

**„Prejudices are what fools use
for reason.“** *Voltaire*

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Ein Kurzfilmprojekt zum Umgang mit Stereotypen im WS 12/13

Leitung: Sabrina Eimler, M.A. M.Sc & Dr. Vera Hagemann

Ein gemeinsames Projekt der Lehrstühle Prof. Kluge und Prof. Krämer



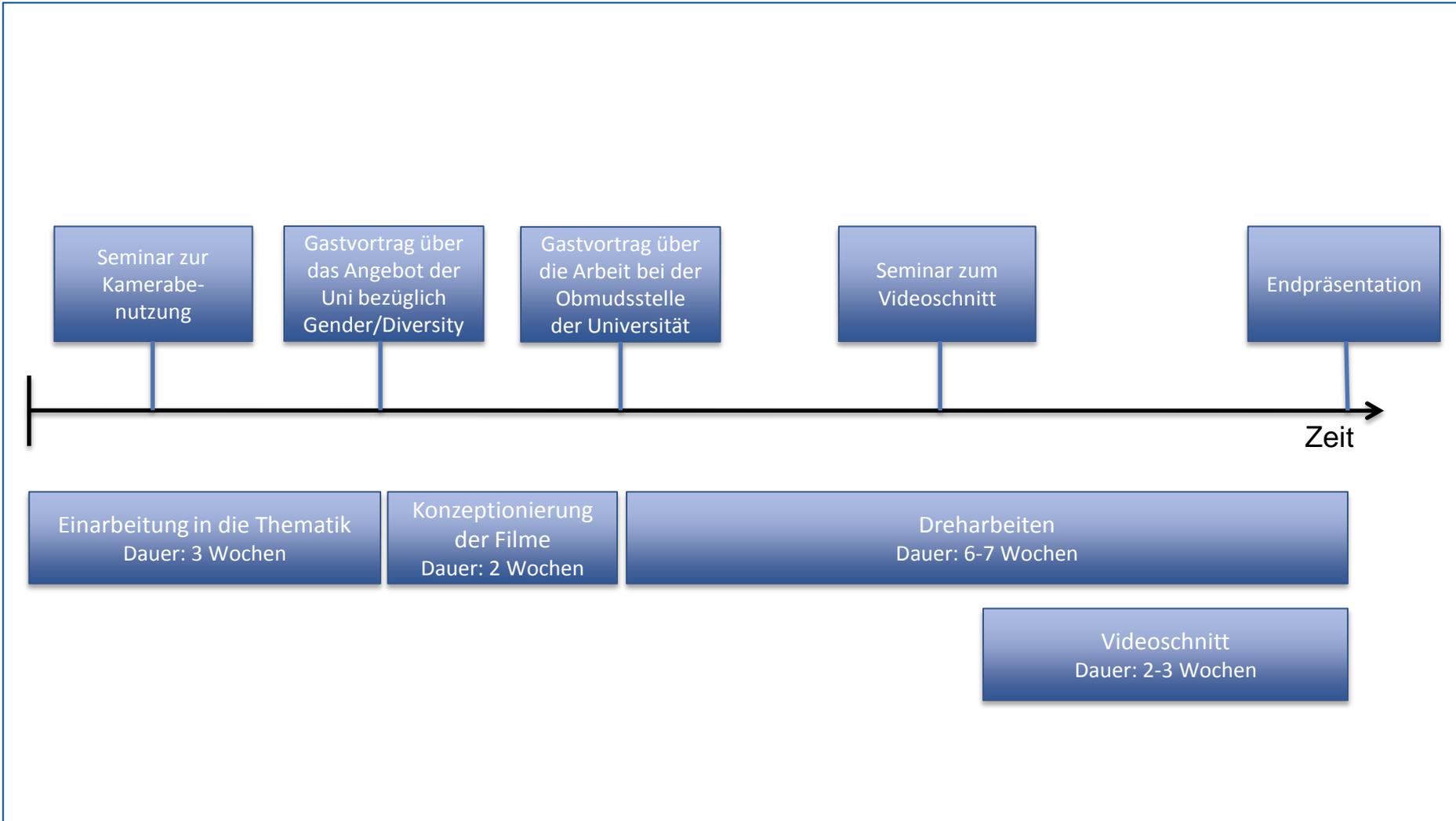
- Projektziel
- Ablauf des Praxisprojektes
- Theoretische Fundierung
- Rahmenbedingungen
- Vorstellung der Infofilme





- Erstellung von Kurzfilmen zum Umgang mit Stereotypisierung/Diskriminierung in der Universität
- Sensibilisierung im Bereich Stereotypisierung
- Fokus/Zielgruppe: ProfessorInnen, MitarbeiterInnen und Studierende der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Externe

Ablauf des Praxisprojektes



■ Definition

Was sind Stereotype?

