



Závěrečná esej

GEN 510 : Praxe a kazuistický seminář

Katedra: **Psychologie**
Obor: **Psychologie / Genderová studia**
Předmět: **GEN 510**
Jméno, příjmení: **Lucie Opršalová**
UČO: **243479**

Moje praxe v International students club Brno

Organizace

Organizace, ve které jsem vykonávala svoji praxi je International students club (Mezinárodní studentský klub v Brně), který funguje pod záštitou Masarykovy univerzity a sdružuje zahraniční studenty ze všech koutů světa. Jedná se o neziskovou organizaci, která vznikla v létě roku 2003.

Hlavním cílem její činnosti je podpora myšlenky studentské mobility, mezinárodní spolupráce a vytváření prostředí pro lepší vzájemné poznání české a zahraniční kultury.

Vzhledem k tomu, že se jedná o neziskovou organizaci je financována především dobrovolnými sponzory, k nimž je vázána symbolickou smlouvou.

Co se týká struktury organizace její vedení je nazýváno tzv. board a ostatní aktivní členové team. V hlavním vedení boardu jsou zastoupeni vedoucí jednotlivých sekcí. Předsedající a hlavní slovo má vždy „prezident“ a jeho zástupce „více-prezident“ dále jsou zde jmenovitě tajemník, pokladník, vedoucí sekce human resource a aktivit, dále potom fundraisingu a sportovních aktivit, výletů, tutoringu- „průvodci“ z řad studentů MU, kteří nově přijíždějícím zahraničním studentům usnadňují začátky studia v České republice. Radí jim s Informačním studentským systémem a stejně tak s tím kde mohou trávit volný čas.

Komentář [J1]: Práce je na dobré cestě. Je nutné zapracovat připomínky oponentky. a dodržet limity rozsahu. Projít styl a odstranit nesrozumitelné, popisné a genderově nerelevantní témata.

Komentář [J2]: Upozorňuji také na to, že 10 normostran je 18 000 znaků vč mezer, a vy máte přes 24 tis. Toto je důležité vnímat, jelikož v bakalářské práci se netoleruje ani znak navíc. Můžete vynechat některé popisné pasáže – případně je zkrátit,...
V ostatních pracích je obvyklá tolerance 10% méně či více.

Komentář [J3]: Správně se grafy v odborném textu číslují, mají název a dole pod grafem se uvádí zdroj:autor/literatura

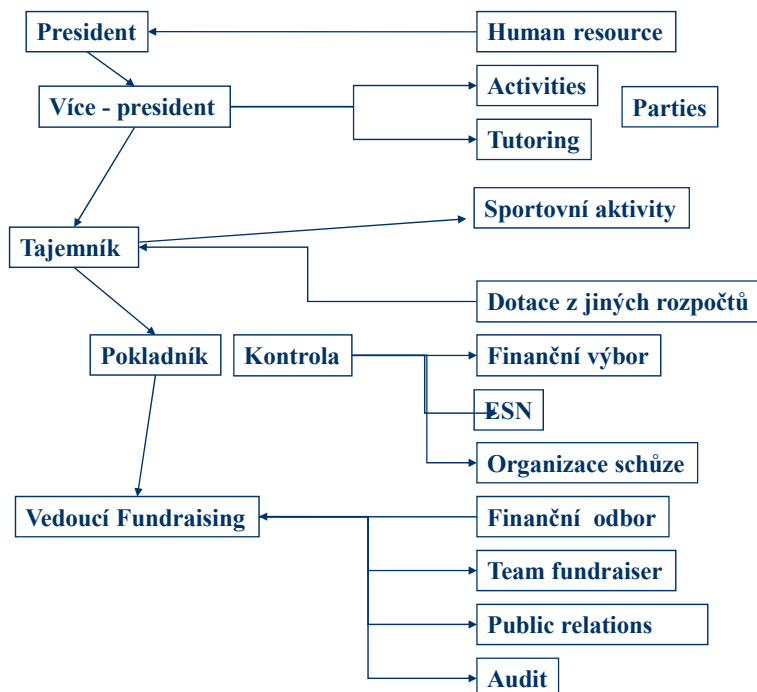


Schéma vedení

International students club není v České republice jediným svého druhu. Například v Praze funguje na podobném principu také ovšem pod názvem Buddy systém (Buddy program). International students club jako takový je součástí mezinárodní organizace Erasmus Student Network která pracuje se 150 000 studenty a se svými 257 sekcemi pokrývá celou Evropu.

