинств и коренных народов, а также языковых групп по всей Европе, поддерживая развитие их организационных возможностей и усиливая голос этнокультурных групп в национальных и международных инстанциях, ФСЕНМ определил область, заслуживающую наибольшего внимания – интерсекциональность и формы множественной дискриминации, из-за которых женщины из (некоторых) меньшинств становятся одними из наиболее уязвимых групп в наши дни.

Повышение осведомленности относительно интерсекциональности и форм множественной дискриминации, а также участие в борьбе с ними, — это задача, которую ФСЕНМ ставит перед собой, чтобы гарантировать, что как мужчины, так и женщины, как мальчики, так и девочки, принадлежащие к группам меньшинств, смогут пользоваться своими правами как равные члены европейского сообщества.

Опрос, проведенный среди организаций-участников ФСЕНМ в ноябре 2022 года, стал пилотным проектом в рамках нового направления программы «Женщины из меньшинств». Цель опроса состояла в том, чтобы проверить отношение к гендерному равенству в сети, уровень которого, в свою очередь, позволил бы организации меньшинств подойти к решению проблемы и включиться в дискуссию в наиболее конструктивном ключе.

Анкета была полностью АНОНИМНОЙ, потому что ее цель заключалась не в том, чтобы «обвинить и пристыдить», а в том, чтобы показать вовлеченность организаций-членов сети ФСЕНМ в эту тематику и определить, придерживаются ли они принципов гендерного равенства и реализуют ли их в своей работе. Вынося на всеобщее обсуждение предварительные результаты исследования, данный отчет указывает на некоторые из выявленных проблем, стоящих на пути к равенству и активному участию женщин из числа меньшинств. Помимо этого, в отчете выявлены потенциальные сферы для работы ФСЕНМ в будущем.

## РАМКИ ИССЛЕДОВАНИЯ И УЧАСТНИКИ ОПРОСА

Всего за 20 дней в рамках опроса ФСЕНМ было собрано 60 заполненных форм, охватывающих 17 европейских государств и одну страну Центральной Азии. Графики ниже отображают географический охват (рис. 1) и количество участвующих организаций в каждом государстве (рис. 2). Основываясь на цифрах, ФСЕНМ установил, что в опросе также приняли участие организации не являющиеся непосредственными членами сети



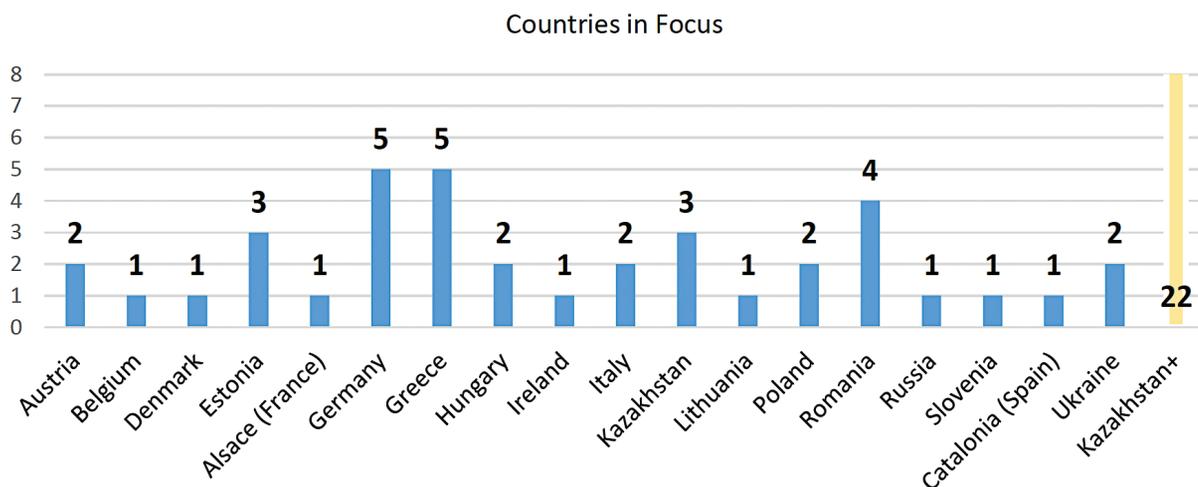


Рис.2 Количество респондентов на государство

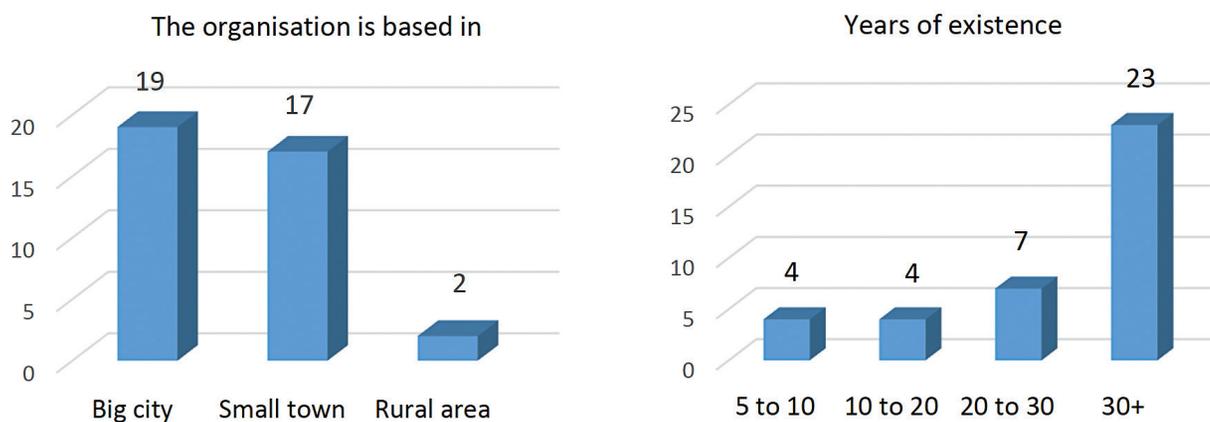


Рис. 3 Тип местонахождения и годы существования организаций

(Большой город – Маленький город – Сельская местность)

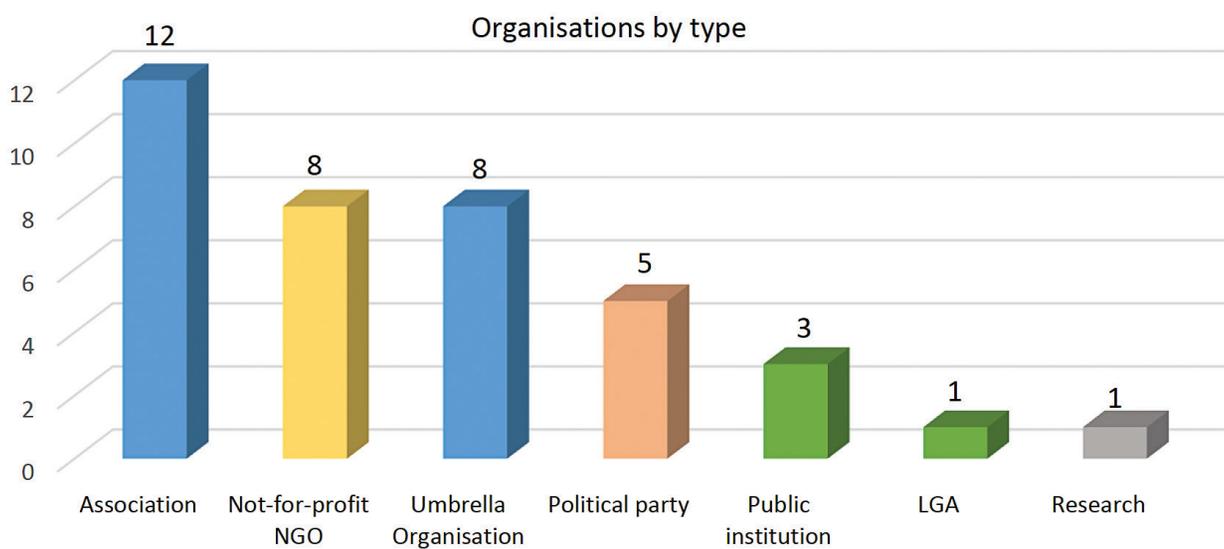


Рис.4 Организации и их типы

(Сообщество; НПО Неправительственная организация; Зонтичная организация; Политическая партия; Общественное учреждение; Организация местного управления; Исследовательская организация)

Так же вопрос об организационном типе (рис. 4) был направлен не только на выявление факторов, лежащих в основе любых потенциальных различий, но и на определение количества респондентов, в рамках которых могут присутствовать женские организации (рис. 5). Как показали ответы, единственная организация, объявившая себя «женской организацией», связана с политической партией (которая, в свою очередь, является членом организационной сети ФСЕНМ). Таким образом, ни один из прямых членов ФСЕНМ, участвовавших в опросе, не заявил, что является женской организацией.