- Wissensstrukturen, welche mentale Bilder erzeugen
(Lippmann, 1922)

■ Mechanismen

Warum stereotypisieren wir?

- Vereinfachung von Information / Sparen von kognitiven Ressourcen
(Brewer, 1988) (Fiske & Taylor, 1991)

Sind Stereotype kontrollierbar?

- Personen sind in der Lage, automatische Prozesse zu unterdrücken
(Moskowitz et al., 1999)

Unter welchen Voraussetzungen sind sie kontrollierbar?

- Wenn genügend Zeit, Motivation und kognitive Ressourcen vorhanden sind
(Macrae et al., 1994)

■ Angewandte Stereotype mit besonderer Fokussierung auf Geschlechterstereotype

Wie machen sich angewandte Stereotype bemerkbar?

- Diskriminierung aufgrund von Vornamen, Alter, Geschlecht, Ethnischer Herkunft, Sexualität

(Rudolph et al., 2007; Kluge & Krings, 2007; Katz & Braly, 1933)

Was sind Geschlechterstereotype?

- „Kognitive Strukturen, die sozial geteiltes Wissen über charakteristische Merkmale von Männern und Frauen enthalten.“

(Eckes, 1997)

Welche Folgen haben Geschlechterstereotype?

- Geschlechterverteilung hat Einfluss auf das Erscheinungsbild eines Berufes/einer Tätigkeit

(Huffman & Hurst 1990)

■ Veränderung und Abbau von Stereotypen

Welche Strategien zum Vorurteilsabbau existieren?

- Decategorization: Individuelle Identität wird ersetzt durch Gruppenidentität
(Bettencourt et al., 1992)
- Film als besondere Möglichkeit, aufgrund eine Vielzahl von Kanälen, Abbau von Stereotypen zu bewirken und Diskriminierung vorzubeugen

■ Dual Career Couples

Was sind Dual Career Couples?

- Paare, bei denen beide Partner hochqualifiziert sind, ihre Arbeit als sinnstiftenden Bestandteil ihres Lebens ansehen und nicht auf Kinder verzichten wollen.
(Tunnat, 2005)

Wie kann die Universität bei einer solchen Konstellation helfen?

- Paare werden zusammen eingestellt
- Einrichtung von unterstützenden Dual-Career Services
(Walter, 2010)



- Zwei Seminare unter der Leitung von Nils Dunsche

Einführung in die Kamerabenutzung

- Kamerabedienung
- Kameraführung
- Einstellungsgrößen
- Interviewtechniken

Einführung in die Benutzung des Videoschnittprogramms Adobe Premiere®

- Video-/Audioschnitt
- Videobearbeitung
- Effekterstellung



* 22 % Geisteswissenschaften, 8 % Gesellschaftswissenschaften, 7 % Bildungswissenschaften,
 13 % Wirtschaftswissenschaften, 11 % Betriebswirtschaftslehre, 8 % Mathematik, 1 % Physik,
 4 % Chemie, 3 % Biologie & Geografie, 18 % Ingenieurwissenschaften, 5 % Medizin

- Gastvortrag von Eva Wegrzyn und Sarah Winter über Angebote der Universität Duisburg-Essen bezüglich der Thematik Stereotype
 - Gender Portal als Informationskanal für Wissenswertes rund um das Thema „Gender“
 - KomDim als Engagement der Universität um Diversity-Management zu verankern
- Vortrag von Dr. Birgit Kunde über ihre Arbeit bei der Zentralen Ombudsstelle für Studierende
- Schilderung realer Diskriminierungsfälle an der Universität und deren Bewältigung



- Camcorder, Mini-DV

- Mikrofon

- Kamerastativ

- Adobe Premiere



Kurzfilm 1



Kurzfilm 2



Behandelte Thematik

- Angewandte Stereotype
- Diskriminierung aufgrund von Namen & ethnischer Herkunft
- Sexualisierte Gewalt