Cílovou skupinou jsou studenti ve věku 18-27 let, z větší části z vyspělých zemí, a tedy i dobře finančně zajištěni, s velkým množstvím volného času a s širokým spektrem zájmů.

Podpora ze strany státu není příliš velká. Co se týká města Brna a magistrátu je možné pod jeho záštitou organizovat různé kulturní akce, či projekty. Nejvíce podpory nabízí rektorát MUNI a také Lékařská fakulta, která klubu propůjčila část svých prostor.

Aktivity pořádané ISC

- **Orientační týden**, který probíhá první týden po příjezdu studentů. Během této doby studentům představíme město i univerzitu, společně zařídíme bankovní účet, šalinkartu a mnohé další užitečné věci, čímž studentům výrazně usnadníme přechod do nového prostředí.
- **Prezentace států** patří k oblíbeným a hojně navštěvovaným tradicím klubu. Každý týden mají studenti ze 2-3 zemí možnost představit svou domovinu co možná nejoriginálnějším způsobem
- **Sportovní aktivity** organizované v průběhu celého semestru. Zařazován je široký výběr sportů jako např. volejbal, basketbal, fotbal, plavání, fitcentrum, bowling apod.
- **Kulturní aktivity**, pomocí nichž se snažíme studentům lépe přiblížit českou kulturu. Studenti s námi mají možnost navštívit různá divadelní představení, muzea či třeba zajít na prohlídku Vily Tugendhat
- **Výlety a exkurze** pořádáme několikrát měsíčně, a to jak po zajímavých místech v České republice, tak i do metropolí v sousedních státech
- **Jazykové kurzy** jsou vyučovány jednotlivými zahraničními studenty a díky tomu můžeme nabídnout širokou škálu vyučovaných jazyků
- **Společné párty a oslavy** jsou díky své neformálnosti skvělou příležitostí k navázání vzájemného přátelství, a proto do našeho programu zařazujeme různé tematické i jiné párty

Z **genderových aspektů** bych chtěla například upozornit na nápis na letáčku, který ISC club disponuje a to v odstavci informací, týkajících se popisu České republiky, kdy nově přijíždějící lákají nejen na krásy českých pamětihodností, ale také krásu českých žen. Zda je to vhodné, či nikoliv je těžké posoudit, ale z mého úhlu pohledu studentky genderových studií, plní tato věta nepatřičnou funkci. Je to jako kdyby české ženy byly automaticky v submisivním postavení bez práva volby a muž opět mocensky zveličen jako ten, který si

vybírání.

To byl první genderovaný aspekt . Další aspekt, který jsem zmiňovala již ve své prezentaci mám možnost sama upozornovat v rámci sekce, ve které pracuji-sekce fundraising – což znamená vyhledávání firem, kterým nabízíme spolupráci s naším klubem ať už pouze sídlící v Brně, či blízkém okolí nebo nadnárodním společnostem , kterým nejprve prezentujeme výhody co my jim můžeme nabídnout – jako je prezentace jejich loga, rozdávání letáček a podobně a poté to co požadujeme- tedy slevu na naši klubovou kartičku . Z mého dosavadního působení v této sekci bych vyvodila následující závěry týkající se genderu – vedoucí postavení zastávají převážně muži . Ti co jsme my doposud oslovily, my myšleno já a kolegyně, byli většinou majitelé firem a to byli ve valné většině muži , obzvláště technicky zaměřených –počítače, mobily, elektronika dokonce i restaurace , kavárny, pizzerie. A když jsme si objednávaly schůzku , tak ženy byly v tom poddajném postavení na nižších postech tedy v pozicích asistentek a podobně. Závěr plyne tím pádem nižší platové ohodnocení , nižší postavení. Ženy v pozicích , že nemají pracovnímu trhu co nabídnout .

Komentář [J4]: Styl je nesrozumitelný.