Member organisations within umbrella-structures

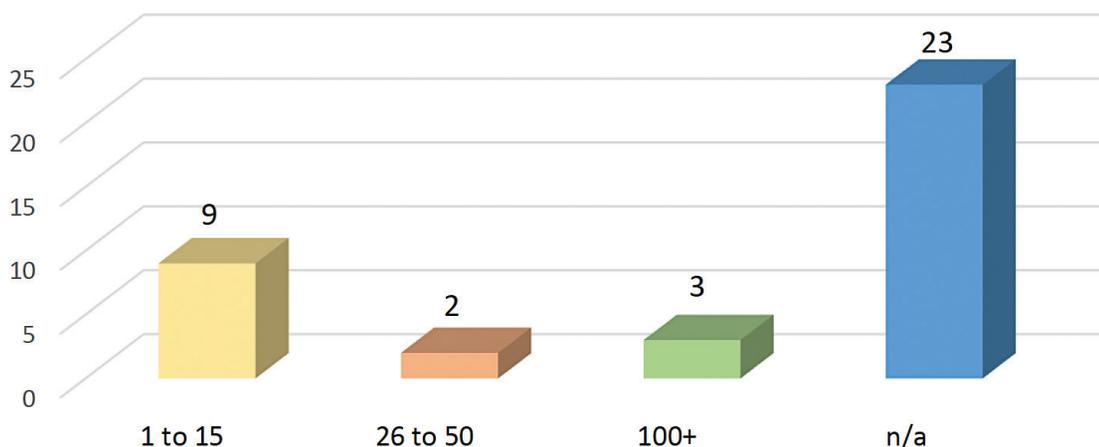


Рис.5 Члены зонтичных организаций

(от 1 до 15, от 26 до 50, более 100, н.д.)

Areas of activity

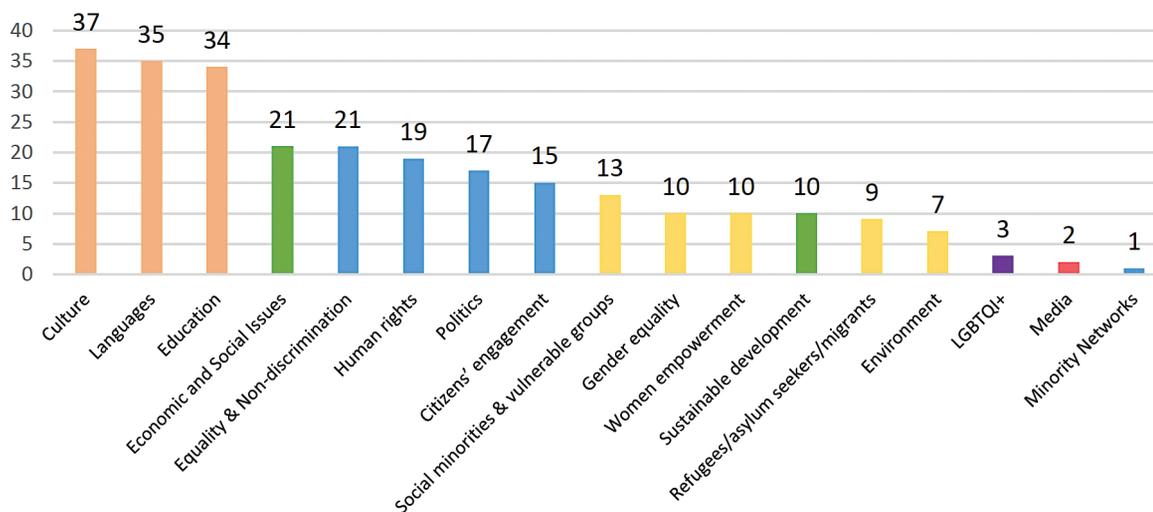


Рис.6 Сферы деятельности

(культура, языки, образование, экономика и социальные вопросы, равенство и недискриминация, права человека, политика, вовлеченность населения, социальные меньшинства и уязвимые группы, гендерное равенство, расширение прав и возможностей женщин, устойчивое развитие, беженцы/лица, ищущие убежища/мигранты, экология, ЛГБТ-КИ+, средства массовой информации, сетевые объединения меньшинств).

Наконец, сферы деятельности организаций-участников сети ФСЕНМ были проанализированы с учетом фактора наличия потенциальных различий. Несмотря на то, что текущий опрос напрямую не выявил подобной связи, было интересно узнать, что наряду с темами культуры, языка и образования, которые касаются структур меньшинств и их представителей, в их сферу интересов также входят вопросы равенства и прав человека, участия в политической жизни, устойчивого развития и экономики, окружающей среды и средств массовой информации. Положительным фактом в контексте тематической линии текущего опроса является то, что 20 из 38 респондентов заявляют, что гендерное равенство и проблемы женщин находятся в центре их повседневной работы (Рис. 6).

## ЖЕНЩИНЫ В ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЕ

Второй набор вопросов был направлен на установление факта участия женщин (в прошлом и настоящем) в создании и работе организаций.

Результаты опроса показывают, что 27 из них входят в число учредителей общественных структур, представляющих, продвигающих и защищающих интересы людей, принадлежащих к национальным, этническим, автохтонным меньшинствам и языковым группам Европы (рис. 7). Как показано на Рисунке 8 и 9, женщины были и по сей день остаются среди членов высшего руководства организаций меньшинств. Однако, глядя на диаграммы, видно, что в настоящее время количество организаций, возглавляемых мужчинами, значительно превышает количество организаций, возглавляемых женщинами.

Women among founders of organisations

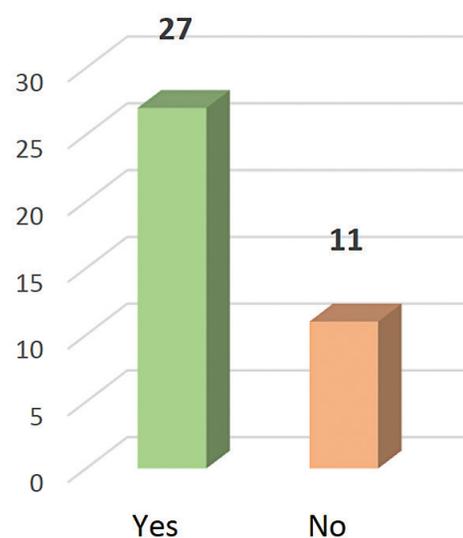
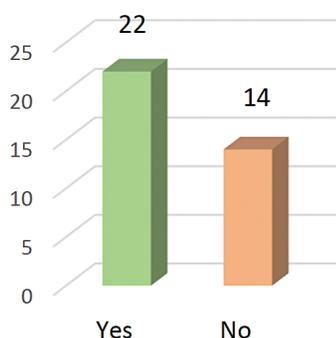


Рис. 7 Женщины среди учредителей организаций меньшинств

Organisations headed by women in the past



Number of women heading the organisations since their establishment

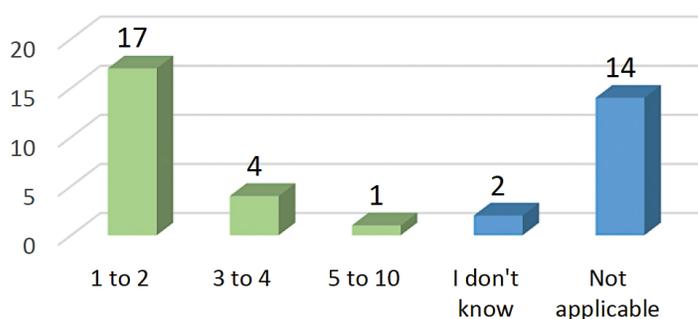


Рис.8 Женщины на лидирующих постах (в прошлом)

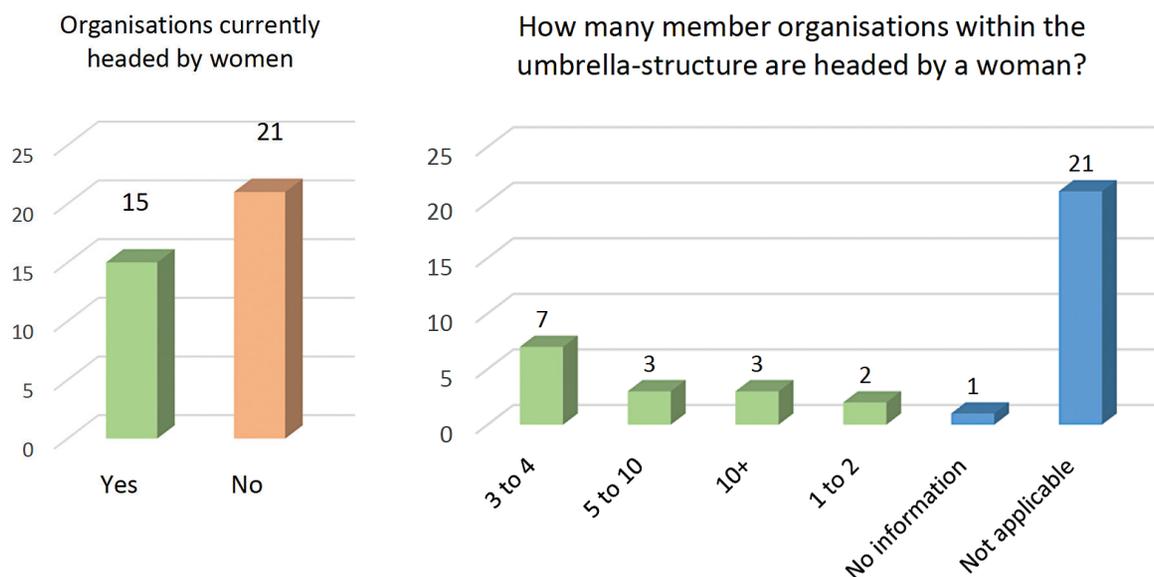


Рис. 9 Женщины на лидирующих позициях (в настоящее время)