Thematisierte Personengruppen

- Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft
- Studentinnen

Behandelte Thematik

- Angewandte Stereotype
- Abbau von Stereotypen
- Vermeidung von Diskriminierung

Thematisierte Personengruppen

- Studierende mit Depressionen
- Studierende mit körperlichen Behinderungen

Kurzfilm 3



Kurzfilm 4



Behandelte Thematik

- Angewandte Geschlechterstereotype
- Automatische Aktivierung von Stereotypen
- Kontrolle/Vorbeugung der Aktivierung

Thematisierte Personengruppen

- Studentinnen

Behandelte Thematik

- Angewandte Stereotype
- Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Sexualität, Erscheinungsbild
- Vermeidung von Diskriminierung

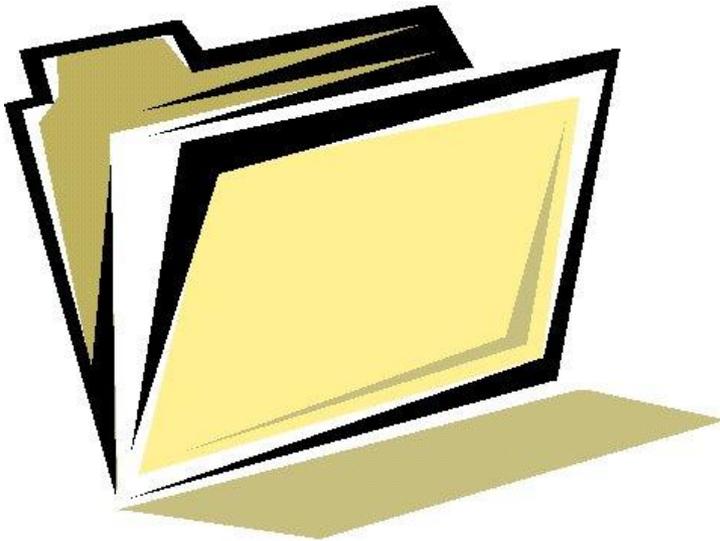
Thematisierte Personengruppen

- Studierende einer ethnischen Minderheit
- Homosexuelle Studierende

Diskriminierung im universitären Arbeitsumfeld

(Sarah Friedewald, Anna Kizina, Carina Knitter)





- Themenbereich Angewandte Stereotype

- ethnische Herkunft (Katz & Braly, 1933)
- Wahrnehmung von Namen (Rudolph & Spoerrle, 1999)

- Themenbereich sexualisierte Gewalt

- Definition und Ausprägungen (Klöckner & Wolff, 2009)
- Besonderheiten der Thematik (Schmiedgen, 2007)
- Folgen (Schmiedgen, 2007)

**Thema:**

- Diskriminierung im universitären Arbeitsumfeld
 - Diskriminierung bei Personalauswahl
 - Sexuelle Belästigung

Ziele:

- Betroffene animieren...
 - sich bei universitären Beratungsstellen Hilfe zu holen
 - sich nicht selbst die Schuld für ihre Diskriminierung zu geben
- Diskriminierendes Verhalten abbauen



Ethnische Herkunft

(Katz & Braly, 1933)

- Studie zu Stereotypen über 10 verschiedene Nationalitäten

Beispielhafte Befunde:

- Deutsche: wissenschaftlich veranlagt, fleißig, solide
- Türken: gemein, sehr religiös, verräterisch, sinnlich

Alter, Attraktivität & Intelligenz von Vornamen

(Rudolph & Spoerle, 1999)

- mit dem Vornamen einer Person werden automatisch bestimmte Merkmale (z.B. Alter, Geschlecht, Attraktivität, Intelligenz, ethnische Herkunft, sozioökonomischer Status) assoziiert



Sexualisierte Gewalt

- sexuell konnotierte Worte, Gesten, Handlungen und Verhaltensweisen, die als übergriffig, grenzüberschreitend und verletzend empfunden werden (Klöckner, 2009)

Problem:

- Tabuisierung der Thematik (Schmiedgen, 2007)

Folgen:

- physische und psychische Beeinträchtigungen (Schmiedgen, 2007)



Unterteilung des Films in zwei Sequenzen

1. Teil: Personalauswahl

- Studierende mit unterschiedlichen Voraussetzungen bewerben sich auf eine Stelle als studentische Hilfskraft

2. Teil: sexuelle Belästigung

- Thematisiert wird ein Arbeitsverhältnis zwischen einer Studentin und ihrem Vorgesetzten
- Drehort: Campus Duisburg
- Schauspieler: KommilitonInnen, FreundInnen

Jetzt kommt der Film!