Participuji i na sekci Activities , což je sekce především sportovně zaměřená. A opět jsou i zde patrné genderové stereotypy, co se týká v dělení na to , které sporty navštěvuje kdo – muži –fotbal, basketbal, posilovna ! ženy – volejbal, pilates, aerobik, jóga. Preference je rozdílná a opět zde panují genderové stereotypy, kulturní rozdíly zde nehrají vůbec žádnou roli . Genderové stereotypy jsou stejné napříč kulturou.

Komentář [J5]: Doplnit metodologicky, z jakých dat jste vycházela? Jak tyto skutečnosti reflektuje teorie?

Představení témat a problémů, kterými se organizace zabývá

International students club se zabývá především tím, aby zahraničním studentům usnadnil aklimatizaci v naší zemi, pomáhá jim se smysluplným trávením volného času a umožňuje našim studentům aby se vzájemně seznámili a spoznali jinou mentalitu a kulturu jejich cizojazyčných vrstevníků. Nejdůležitější aktivitou je tedy tutoring. Každému nově přijíždějícímu studentovi je přidělen jeho „tutor“ kamarád/ průvodce , který mu pomáhá se vyvarovat různých nepříjemností , které by se mu zde mohli přihodit. Problémů, které je třeba řešit je vícero . Například ubytování , převážná část studentů, kteří přijíždějí jsou ubytováni na kolejích stejně tak jsou v záloze priváty těm , kteří se do jejich kapacity již nevešli.

Další téma jsou víza, povolení pro studium a otázky týkající se jejich pobytu zde. Všechny problémy s tím spojené by se měli pokusit naši zástupci řešit se zahraničními studenty na příslušných organizacích popřípadě pomoc

Snaží se také dbát na přátelskou atmosféru a upevnění vzájemných vztahů. Ne vždy se to daří. S ohledem na různorodost kultur i materiální zajištění studentů.

Snaha naučit zahraniční studenty alespoň komunikativně česky, ne vždy se to daří , ale většinou odjíždí alespoň se základní znalostí . Mimo to nabízí Czech lecture nebo také czech culture and tradition. Mezi oblíbené aktivity je také posezení vždy jeden den v týdnu v české restauraci a mluví se pouze česky.

Zároveň by měli členové poskytovat informace o výměnných programech

Snaží se zároveň jak českým , tak zahraničním studentům rozšířit obzory, kulturní povědomí a samozřejmě zkušenosti , které získají z každého nově vznikajícího projektu.

Reflexe genderových aspektů těchto témat

Z genderového úhlu pohledu bychom na tutoring mohli nahlížet jako na diskriminaci na základě pohlavní biologické kategorie dělení na dívky a chlapce. Chlapci si obvykle vybírají chlapce, protože věří, že s nimi nebude "taková práce" jako s více úzkostnými dívkami. Naproti tomu dívky se většinou vybírají dívky, proto, že chlapci berou věci více na lehkou váhu, mají tzv. „věci na háku“ .. "no problem", či „never mind“ je běžnou součástí jejich slovníku a více pečlivé a zodpovědnější dívky, právě toto děsí a vůbec shledávají dívky jako ty se, kterými si lépe rozumí.

Genderový aspekt při povolení k pobytu. Co k tomu dodat, snad jen, že více problému mívají chlapci, ale zřejmě se nejedná pouze o diskriminaci na základě pohlaví, ale stejně tak i rasou, protože například na cizince ze západu má údajně cizinecká policie daleko méně otázek než na cizince z východu. Stává se, že ambasády si ještě zpětně vyžádají aby jim zahraniční studenti doložili všechna možná potvrzení a náležitosti týkající se jejich příjezdu, ale jsou to vyjimečné případy nejvíce problémů se objevuje většinou kolem doby příjezdu.

Projekty, na kterých se organizace podílí:

Central European Platform (CEP) je jedna z mezinárodních regionálních platform celoevropské studentské organizace Erasmus Student Network (ESN), jehož členské kluby se na dobrovolnické bázi starají o integraci zahraničních studentů přijíždějících na krátkodobý studijní pobyt na hostující univerzitu do cizí země.