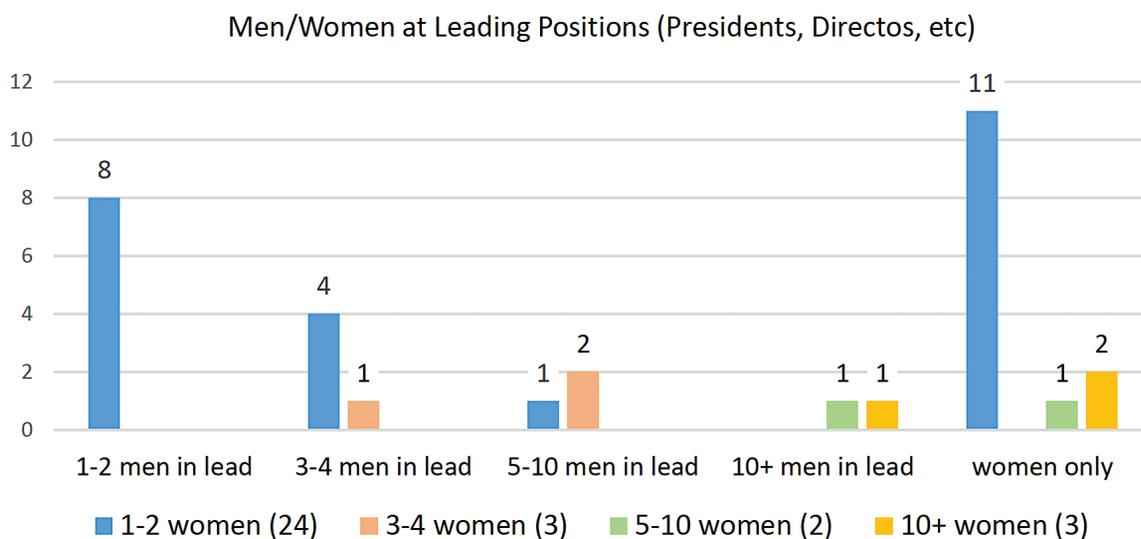


Рис.10 Количество женщин в руководстве организации по сравнению с количеством мужчин (Директор, Президент)

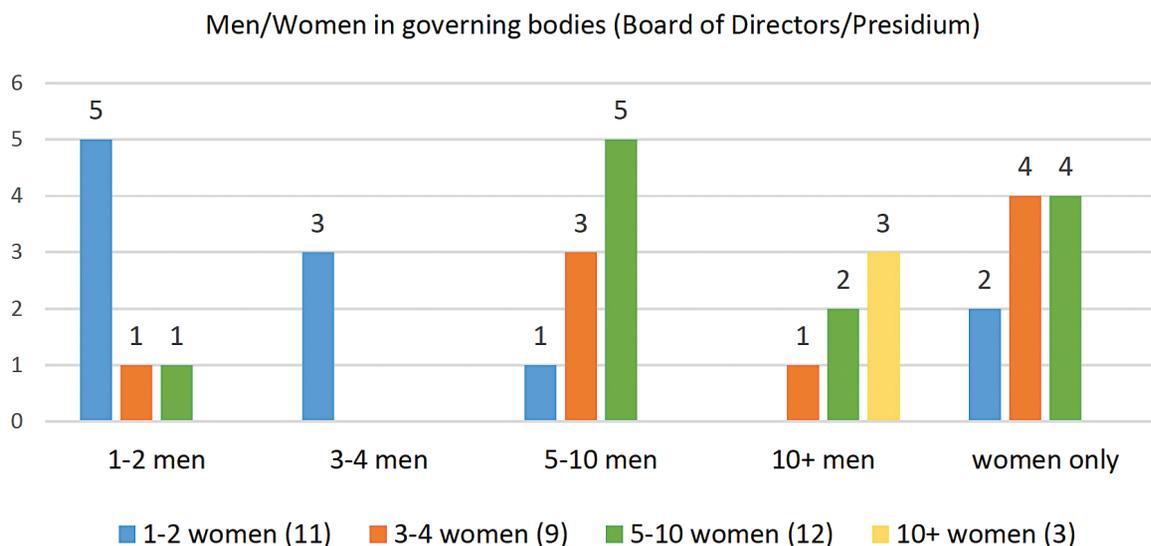


Рис. 11 Мужчины/Женщины в руководящих органах (Совет директоров/ Президиум)

Интересно отметить, что в небольших организациях (от 2 до 4 человек во главе) наблюдается гендерный баланс, в отличие от крупных организаций, где мужчин больше, чем женщин (рис. 10). Рисунок 11 и Рисунок 12 подтверждают вывод о том, что чем крупнее организация, тем больше гендерный дисбаланс – мужчин на разных уровнях управления больше, чем женщин.

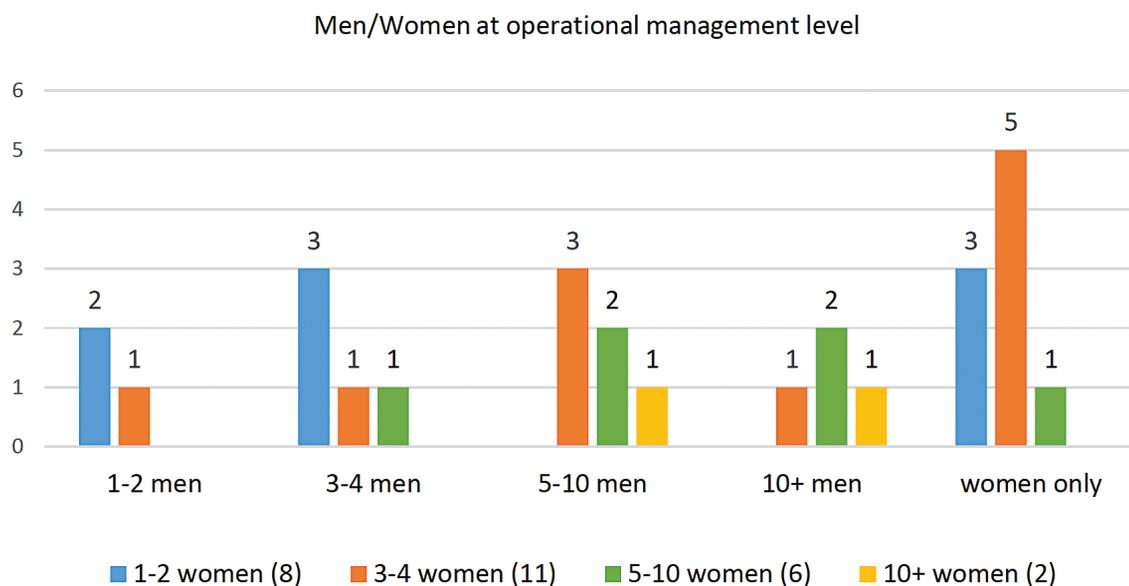


Рис. 12 Мужчины/Женщины в управленческой деятельности

Однако исследование показало, что среди постоянных сотрудников организаций женщин больше, чем мужчин (рис. 13). Таким образом, основываясь на результатах опроса, можно прийти к выводу, что фактически работу в основном поручают женщинам, в то время как мужчины занимают ведущие позиции и нередко являются «лицами» и представители организаций меньшинств.

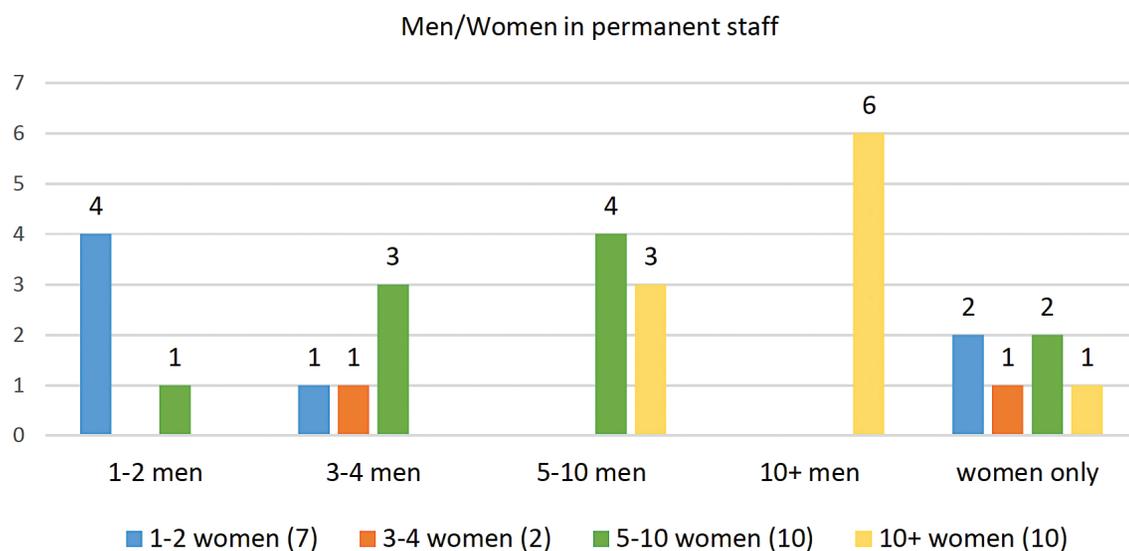


Рис.13 Мужчины/женщины в качестве постоянных сотрудников

## ПОЛИТИКА И ПРАКТИКА

Третий раздел опроса был направлен на то, чтобы установить, в какой степени организации меньшинств знакомы с национальной и европейской/международной нормативно-правовой базой, политикой и институтами, защищающими и продвигающими гендерное равенство. Результаты показывают, что представители меньшинств хорошо осведомлены и информированы о существующем законодательстве и институтах как на национальном (рис. 14), так и на европейском/международном уровнях (рис. 15). И все же, хотя около 67 % организаций знакомы с законодательством и 81% с учреждениями на национальном уровне, значительный процент организаций указал на потребность в углублении этих знаний (33% и 19% соответственно). Аналогичная ситуация обстоит и с осведомленностью относительно европейских и международных инструментов и институтов. Более того, еще более высокий процент респондентов указал, что их знание европейских структур нуждается в улучшении (33%).