1. Teil: Personalauswahl

- Ablehnung der BewerberInnen aufgrund verschiedener Vorurteile
- Einstellung der Studentin mit typisch deutschem Namen

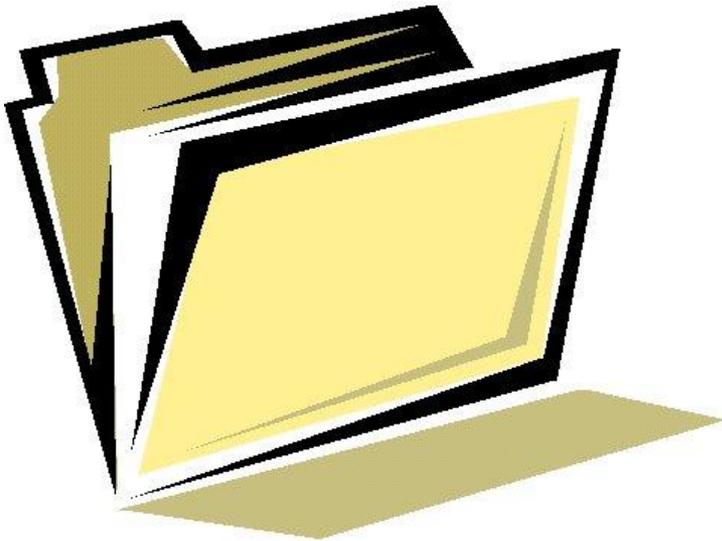
2. Teil: sexuelle Belästigung

- Anonymisierung des Professors
- Darstellung von
 - verschiedenen Ausprägungen
 - Reaktionen des Umfeldes
 - Folgen für Betroffene

Uni durch die Augen anderer

(Janis Dotschkis, Kübra Harmanci, Ina Pins)





- Themenbereich Angewandte Stereotype
- Besonderer Fokus auf Diskriminierung auf Grund von psychischen Erkrankungen und körperlichen Behinderungen
- Unterschiedliche Voraussetzungen der Studierenden im Mittelpunkt



- Darstellung eines Uni-Tages mit unterschiedlichen Diskriminierungen
- Lenken von Bewusstsein und Aufmerksamkeit auf:
 - Existierende Stereotype
 - Diskriminierung durch Lehrende und Studierende
 - Unterschiedliche Voraussetzungen
- Anregung:
 - Sich in andere Personen hineinversetzen



•Angewandte Stereotype

- Fettleibigkeit (Weidemann, 2012; Degner, 2006)
- Geschlechterstereotype (Eckes, 2008)
- Psychische Probleme (Stammen, 2010)
- Chronische Krankheiten (Stammen, 2010)
- Behinderungen (Stammen, 2010)

•Zudem: Verwendung weiterer Ergebnisse der Diskriminierungs – und der Studierenden-Befragung (Eimler & Hagemann, 2012; Stammen, 2010)



- Unterteilung des Films:
 - 1. Teil: Vorstellung des Protagonisten
 - 2. Teil: Wandel vom Musterstudenten zur stereotypbelasteten Person
 - 3. Teil: Durchleben von Diskriminierungen
- Drehort: Campus und Räumlichkeiten der UDE, Vorlesung Dr. Hagemann, Mensa Studentenwerk
- SchauspielerInnen: KommilitonInnen, FreundInnen, DozentInnen

Jetzt kommt der Film!