CEP představuje čtyřdenní setkání v říjnu 2008 pro cca 80 zástupců studentských klubů převážně z České republiky, Polska, Rakouska, Slovenska, Slovinska, Rumunska a Maďarska. V rámci CEPu, který je pořádán pravidelně jednou do roka vždy rozdílným studentským klubem, je pro účastníky připraven bohatý program, z něhož největší důraz je kladen na plenární zasedání a workshopy a dále pak na program představující kulturu hostující země. Plenární zasedání a workshopy se uskuteční v prostorách univerzit. Tato část programu slouží k prezentaci aktuálních témat týkajících se výměnných studijních programů, nových projektů ESN, sdílení know-how nebo například diskusí nad určitými tématy vztahující se k managementu neziskových organizací.

Součástí programu je také tzv. „Infomarket“, prezentace jednotlivých univerzit studentům MU, MZLU a VUT. Tento „trh informací“ prezentuje možnosti studia v jednotlivých zemích středoevropského regionu, kam je možné z brněnských univerzit vycestovat, dále pak prezentace zemí samotných, jejich historie a kultury. Počítá se s aktivní účastí účastníků CEP, kteří budou prezentovat svou domácí univerzitu a zemi.

Mezi doprovodný program patří tzv. „Eurodinner“ spojená s českým večerem. Tato akce je zaměřená na prezentaci kultury jihomoravského regionu a brněnských univerzit vycestovat, dále pak prezentace zemí samotných, jejich historie a kultury. Počítá se s aktivní účastí účastníků CEP, kteří budou prezentovat svou domácí univerzitu a zemi.

Mezi doprovodný program patří tzv. „Eurodinner“ spojená s českým večerem. Tato akce je zaměřená na prezentaci kultury jihomoravského regionu a jednotlivých účastnických zemí. Součástí doprovodného programu hostů bude také charitativní akce pod názvem Give20. Jedná se o gala večer, který je součástí celoevropských oslav 20. výročí založení Erasmus Student Network. V rámci večera se představí ESN International, prostor dostanou i zástupci univerzit a partneři akce. Součástí programu je vystoupení živé hudby. Jako hlavní program

Komentář [J6]: Nemá gen relevanci-odstranit, pokud ano, je potřeba popsat v čem.

večera je aukce předmětů reprezentující různé střeoevropské země. Výtěžek z této aukce je určen na vzdělávací projekt charitativní organizace UNICEF.

Regionální platforma představuje jedinečnou možnost navázání dialogu mezi zástupci studentských klubů z různých univerzit a z různých zemí. Účastníci sdílí know-how o pořádaných projektech a portfoliu služeb týkající se integrace cizinců v novém prostředí. Díky osobnímu kontaktu položí základy budoucí vzájemné spolupráce na nejrůznějších projektech a rozšíří tak množství aktivit organizovaných za účelem zapojení cizinců do lokální kultury. Účastníci sdílí know-how o pořádaných projektech a portfoliu služeb týkající se integrace cizinců v novém prostředí. Díky osobnímu kontaktu položí základy budoucí vzájemné spolupráce na nejrůznějších projektech a rozšíří tak množství aktivit organizovaných za účelem zapojení cizinců do lokální kultury.

Kromě navázání kontaktů mezi jednotlivými ESN kluby a zvýšení počtu společných projektů přeshraniční spolupráce studentských organizací na vysokých školách je dalším cílem CEPu také zvýšení povědomí členů ESN o nových mezinárodních projektech ESN. Dále pak mezi cíle CEP patří zviditelnění ESN Česká republika s důrazem na kluby existující v Brně v rámci sítě ESN a na národní a lokální úrovni, především v rámci univerzity a města Brna.