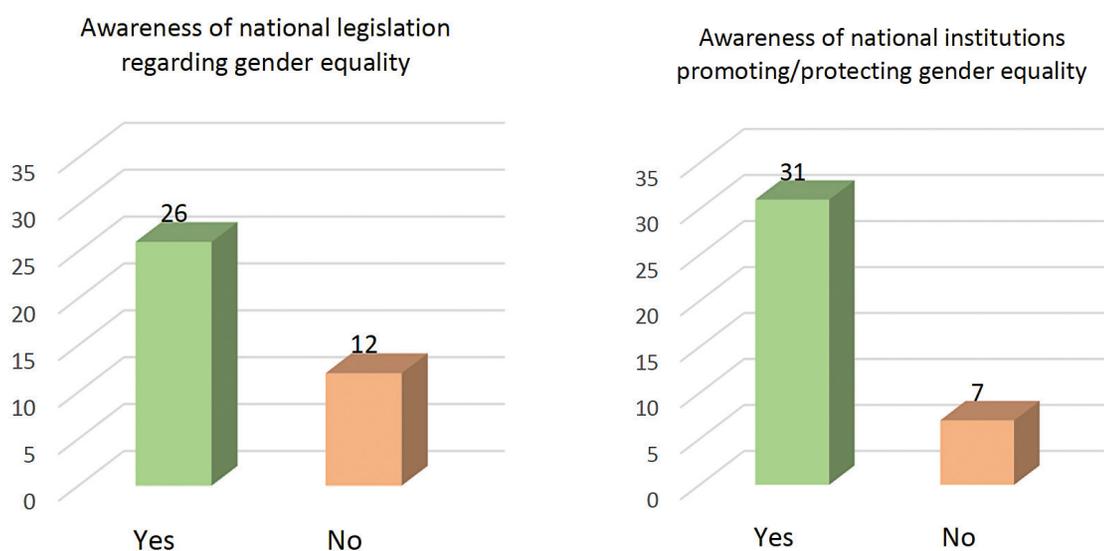


Рис. 14 Осведомленность – национальный уровень

Данная часть опроса была направлена на проверку того, приняли ли организации меньшинств структурный подход к внедрению гендерного равенства на институциональном уровне. Результаты опроса показали, что только одна треть респондентов указала, что в их организациях действуют правила и процедуры, нацеленные на обеспечение гендерного равенства. Менее четверти опрошенных ссылаются на существующих письменный документ, обеспечивающий защиту гендерного равенства (рис. 16). Тем не менее, имея в арсенале ряд справочных документов по разработке институциональной политики, ряд организаций создал структурированные планы по реализации соответствующих мероприятий и учредил органы для мониторинга и контроля соответствующих процессов (рис. 17).

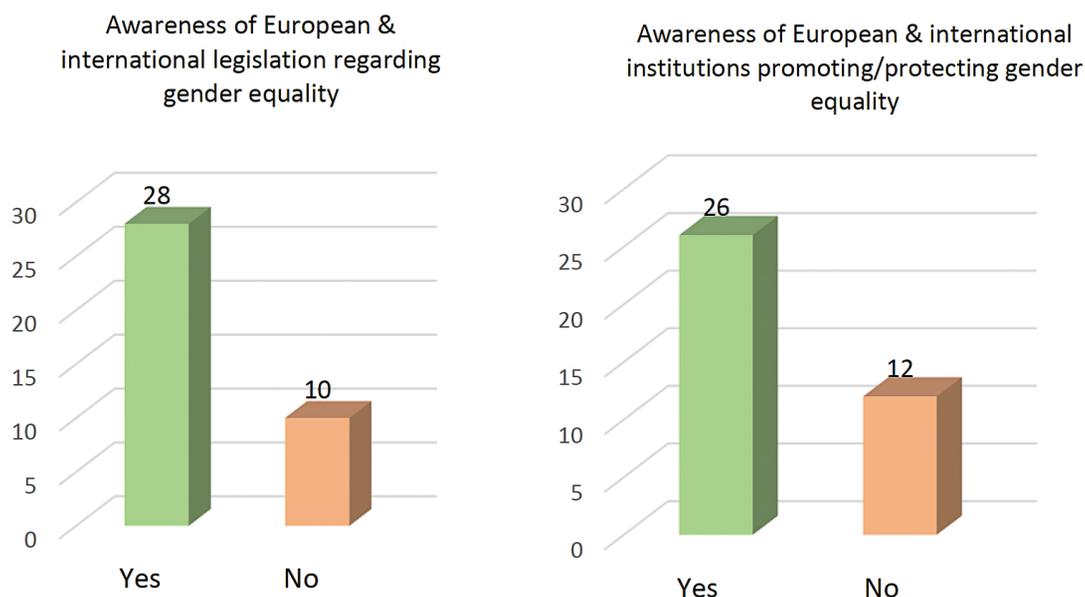


Рис. 15 Осведомленность – европейский/международный уровень

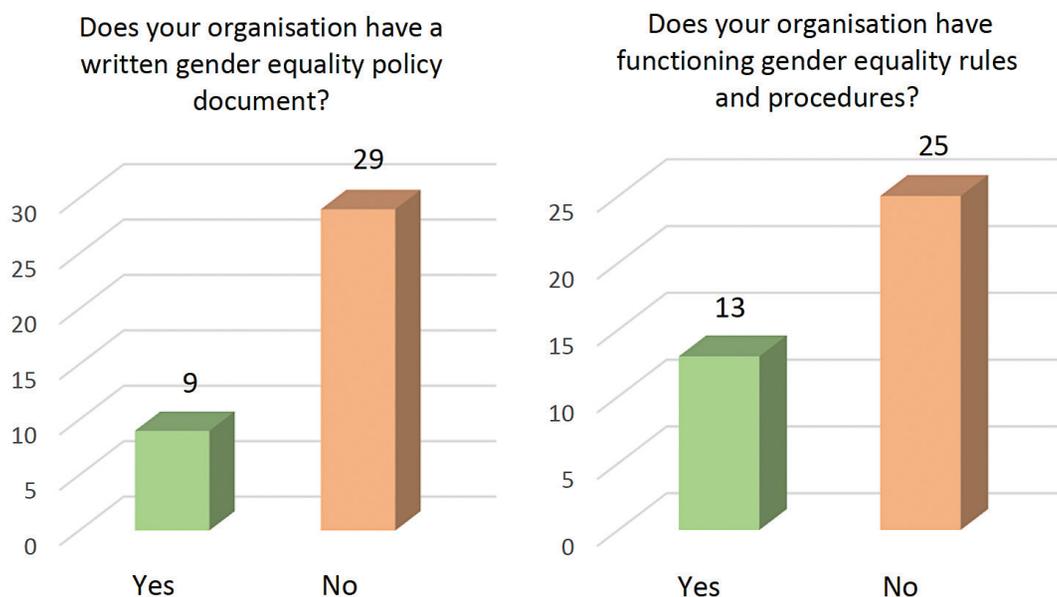


Рис. 16 Институциональные механизмы – политика и процедуры

Опрос показал, что 22 из 38 организаций никогда не проводили обучение своих сотрудников по вопросам гендерного равенства (рис. 18). Это может быть связано с выявленной потребностью в более структурированном подходе к предоставлению женщинам равных возможностей для вовлеченности в деятельность организации, участия и профессионального развития на институциональном уровне. С другой стороны, тот факт, что организации меньшинств реализуют проекты, направленные на укрепление гендерного равенства и решение проблем, связанных с женщинами (рис. 19, рис. 20) без ведома их сотрудников и без оснащения их новейшими знаниями, вызывает беспокойство само по себе и требует особого внимания.