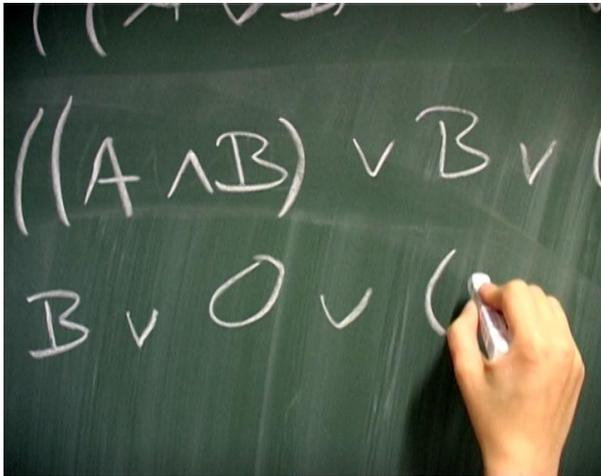


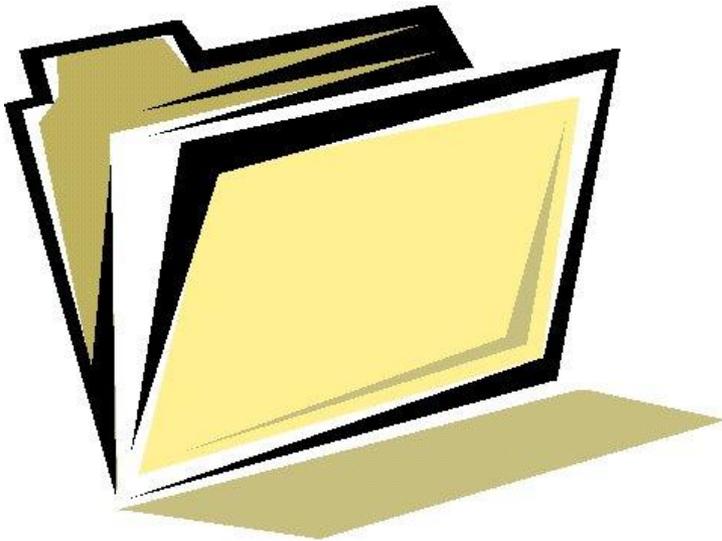


- Bei Darstellung eines Musterstudenten, Jan, kommt es zu einem Umbruch
- Jan durchlebt an nur einem Tag all die Probleme, die andere Studierende haben
- Film zeigt den Alltag nicht realistisch
 - Absurde und überzogene Szenen verstärken die Wirkung der Situationen ohne zu dramatisieren

Ein ganz normaler Studientag?

(Felix Born, Meike Gabriel, Hendrik Häuser, Alexandra Schroeder)





- Fokussierung des Themas Mechanismen und Geschlechterstereotype
- Darstellung unbewusster Prozesse im Bereich Stereotype im Kontext der Universität



- Sensibilisierung im Bereich automatischer Prozesse
- Aufdecken von unbewusster geschlechterspezifischer Zuschreibung von Fähigkeiten
- Darstellen von Möglichkeiten im Kontext der Universität zur Vermeidung negativer Zuschreibungen



Wie werden automatische Prozesse charakterisiert?

- Automatische Prozesse beinhalten nicht geplante oder spontane Aktivierungen von verinnerlichten Assoziationen.

(Devine, 1989)

- Sie sind unbewusst, man kann sie nicht ignorieren oder umgehen.

(Devine, 1989)

- “It would appear that the automatically activated stereotypecongruent or prejudice-like responses have become independent of one's current attitudes or beliefs.”

(Devine, 1989)



Inwiefern hat das Geschlecht etwas mit den automatischen Prozessen zu tun?

- Das Geschlecht gilt als einer der salientesten Faktoren bei der Zuschreibung der Kompetenz einer Person bezüglich einer Tätigkeit

(Huffman & Hurst, 1990)

- Diese Attribution geschieht automatisch und unbewusst

(Zemore, Fiske & Kim, 2000)



Unterteilung des Films in zwei Teile

- 1. Teil: Ein Unitag aus der Sicht einer studierenden Person
- 2. Teil: Informationen zu dem erlebten Phänomen und zu Angeboten der Universität in diesem Bereich werden gegeben

Jetzt kommt der Film!