Komentář [J7]: opět viz koment 4

Co se týká kazuistiky uvedu příklad problému se kterým přišel jeden zahraniční student v době mé služby v kanceláři, protože jsem mimo práce jako fundraiser byla zaměstnána i tam, ale pouze na jeden den v týdnu. Jednalo se o případ, kdy se společně se svou přítelkyní vydali směrem do Francie autem. Oba byli Američané a vše jim zde v Brně takřka ve středu Evropy přišlo velmi blízko. Po několika hodinách cesty však přejeli sjezd z dálnice a tak si svoji cestu prodloužili. Několik takových nepříjemností nakonec zapříčinilo to, že se vrátili dříve než plánovali, protože hádky byly na denním pořádku. K nám do klubu přišli oba s žádostí jestli by mohli dostat každý svůj pokoj vzhledem k tomu, že byli na koleji společně. Bohužel všechny místa už byly obsazeny, a tak nezbývalo nic jiného se s někým vyměnit. Po této informaci se opět strhla hádka na téma „Proč ženy nedokáží číst v mapách a muži zase neumějí se vcítit do situací ženy a být více empatičtí“. Já jako účastnice vše sledující z povzdálí jsem si uvědomila jak dívka reaguje. Většinou plačtivě a snažila se vždy konflikt řešit v roli té, která jej tedy zavinila, hlavně, aby už byl klid. Chlapec se zde cítil jako ten, který má pravdu a žena v submisivní pozici, že ona ho musí přeci pochopit. Například, když vyprávěli o tom jak se ve Francii ztratili a chlapec řekl, ať dívka počká v autě, že se na cestu zeptá on a vyřeší to i zde bych shledávala aktuální problém genderově skrytého curricula, která ženám vštepuje, aby ony se staraly o tu citovou rovinu (soukromou sféru) a muži pragmatici se obětovali a situaci vyřešili (veřejnou sféru). Nakonec se vše vyřešilo v klidu, sice už spolu nežijí, ale jsou nadále přátelé a i ubytování se vyřešilo nakonec bez problémů, s ohledem, že zde byli oba na rok a řadu studentů odjíždělo po jednom semestru se místo nakonec našlo.

Gender a rovné příležitosti

V organizaci gender a téma rovných příležitostí je reflektován stejně jako všude jinde- možná teoretická diskriminace na základě pohlaví, že do vedoucích pozic jsou voleni většinou muži.

Genderová konceptualizace vychází především z nerovných pracovních příležitostí mužů a žen. Neustále stereotypní představa o fungování ženy a muže zapříčinuje například to, že sektor sportovních aktivit a akcí řídí obvykle muž. Je to snad z důvodů lepší tělesné konstituce, či větší fyzické zdatnosti ?? Neustále zde narážíme na problém gender stereotypní „škatulkování“ kdy mužské pohlaví je považováno za silnější.

Jakým způsobem je konceptualizován gender

Lind a Löther (2001, cit.dle Červinková, 2003) uvádějí následující tři znaky, které jsou přes určité rozdílné definice shodné:

- 1. GeM se vztahuje na ženy i muže a je zaměřen na rovnost příležitostí mužů i žen
- 2. GeM je strategie k dosažení rovného postavení žen a mužů ve společnosti
- 3. GeM znamená rozšíření témat a přesunutí aktérů a aktérek: všichni zúčastnění musí vnést ve vztahu ke všem rozhodnutím a na všech úrovních genderově.

Gender audit

Cílem participativního gender auditu je podle Walters (2002) zjistit:

- co účastníci/ice auditu dělají s ohledem na genderovou rovnost a posílení postavení žen v zaměstnání
- jak to dělají
- jak vztahují to, co dělají sami, k aktivitám jiných subjektů
- jak je možné v kontextu dané organizace zlepšit realizované aktivity

v naší organizaci by se dal gender audit popsat ve třech po sobě následujících a opakujících se fázích

1. fáze

- jedná se o fázi zjišťování a diagnostiku problémů pomocí dotazníků

2. fáze

-propagace a kompletace plánu na podporu lepších pracovních příležitostí, schopností seberozvoje, genderové rovnosti

- tento plán a následný seznam úkolů pro členy jednotlivých sekcí je aktualizován každých 14 na schůzi boardu a teamu

3. fáze

- zhodnocení a výstupy během další schůze, konzultace popřípadě snaha o pomoc v případě nejasností

Jak jsou v organizaci zajištěny rovné podmínky pro zaměstnance a zaměstnankyně –

- flexibilní pracovní doba
- možná práce z domova (např. v případě, že jsou sami schopni zajistit si potřebné vybavení, na které organizace nemá finanční prostředky, stanovit způsob kontroly práce provedené z domova
- na každý sektor připadá jeden vedoucí složky (člen boardu) a team , tedy na jedno jakoby pracovní místo je práce rozdělena mezi více lidí a tím i odpovědnost za výsledek je rovnoměrně rozložena

Reflexe průběhu praxe

Já osobně pracuji v International students club jako „fundraiser“ . Společně s mojí kolegyní

tvoríme tým , který se snaží najít nové sponzory. Nejedná se nám pouze o finanční pomoc , ale uvítáme i granty, či různé promo materiály, či služby , které bychom mohli erasmům v rámci klubu nabízet. Vzhledem k tomu, že každý zahraniční student má svoji vlastní ESN kartičku chtěli bychom docílit i slev a výhod , které mají studenti s průkazem ISIC, jehož ESN karta není ekvivalent. Setkáváme se při naší práci jak s nadšeným ohlasem tak s patřičnou nevolí.