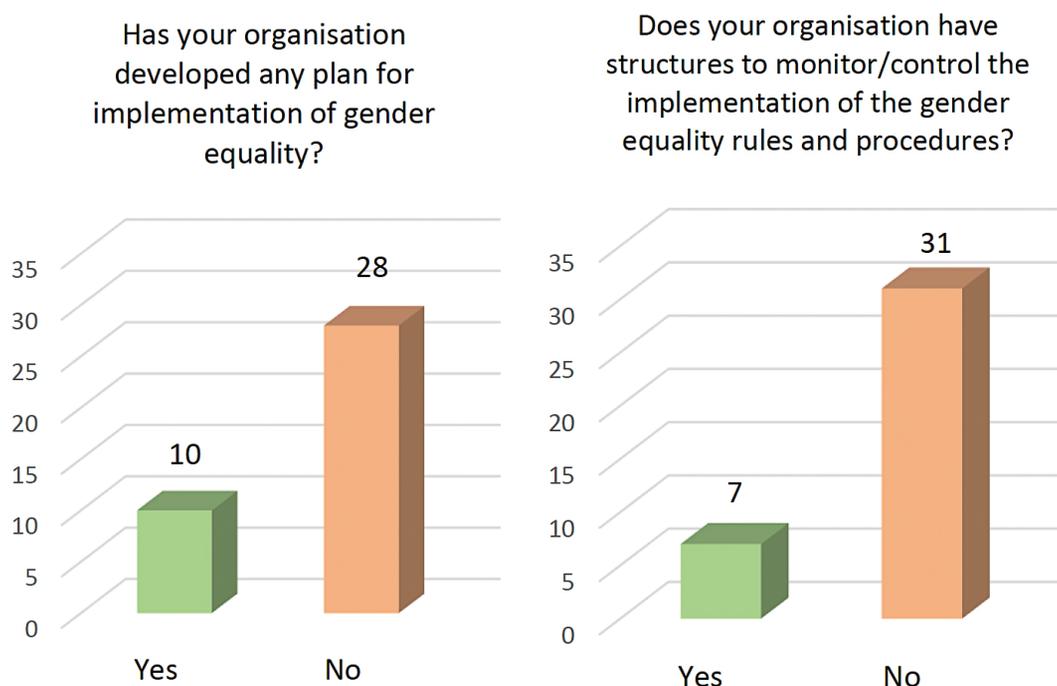


Рис. 17 Институциональные механизмы – структуры мониторинга и планы реализации

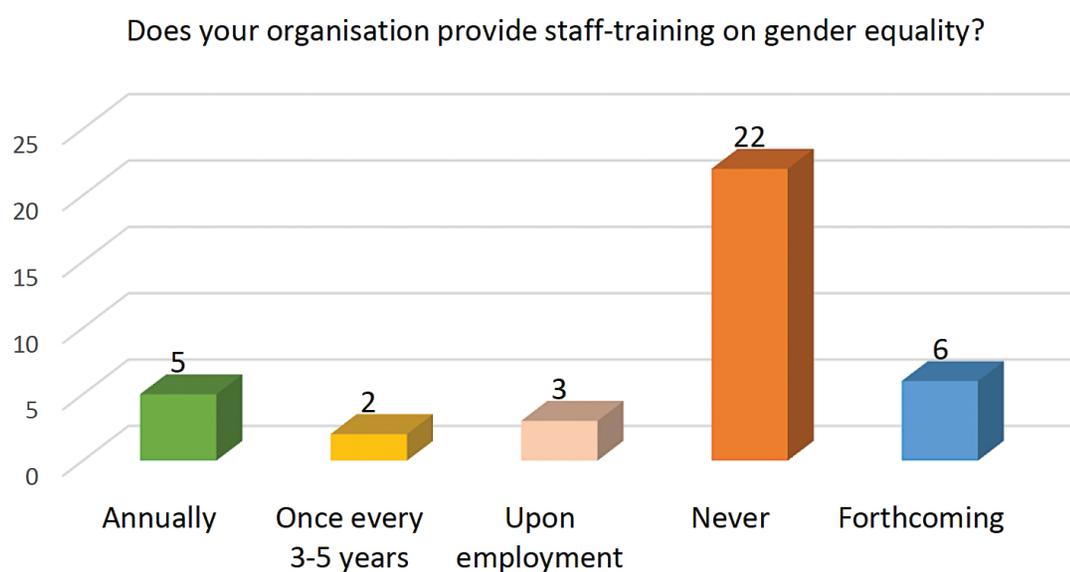


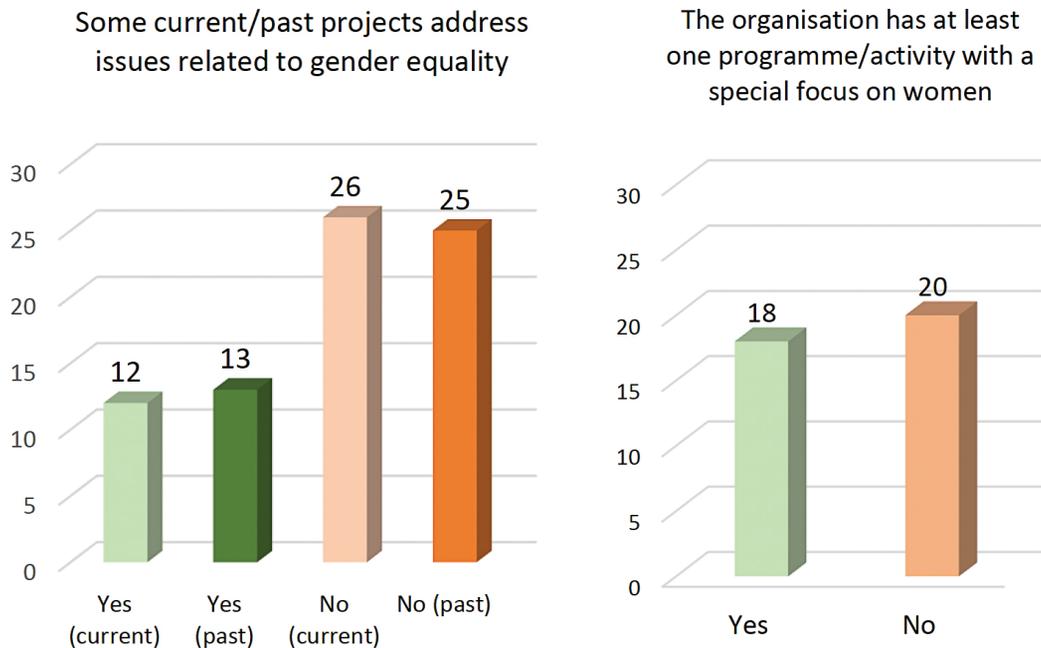
Рис. 18 Институциональные возможности – персонал

(Каждый год – Раз в 3-5 лет – При принятии на работу – Никогда – Планирует в будущем)

## ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ПЛАНИРОВАНИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ

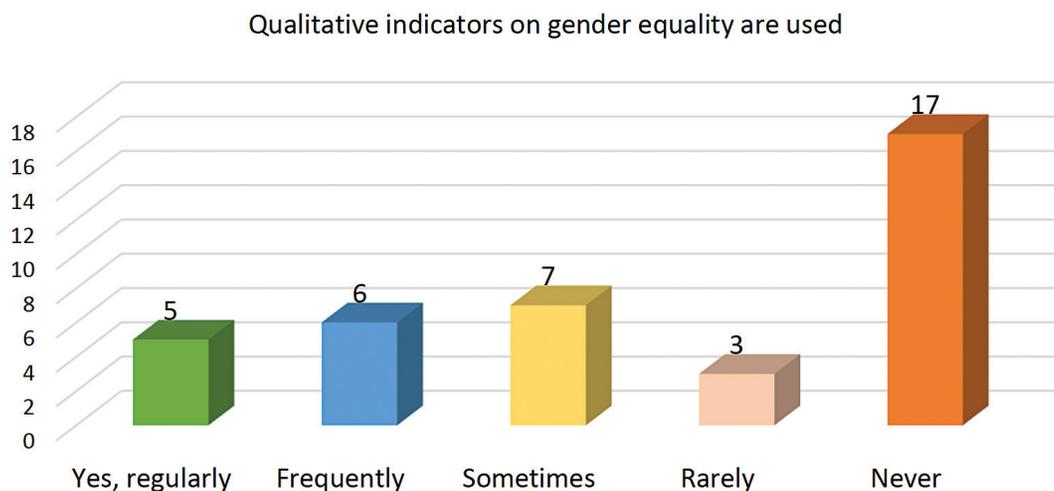
Цель вопросов в 4-ом разделе данного опроса заключалась в том, чтобы установить, в какой степени организации меньшинств участвуют в продвижении гендерного равенства и расширении прав и возможностей женщин. Согласно полученным данным, для половины респондентов гендерное равенство является приоритетом в программном планировании деятельности организации, а женщины входят в число целевых проектных групп (регулярно/часто – для 14 организаций, иногда – еще для 10 организаций).

У 14 из 38 респондентов редко или никогда не было проектов, ориентированных на женщин. На рисунке 20 показано, что только одна треть организаций внедрила и в настоящее время реализует проекты с учетом гендерных аспектов. Тем не менее, около половины НПО проводят некоторые мероприятия, ориентированные на женщин.