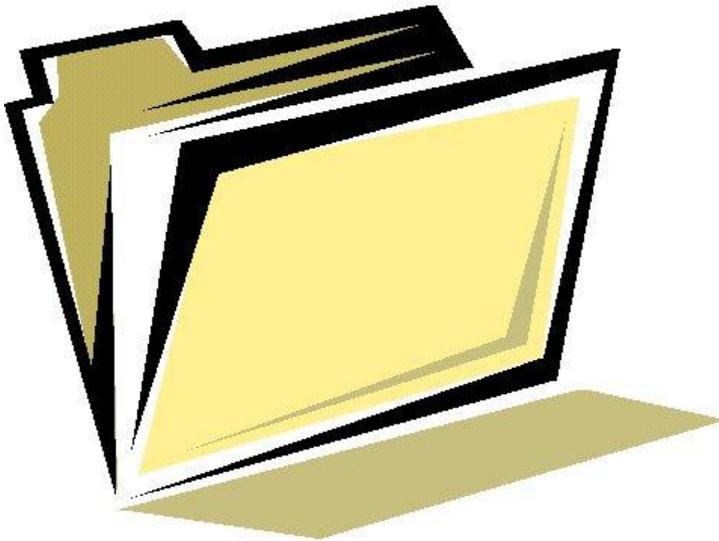


- Darstellung eines Studientages aus der Ich-Perspektive ohne Stativ für natürliche Bewegungen
- Geschlecht des Protagonisten/ der Protagonistin bis zum Ende des Films unklar
- Darstellung verschiedener Situationen welche eine automatische Geschlechtsattribution hervorrufen sollen
- Zum Ende des Films Wechsel in die „Third-Person“ Perspektive und Darstellung einer weiblichen Protagonistin
- Musikalische Unterlegung des Films mit „Black Strobe – I’m a man“

Warum?

(Tanja Papenhoff, Jacqueline Patzke, Stefan Schwenzfeier, Andy Transchel)





- Film beschränkt sich nicht auf ein besonderes Umfeld in der Uni
- Geschehnisse finden im Uni-Alltag statt
- Es wird die Sicht der Opfer eingenommen, um Auswirkungen von Stereotypisierung bzw. Mobbing zu unterstreichen
- Neben den Aufnahmen steht vor allem Text und damit Gedanken der Opfer im Fokus (Ich-Perspektive)



- Verdeutlichen, dass Diskriminierung und Mobbing keine Kavaliersdelikte sind
- Eine Anregung liefern, das eigene Verhalten zu überdenken
- Aufforderung zu mehr Zivilcourage



•Angewandte Stereotype

- Religion
- Fettleibigkeit (Weidemann, 2012; Degner, 2006)
- Homosexualität

- Ergebnisse der Studierendenbefragung zu Diskriminierungserfahrungen (Eimler & Hagemann, 2012; Stammen, 2010)



- Unterteilung des Films in drei Abschnitte (drei Personen, welche Opfer von Diskriminierung und Mobbing werden)
- Drehort: Campus Duisburg
- SchauspielerInnen: Gruppenmitglieder, KommilitonInnen, Freunde
- Film ist unterlegt mit einem eigens von der Gruppe geschriebenen und komponierten Lied

Jetzt kommt der Film!





- Abschnitt 1: Studentin mit Migrationshintergrund wird aufgrund ihres Kopftuchs ausgeschlossen und diskriminiert
- Abschnitt 2: Eine fettleibige Studentin leidet unter ihrem Aussehen und dem daraus resultierenden diskriminierenden Verhalten ihrer Kommilitonen
- Abschnitt 3: Ein homosexueller Student wird aufgrund seiner sexuellen Orientierung von seinem universitären Umfeld gemieden und gemobbt

FAZIT



- Stereotype betreffen jeden, werden unbewusst aktiviert, existieren auch im Kontext der Universität
- Film als gute mediale Möglichkeit um kreativ auf die Problematik aufmerksam zu machen und über existierende Plattformen und Projekte zu informieren
- Großes Engagement der Universität aktiven Stereotypen/Diskriminierung vorzubeugen bzw. entgegenzuwirken (Ombudsstelle, Gender Portal, KomDim)
- Problematik: Veraltetes/Defektes Equipment, schwierige Kommunikation mit dem ZIM



- Wie bewusst ist diese Thematik den Studierenden und Lehrenden der Universität?
- Welche Möglichkeiten könnte es, neben den Infofilmen geben, um auf das Thema aufmerksam zu machen?
- Wie können Einrichtungen wie die Ombudsstelle oder das Gender-Portal beworben werden, so dass die Kenntnis und auch die Nutzung dieser Möglichkeiten erhöht wird?
- Was passiert mit den Kurzfilmen/ Wie werden diese verwendet?