Je pravdou, že na této pozici teprve začínám a říká se , že fundraiserem se člověk nerodí , ale teprve se jím stává. Já za tu dobu co zde působím částečně i z důvodů gender praxe , tak jsem zjistila, že pro tento druh práce jsou podstatné dvě vlastnosti za prvé dobrá přesvědčivost a schopnost prezentovat sebe a organizaci co možná nejlepším způsobem tedy dbát na první dojem , za druhé je nezbytně nutné naučit se přijímat fakt, že o vás daná firma nestojí , nemá zájem , či jinak není přístupná spolupráci a umění včas snahu ukončit a s povděkem a přáním pěkného dne ukončit rozhovor a celkově snahu o získání dalšího i když možná velmi žádoucího sponzoringu .

Co jsem si dále z celé mé dosavadní praxe a práce odnesla se nedá koupit ani prodat. Spíše zase o něco více zkušeností při práci s lidmi, umění komunikace. Při praxi jsem využila znalostí jak psychologie , které studuji jako druhý obor na FSS , tak povědomí o různých aspektech generové segregace trhu práce například získaných z genderu.

Vzhledem k pozici fundraisera jsem se skutečně setkávala s řadou lidí na vedoucích postech. A zdůrazňuji bylo to převážně muži. Dle Ehlstain.....*„Právě ženy byly v průběhu dějin Západu populací umlčenou v aréně veřejné řeči :jejich názory na tuto situaci a jejich úloha v průběhu humanizace byly buď pokládány za jasné nebo se jim přičítal menší význam a čest ve srovnání s veřejnými politickými aktivitami mužů“*.. (Ehlstain :J.B.: Veřejný muž a soukromá žena , str. 29) Segregace trhu práce je stále podmíněna přetrvávajícími gender stereotypy.

Chyběly mi znalosti týkající se generové problematiky z hlediska vnitřní struktury organizace jako je například potenciální výskyt genderově nekorektního jednání při pracovní činnosti. Stejně tak genderově senzitivní použití jazyka. Konkrétně má pozice má název „Fundraiser“ jak použít pozici fundraisera správně pro ženský rod? Jak nazvat ženu v této pozici aby název byl genderově korektní??

Během praxe jsem se naučila řadu věcí týkající se organizaci akcí, stejně tak získala cenné zkušenosti například při psaní žádosti o grant, při oslovování sponzorů co použít, jaké informace říct a co naopak vynechat. Postupem času jsem získala řadu nových přátel, jak ze zahraničí tak českých. Tuto práci jsem snad ani nebrala jako práci, spíše jako smysluplné využití volného času.

Ale upřímně nějak si nedovedu představit absolventa/absolventku oboru Gender Studies jako zaměstnankyni organizace. Nevím v čem by byli jeho silné , či slabé stránky . Nedokáží to posoudit.

Celkové zhodnocení

Organizace na mne působila velmi profesionálně. Všimla jsem si snahy a energie vkládané do jednotlivých akcí a snaha skutečně o to , aby se zde „zahraňáci“ cítili jako doma.

Silná stránka organizace je její vnitřní soudržnost a pocit sounáležitosti mezi všemi jejími členy. Především organizování teambuildingových akcí. Sektor „humus resources“

organizoval například před vánočními svátky společenské odpoledne na kterém novým členům osvětlil vznik klubu, kompletní strukturu, funkci jednotlivých složek a členů, prostě taková domácí atmosféra. Účastnila jsem se i vánočního večírku, kde si všichni dávali navzájem dárky. A aby nedostal někdo více a někdo méně proběhlo asi 14 dní před tím na schůzi boardu losování , kdo komu bude kupovat dárek. Stanovila se částka určitá maximální částka kolik by měl stát , tak aby to rozpočet studentských kont unesl a byla spokojenost , když se vše ten večer vydařilo , jak hojná účast ,tak i mnoho dárečků ,které se ten večer rozdali. Občerstvení i místo bylo rezervováno dlouho dopředu, zpívali se koledy a více se všichni členové seznámili , či poznali. Mnohdy totiž kvůli časové zaneprázdněnosti mnoho studentů, kteří jsou něčím nápomocni tzv. nejsou vidět. Nemají čas se scházet na pravidelné schůze ani se účastnit klubových akcí.