**Рис. 19 Гендерное равенство в составлении рабочих программ**

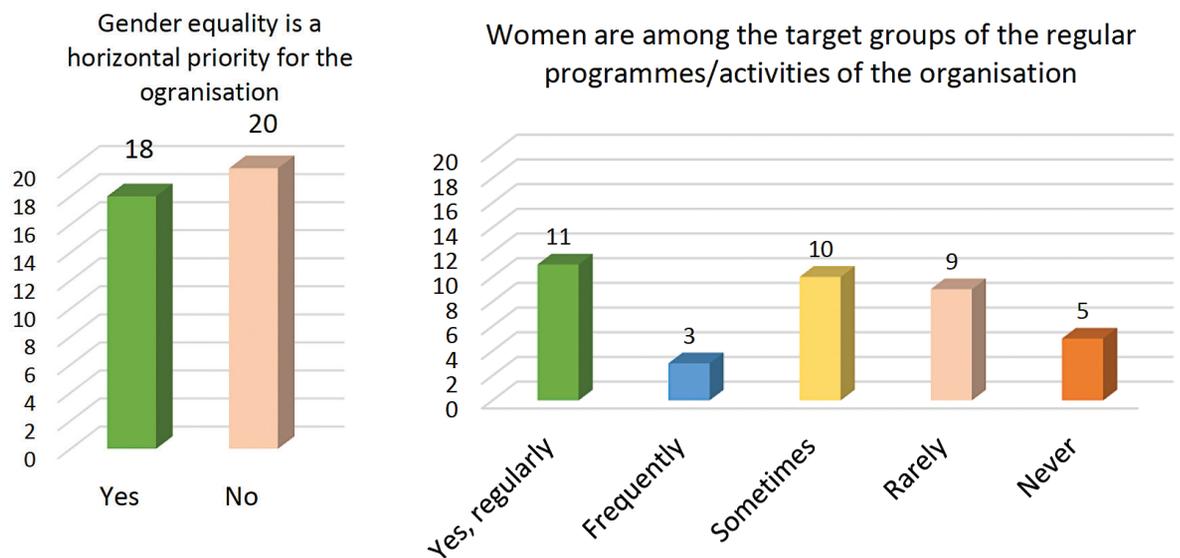
(Да постоянно – Часто – Иногда – Редко – Никогда)



**Рис. 20 Мероприятия с акцентом на гендерное равенство**

(Да, постоянно – Часто – Иногда – Редко – Никогда)

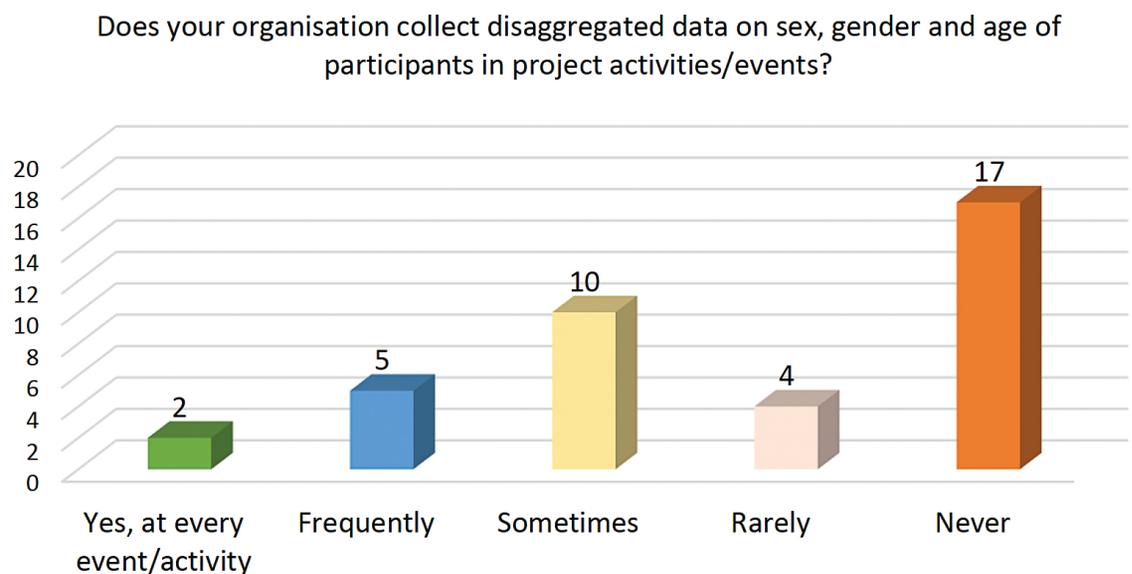
Еще одно важное заключение, основанное на ответах респондентов, заключается в том, что более половины из них отметили, что их организации либо никогда (17), либо редко (4) собирают информацию по мониторингу и учету участия женщин в своей проектной деятельности (Рис. 21).



**Рис.21 сбор информации по вовлеченности женщин в проектную деятельность**

(Да, постоянно – Часто – Иногда – Редко – Никогда)

Учитывая то, что только семь организаций сообщили о регулярном или частом сборе детализированных данных о вовлеченности своих сотрудников в соответствующие проекты, число респондентов (11), заявивших, что использование качественных показателей гендерного равенства является институциональной практикой, на удивление велико (рис. 22). Те 17 организаций, которые никогда не использовали качественные показатели, не учитывают характеристики членов, принадлежащих к целевым группам, с которыми они работают.



**Рис. 22 Использование качественных показателей гендерного равенства**

(Да, на каждом мероприятии – Часто – Иногда – Редко – Никогда)

## ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

Последний раздел опроса был направлен на определение ряда факторов: на сбор информации о проблемах, препятствующих расширению прав и возможностей женщин и гендерному равенству в целом; на сбор идей о возможных решениях с точки зрения заинтересованных сторон, а также на определение потребностей в обучении и наращивании потенциала организации меньшинств.

В свете полученной информации о том, что разработанные институциональные инструменты и инструменты для обеспечения структурированного подхода к реализации принципов гендерного равенства как таковые отсутствуют, то, что более 75% респондентов заявили о заинтересованности в совершенствовании политики своих организаций и применении практики принципов гендерного равенства (рис. 23), и то, что большинство заявило о наличии гендерного баланса в структуре своей организации (рис. 24) определенно считается положительной тенденцией.

В тоже время, более трети организаций, принявших участие в опросе, отметили существующую потребность в балансе между количеством мужчин и женщин в организационных структурах. В качестве основных причин респонденты указали традиционную роль женщин, препятствующую их активному участию в секторе НПО. Примечательно, что проблема совмещения работы, семьи и карьеры относится как к внешним (патриархальные установки, стереотипы), так и к внутренним (решения женщин) препятствиям на пути к участию женщин в общественной и/или политической деятельности.

It is important for the organisation to improve its gender equality policies and practices

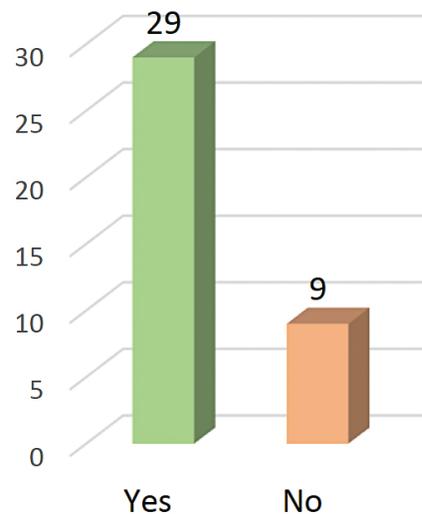


Рис.23 Важность и пути усовершенствования гендерной политики равенства

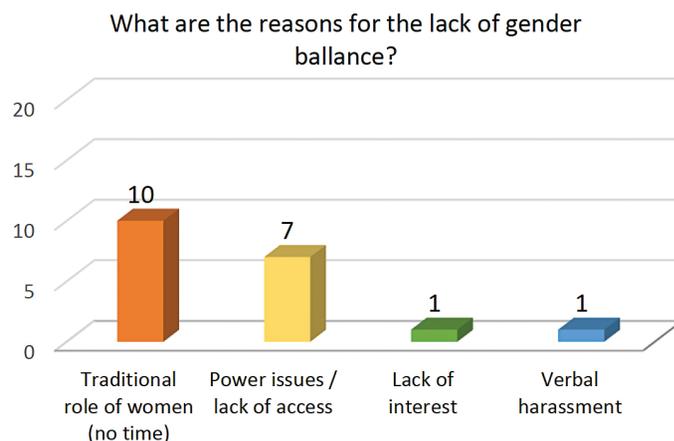
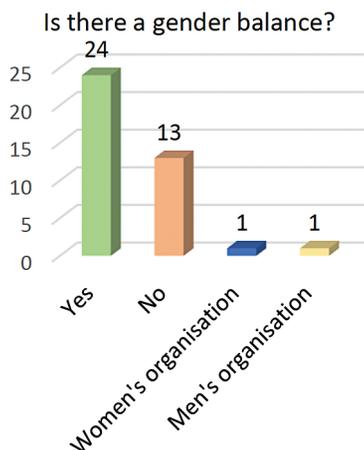


Рисунок 24. Гендерный баланс и препятствия к его достижению

{Да – Нет – Женская организация – Мужская организация}

{Традиционная роль женщины (нет времени) – Ограниченный доступ к власти – Отсутствие интереса – Вербальная агрессия}