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit



- Bettencourt A, Brewer M, Croak M, Miller N. 1992. Cooperation and the reduction of intergroup bias: the role of reward structure and social orientation. *J. Exp. Soc. Psychol.* 284:301–19.
- Brewer, M. B. (1988). A dual process model of impression formation. In R. S. Wyer, Jr., & T. K. Srull (Eds.), *Advances in social cognition* (Vol. 1, pp. 1-36). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Degner, J. (2006). Die indirekte Erfassung von Einstellungen gegenüber übergewichtigen Menschen mit affektiven Priming. Kassel: Kassel University Press GmbH.
- Devine, P.G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(1), 5-18.
- Eckes, T. (1997). Geschlechterstereotype. *Frau und Mann in sozialpsychologischer Sicht*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Eckes, T. (2002). Paternalistic and Envious Gender Stereotypes: Testing Predictions From the Stereotype Content Model. *Sex Roles*, 47(3/4), 99- 114.
- Eckes, T. (2008). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S.171-182).
- Eimler, S & Hagemann, V.. (2012). Diskriminierungsbefragung an der Universität Duisburg-Essen
- Fiske, S. T, & Taylor, S. E. (1991). *Social cognition* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoffman, C., & Hurst, N. (1990). Gender stereotypes: Perception or rationalization? *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 197– 208.

- Katz, D., & Braly, K.(1933). Racial Stereotypes of One Hundred College Students. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28, 280-290..
- Klöckner, C. & Wolff, E. (2009). Broschüre der Uni Göttingen zur Information und Strategien bei sexualisierter Gewalt an Hochschulen: „Hochschulen... kein Raum für sexualisierte Gewalt?!“.
- Lippmann, W. (1922) *Public Opinion*. *New York: The Free Press* (First Free Press Paperback Edition, 1965).
- Macrae, C., Milne, A. & Bodenhausen, G. (1994). Stereotypes as energy-saving devices: A peek inside the cognitive toolox. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 37-47.
- Moskowitz, G. B., Gollwitzer, P. M., Wasel, W., & Schaal, B.(1999). Preconscious control of stereotype activation through chronic egalitarian goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 167-184.
- Rudolph, U. & Spörrle, M. (1999). Alter, Attraktivität und Intelligenz von Vornamen: Wortnormen für Vornamen im Deutschen. *Zeitschrift für Experimentelle Psychologie*, 46, 115-128.
- Rudolph, U., & Böhm, R., & Lummer, M.(2006). Zur sozialen Wahrnehmung von Vornamen.
- Rudolph, U., Böhm, R., & Lummer, M. (2007). Ein Vorname sagt mehr als 1000 Worte – Zur sozialen Wahrnehmung von Vornamen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 38, 17-31. doi: 10.1024/0044-3514.38.1.17.
- Sexistische Diskriminierung und sexuelle Belästigung - Informationen und Gegenstrategien (2007). Zugriff am 07.12.2012, von http://www2.kein-sexismus.de/uploads/sexist_diskrim_end.pdf.

- Sexuelle Belästigung. Handlungshilfe für Betroffene und Betriebsräte (2008). Zugriff am 08.01.2013, von http://netzwerk-chancengleichheit.org/news/uploads/Dokumente/Broschren/IGM_Sexuelle_Belaestigung_0030815.pdf
- Schmiedgen, J. (2007). Sexistische Diskriminierung und sexuelle Belästigung - Informationen und Gegenstrategien . URL: http://www2.kein-sexismus.de/uploads/sexist_diskrim_end.pdf . Stand: 07.12.2012
- Stammen, K. H., & Sipos. A. (2010). Ergebnisse der Studierenden-Befragung im Auftrag der Prorektorin für Diversity Management der Universität Duisburg-Essen .
- Tunnat, L. (2005). Dual Career Couples (DCC) / Doppelkarriere-Paare. Retrieved Oktober 30, 2012, from <http://www.hawk-hhg.de/university/media/doppelkarriere.pdf>.
- Walther, K. (2010): Jenseits traditioneller Familienmodelle: Zur Diversität von Doppelkarrierepaaren. In: Gramespacher, E. / Funk, J. / Rothäusler, I.: *Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik* (pp. 99-110).
- Weidemann, M.(2012). Bundesweite Studie des IFB Adipositas Erkrankungen Leipzig belegt: Dicke Menschen werden abgelehnt, Leipzig: Leipziger Internetzeitung.
- Zemore, Sarah E., Susan T. Fiske & Hyun-J. Kim (2000). Gender Stereotypes and the Dynamics of Social Interaction. *The Developmental Social Psychology of Gender*. Mahwah, NJ: Erlbaum, 207-241.