Také velmi dobrá spolupráce s mezinárodní sítí Erasmus student network, jež možnost zahraničních výměnných pobytů pro studenty organizuje.

Jako slabou stránku chodu organizace shledávám nedostatečnou kapacitu prostoru k řízení. K dispozici je pouze jedna malá kancelář , jedna malá „konferenční místnost“ , ve které se konají jazykové kurzy pro cizince i pro naše studenty a také schůze vedení (boardu) . Jedná se o skutečně velmi malý prostor, který při zaplnění všemi zúčastněnými je stísněný a nepůsobí příliš dobrým dojmem.

Dalším problémem je stále nedostatečná informovanost z řad široké veřejnosti . Snaha náš klub „zmedializovat“ se sice daří, ale z řad studentů je pořád ještě stále velmi malé povědomí o tom, co to vlastně International students club je, proč existuje a co má za cíl .

Jedná se o neziskovou organizaci, a proto nedostatečné ohodnocení za práci , kterou pro klub mnohdy její členové dělají a na to kolik do toho vloží úsilí a energie je odměna mizivá. Na druhou stranu je to jakousi „selekcí“ pro ty kdo o práci v klubu mají skutečný zájem od těch , kteří by tuto práci brali jen jako vedlejší přivýdělek.

Nedá se nikdy úplně vyhovět všem požadavkům , které naši studenti –tutoři chtějí po koordinátorech programu. Jestliže student filologie oboru portugalského jazyka se chce starat například o portugalce, určitého věku a společných zájmů, či například dívka chce striktně také dívku a naopak.. bývá těžké najít vhodný protějšek, který všechny tyto kritéria splňuje. Buď je již k někomu přiřazený , které tyto požadavky neměl a byl na seznamu dříve, či prostě patřil do boardu nebo teamu a tito , kteří aktivně participují na organizaci a chodu klubu mají přednostní právo o to vybrat si koho chtějí mít přidělení. Radě studentům se tedy nejen , že nemusí najít vhodný zahraniční student , ale dokonce již nemusí být ani koho přiřadit, pakliže trvá na svých nespornitelných požadavcích .

Celkově se ale organizace potýká především s finančními problémy a nedostatečnou podporou státních sektorů. Také to , že studenti , kteří delší dobu v klubu pracují a mají již s vedením určité zkušenosti většinou za nedlouho končí studium na vysoké škole a dávají prostor „nováčkům“ , kteří se musejí s chodem organizace teprve seznámit.

V budoucnu by se nové vedení jistě bude snažit o podporu jak univerzity, tak magistrátu města Brna. Zlepšování podmínek studia zahraničním studentům, nabídky výhod, které obstará team fundraiserů a zároveň mnoho sportovního a kulturního vyžití , o které se zaslouží sekce activities. Určitě přibude i množství projektů jak státní , tak mezinárodní úrovni,

především zkvalitnit vztahy v rámci sítě Erasmus student network a zasloužit se také o to , aby když se řekne „International students club in Czech Republic“ každého v první řadě napadlo Brno. Mezi kluby u nás panuje i jakási nepsaná rivalita , a proto se každoročně organizuje jakési zhodnocení , který z klubů vykonal za ten rok asi nejvíce a vzhledem ke skutečnosti , že doposud se umístilo Brno vždy jen a jen na prvních příčkách je pravděpodobné , že bude chtít i nadále.

Literatura:

Elshtain:J.B: **Veřejný muž a soukromá žena**.ISE Praha 1999

Červinková, A. (2003). Gender mainstreaming/mainstreaming gender? [Online: www.ccc-wys.org/kontext/ff8458f1/03_GeM.pdf]

Walters, H. (2002). Participatory Gender Auditing: A Challenging Process of Learning and Change. [Online:

www.genderatwork.org/updir/ParticipatoryGenderAuditing_HettieWalters.doc]