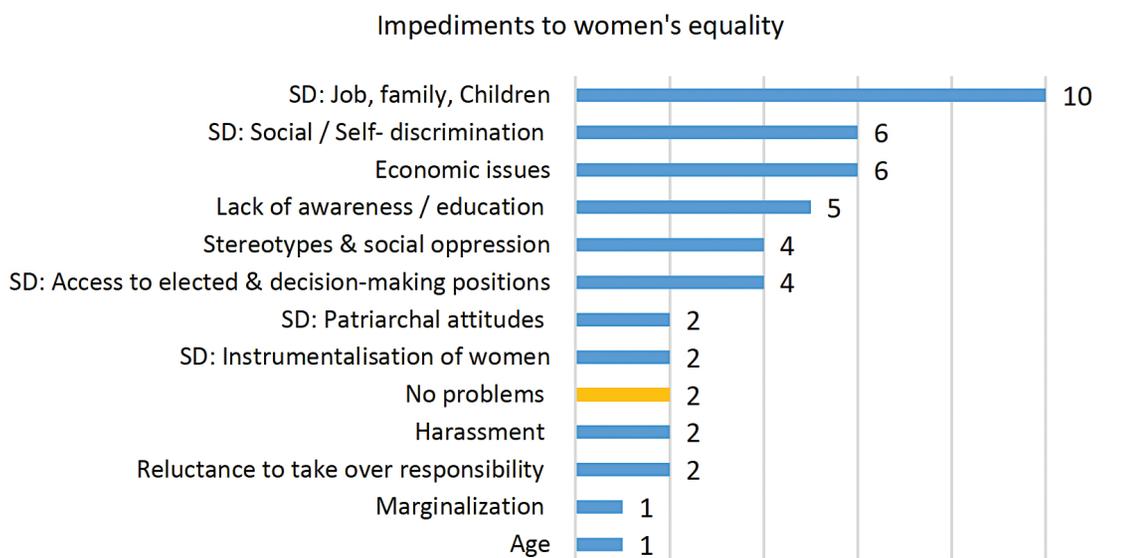
Отсутствие доступа к руководящим позициям и проблемы разделения власти в организациях также, по-видимому, являются одними из вызовов, стоящих на пути участия женщин в работе организаций. К сожалению, среди выявленных факторов присутствует и вербальная агрессия.



**Рис.25 Учебные потребности**

(Повышение уровня осведомленности среди членов сети ФСЕНМ – Курсы по управлению персоналом – Тренинг для персонала – Экспертная поддержка – Не применимо – Женская организация – Отсутствие свободного времени у женщин, чтобы принимать участие)

Большинство респондентов считают, что для укрепления гендерного равенства, а также продвижения и реализации его принципов необходимо повышение осведомленности среди членов организаций меньшинств. В тоже время институциональное управление и обучение сотрудников являются еще одной очевидной потребностью, выявленной участниками опроса (рис. 25).



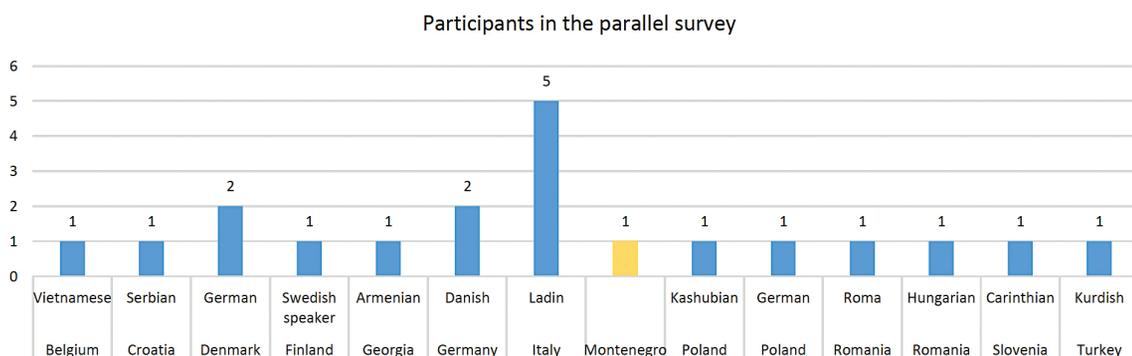
**Рис. 26 Выявленные проблемы организаций меньшинств**

\*(SD) СД -структурная дискриминация

(1.СД: работа, семья, дети – 2.СД: социальная/автодискриминация – 3.Экономические вопросы – 4.Слабая осведомленность/необразованность – 5.Стереотипы и общественный гнет – 6.СД: возможность баллотироваться и быть избранными на выборные должности и должности распорядителя – 7.СД: патриархальные отношения – 8.СД: инструментализация роли женщины – 9. Отсутствие проблем – 10.Притеснение и домогательства – 11.Нежелание брать на себя ответственность – 12.Маргинализация – 13. Возраст).

Как показано на рисунке 26, по мнению участвующих организаций меньшинств существенными препятствиями на пути к равенству и гражданской активности женщин являются проблемы, с которыми они сталкиваются пытаясь найти баланс между работой, семьей и детьми, а также стараясь посвятить свое время волонтерской деятельности. Тем не менее настораживает то, что появляются такие проблемы, как социальная и автодискриминация, стереотипы и социальное угнетение, а также патриархальные установки, которые, в свою очередь, также входят в число наиболее распространенных факторов, влияющих на вовлеченность женщин в работу организаций меньшинств. Хотя результаты могут быть отнесены к ситуациям, в которых оказались женщины из числа меньшинств (исходя из того, что участники опроса были из организаций меньшинств), было бы интересно сравнить данные с результатами исследований, проведенных на уровне общества в целом. Первоначальное предположение состоит в том, что отсутствие осведомленности и образования, а также затрудненный доступ к выборным должностям будут фигурировать среди проблем, с которыми сталкиваются женщины на пути к расширению прав и возможностей независимо от того, принадлежат ли они к сообществам меньшинства или к большинству.

Чтобы проверить выводы о проблемах, которые мешают женщинам из числа меньшинств активно участвовать в жизни своих сообществ, ФСЕНМ параллельно провел одноминутное исследование, посвященное только этому вопросу. В опросе, который был доступен для женщин и мужчин как из меньшинств, так и из большинства, приняло участие 21 человек из 12 европейских государств – 17 женщин и четыре мужчины, 18 из которых принадлежат к сообществу меньшинств и 3 – к большинству (рис. 27).

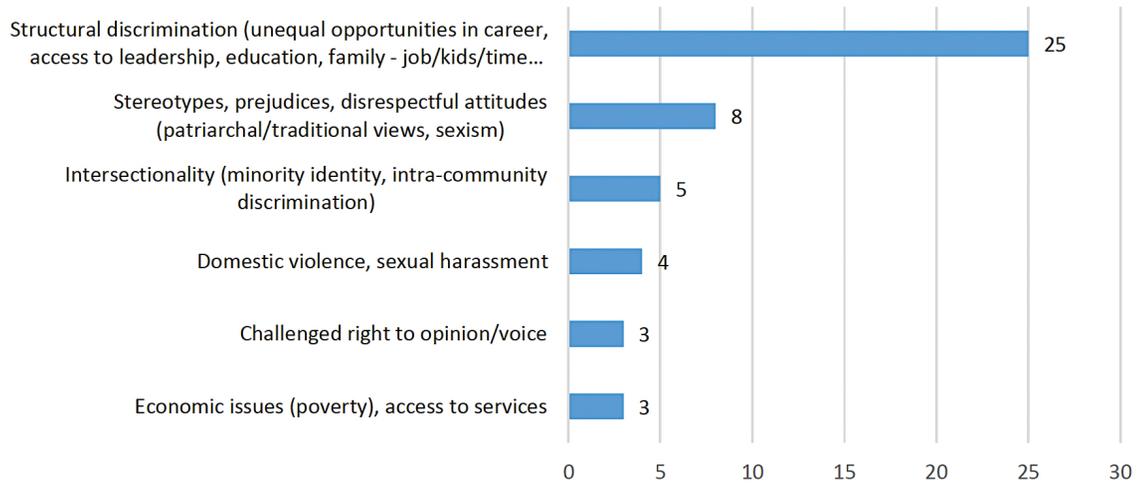


**Рис. 27 Государства/Меньшинства, представленные в параллельном исследовании**

(вьетнамцы-Бельгия, сербы-Хорватия, немцы-Дания, шведскоязычные -Финляндия, армяне – Грузия, датчане – Германия, ретороманцы – Италия, Черногория, словинцы – Польша, немцы – Польша, рома – Румыния, венгры – Румыния, каринтийцы – Словения, курды – Турция)

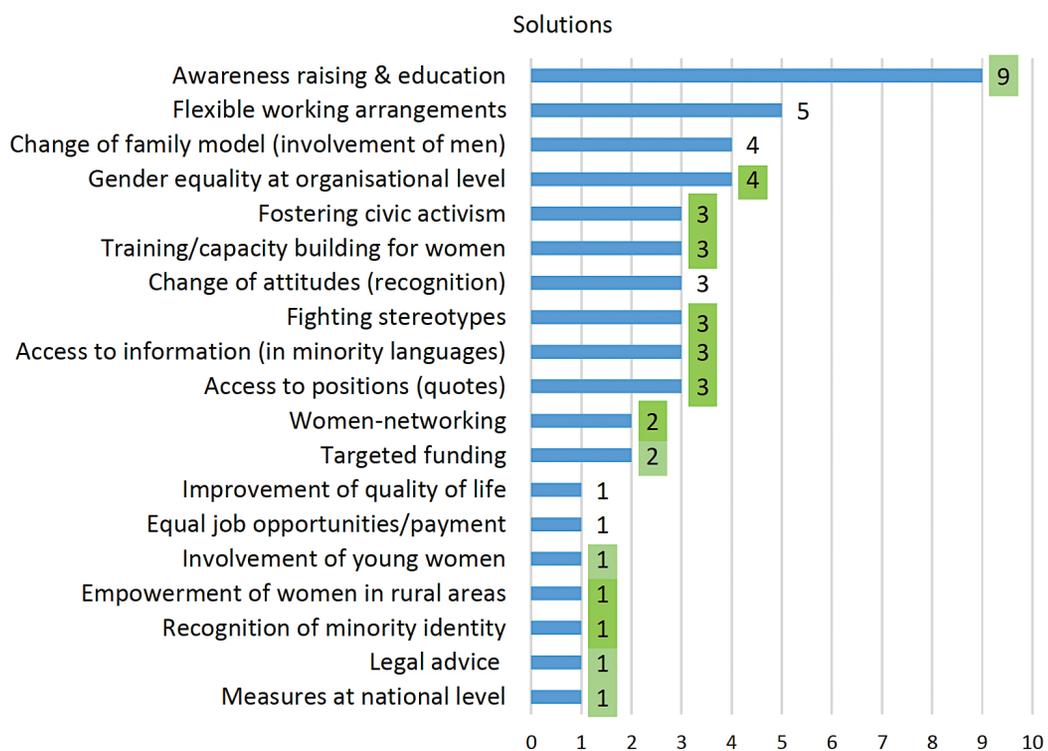
По мнению участников параллельного опроса, наиболее серьезной проблемой, с которой сталкиваются женщины, является структурная дискриминация в различных сферах жизни – в профессиональной жизни и трудовых отношениях, в доступе к руководящим и ведущим позициям, в образовании и в семье (рис. 28). Несмотря на то, что перечисленные проблемы на пути к равенству актуальны для всех женщин, женщины из меньшинств дополнительно подвержены стереотипам, предрассудкам и часто становятся жертвами интерсекциональной дискриминации. Несмотря на разную постановку проблем, что также может быть объяснено тем, что респонденты в первом опросе заняли позицию институциональных представителей, сходство между двумя наборами ответов просматривается.

### Impediments to women's equality (parallel survey)



**Рис.28 Проблемы, определенные вовлеченными сторонами (население в целом)**

(1.Структурная дискриминация (неравные карьерные возможности, доступ к ведущим позициям, образование, семья–работа/дети/время... ) – 2.Стереотипы, предубеждения, неуважительное отношение (патриархизм/конформизм, сексизм) – 3.Интерсекциональность (идентичность меньшинств, дискриминация внутри общества) – 4.Домашнее насилие, сексуальные домогательства – 5.Ограниченное право выбора/голоса – 6.Проблемы финансового характера (бедность), доступ к услугам)



**Рис. 29 Возможные решения выявленных проблем**

(1.Повышение осведомлённости и образование – 2.Гибкий график работы – 3.Изменение модели семьи (вовлеченности мужчин) – 4.Гендерное равенство на уровне организации – 5.Продвижение гражданского активизма – 6.Тренинг/расширение возможностей для женщин – 7.Изменение отношения к проблеме (признание ее существования) – 8.Борьба со стереотипами – 9.Доступ к информации (на языке меньшинств) – 10.Возможность занимать должности (посредством предоставления квот) – 11.Установление и развитие связей между женскими организациями/женщинами – 12.Целевое финансирование – 13.Улучшение качества жизни – 14.Равные возможности в работе/оплаты труда – 15.Включение в работу молодых женщин – 16.Расширение прав и возможностей женщин в сельской местности – 17.Признание идентичности меньшинств – 18.Правовые консультации – 19. Меры, предпринимаемые на национальном уровне)

После выявления проблем, организации меньшинств попросили указать меры, которые они считают важными для решения проблем. Рисунок 29 показывает, что большинство респондентов считают, что повышение осведомленности, обучение и предоставление информации, а также наращивание потенциала женщин (особенно женщин в сельской местности) могут привести к положительным изменениям. Стоит рассмотреть и, возможно, начать дискуссию о предлагаемых механизмах, таких как: структурированный подход к гендерному равенству на организационном уровне; упрощенный доступ к руководящим должностям (через предоставление квот); установление и развитие связей между женскими организациями/женщинами; и предоставление целевого финансирования.

## ЧТО ДАЛЬШЕ?

Таким образом, посредством применения Инструмента скрининга женщин из числа меньшинств ФСЕНМ установил, что:

- › Тема гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин представляет интерес не только для организаций членов сети ФСЕНМ, но и для целого ряда участников, продвигающих и защищающих права меньшинств. Проблемы, с которыми сталкиваются женщины из числа меньшинств, касаются как женщин и мужчин, принадлежащих к меньшинствам, так и большинства.
- › Женщины из числа меньшинств активны на институциональном уровне, но их вклад часто остается незаметным, поскольку они редко выдвигаются в качестве представителей своих организаций. Представляется, что данные проблемы возникают из-за существующих взглядов и стереотипов, а не из-за структурных проблем.
- › Несмотря на то, что женщины составляют большинство сотрудников организаций, на руководящих должностях и руководящих постах доминируют мужчины. В некоторых организациях никогда не было женщин на руководящих должностях.
- › Большинство организаций меньшинств сообщают о существующем гендерном балансе и недискриминации. Тем не менее, очень немногие из них приняли правила и процедуры по защите и поощрению равенства на институциональном уровне.
- › Осведомленность о национальном законодательстве и инструментах по защите и продвижению гендерного равенства значительно превышает знания об общих правовых основах и механизмах защиты гендерного равенства на европейском и международном уровнях. Так же, значительная часть респондентов не знает национальных или международных нормативных правил и процедур.
- › Организации меньшинств почти никогда не проводят обучение персонала по гендерному равенству.
- › Женщины, по-видимому, входят в число целевых групп программной деятельности организаций меньшинств. Тем не менее, только половина организаций приняла политику гендерного равенства в качестве единого принципа своей деятельности. И только одна треть организаций осуществляла или в настоящее время осуществляет мероприятия, нацеленные на женщин.

- Лишь немногие организации отслеживают участие женщин в проектной деятельности и используют качественные показатели для сбора данных. Большинство организаций не учитывают, участвуют ли женщины в проектной деятельности и является ли их участие активным – включаются ли они в дискуссии, делают презентации и активно участвуют в мероприятиях или же просто являются пассивными бенефициариями.
- Достигнув своей цели в качестве инструмента по повышению осведомлённости, скрининговые опросы ФСЕНМ показали, что 29 из 38 организаций считают, что усовершенствование гендерной политики и применение ее на практике являются основополагающими для их организаций. Повышение осведомленности среди организаций-членов сети ФСЕНМ, обучение руководства и персонала, и получение экспертной поддержки были отмечены как релевантные механизмы по развитию институциональных компетенций.
- Структурная дискриминация в различных сферах жизни, по-видимому, является серьезным препятствием на пути к равенству женщин. Тем не менее, женщины из числа меньшинств чаще сталкиваются с интерсекциональной дискриминацией, а также чаще подвержены стереотипам и предрассудкам по сравнению с женщинами из большинства. Хотя повышение осведомленности, обучение и развитие компетенций (как для женщин из числа меньшинств, так и для всего общества) были определены как возможные механизмы, которые могут привести к позитивным изменениям, по мнению участников опроса структурный подход к расширению прав и возможностей женщин (такой как, например, квоты), позволяющий занимать лидирующие позиции, институциональные правила и процедуры, а также мобилизация групп поддержки через женские сети могут способствовать гендерному равенству.

Анализируя результаты опроса и рассматривая различные предложения о возможных решениях выявленных проблем, ФСЕНМ определил несколько инициатив, которые мог бы реализовать, предлагая поддержку своим членам и другим заинтересованным сторонам. Хотя организация не в состоянии повлиять на рабочие механизмы таким образом, чтобы сделать их более гибкими или изменить существующие модели семьи, некоторые меры могут быть встроены в проектную деятельность или реализованы на основании новых инициатив ФСЕНМ. Области, в которых ФСЕНМ может оказать поддержку заинтересованным сторонам, выделены зеленым цветом на рисунке 29.

ФСЕНМ считает положительным тот факт, что большинство респондентов опроса (67%) подтвердили свою заинтересованность в участии в будущих инициативах в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (рис. 30). Тот факт, что более 50% этих организаций также решили добровольно предоставить свои контактные



**Рис. 30** Количество организаций, заинтересованных в продолжении работы

(Да – Нет – Оставить данные для связи)

данные в конце анонимного опроса (чтобы с ними можно было связаться напрямую) был расценен ФСЕНМ как готовность и в дальнейшем поддержать проект «Женщины из меньшинств» и продолжить участие в дальнейшей совместной работе по укреплению гендерного равенства.

Осознавая, что вопросы, поднятые в ходе опроса, требуют особого внимания, первым шагом в 2023 году будет то, что ФСЕНМ вместе с заинтересованными организациями членами проведет онлайн-совещание по дальнейшему планированию. Приглашение будет также направлено всем членам и другим заинтересованным сторонам, которые могут захотеть поддержать инициативы, направленные на расширение прав и возможностей женщин из числа меньшинств.



[www.fuen.org](http://www.fuen.org)