



1. MODUL - Einführung

Im Laufe des 1. Moduls werden Sie sich erstmals mit der Plattform MOODLE vertraut machen. Sie werden die Lernmaterialien lesen, sich im Forum mit Ihren Kolleginnen und Kollegen austauschen und am Ende der Woche Ihr Resumé (Lerntagebuch) absenden sowie die Evaluierung für Modul 1 ausfüllen.

THEMA DES 1. MODULS

Der Artikel 12 des BESCHLUSSES Nr. 1720/2006/EC des Europäischen Parlaments und des Europarates vom 15.11.2006, durch den ein Aktionsprogramm für lebenslanges Lernen festgelegt wurde, legt es den Mitgliedsländern nahe, insbesondere auf diesem Gebiet ihren Pflichten nachzukommen, um sicher zu stellen, dass dieses Programm umfassend dazu beiträgt, die drei horizontalen Politiken der Gemeinschaft zu fördern. ADAT beschäftigt sich vor allem mit der Förderung der Gleichberechtigung von Mann und Frau und leistet einen Beitrag im Kampf gegen jegliche Form von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Behinderung(en) oder sexueller Orientierung.

Die Nichtregierungsorganisation **CERPA**, ein Partner des **ADAT**-Projektes, hat in den vergangenen Jahren an Studien zu Themen teilgenommen, die sich nicht ausschließlich mit Menschen mit Behinderung beschäftigten. So wurden im Rahmen eines Projektes des Büros für Gender-Gleichberechtigung der Provinz Bologna in Zusammenarbeit mit dem Italienischen Verein für Muskeldystrophie (UILDM) 40 Frauen mit Behinderung über ihre Arbeits- und Lebensgeschichte interviewt. Eines der Ergebnisse war, dass die Tatsache, Frau UND behindert zu sein, andere Arten von Diskriminierung schuf als jene, denen man ausgesetzt ist, wenn man „nur“ behindert oder „nur“ eine Frau ist. Das war der Ausgangspunkt für eine Analyse der unbewussten Diskriminierung (die manchmal auch mit dem aus dem Amerikanischen stammenden Begriff **AVERSIV** bezeichnet wird) und der Intersektionalität.

Dank dieser Erfahrungen wurde sich CERPA der Schwierigkeiten bewusst, die bestehen, wenn man unbewusste Diskriminierung gegenüber Gruppen feststellen möchte, die sich von denen unterscheiden, auf die sich CERPA normalerweise konzentriert, nämlich Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderungen. CERPA hat daraufhin einige Partner gefunden, mit denen es möglich ist, die Erfahrungen mit anderen Arten von unbewusster Diskriminierung und ihrer Intersektionalität auszutauschen und darüber zu diskutieren. Es wurde auch ein Trainingsprogramm entwickelt, das darauf abzielt, bei Unterrichtenden in der Erwachsenenbildung ein Bewusstsein für diese Thematik zu schaffen: das **ADAT-Projekt**.

Während Diskriminierung sich früher in offensichtlichem Hass und in der Diskriminierung gegenüber Menschen mit Behinderung, Frauen und Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung manifestierte, sind die Formen der unbewussten Diskriminierung viel komplexer und ambivalenter. Auf der einen Seite haben die Diskriminierenden die besten Absichten, bemühen sich typischerweise,



gerade nicht zu diskriminieren, unterstützen politische Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung, setzen sich für die Opfer der Ungleichbehandlungen in der Vergangenheit ein, identifizieren sich mit den Ideen der liberalen Politik, vertreten starke Werte der Gleichberechtigung und halten sich selbst für vorurteilsfrei. Auf der anderen Seite hegen diese Menschen unumgänglich negative Gefühle und Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung, gegenüber Frauen, Menschen mit anderer ethnischer Herkunft oder Nationalität etc. Die negativen Empfindungen der unbewussten Rassisten, Sexisten, Heterosexisten und behindertenfeindlichen Menschen zeichnen sich dadurch aus, dass sich diese in Gegenwart von bestimmten Menschen unwohl bzw. unsicher fühlen oder sogar Angst haben (Diese Angst könnte von unseren biologischen Ängsten vor jenen, die wir als „fremd“ wahrnehmen, herrühren).

Außerdem erkennen die Betroffenen dieses negative Verhalten oft selbst nicht oder sie distanzieren sich davon, zumal es in Widerspruch steht zu ihrem Wertesystem und ihrer Vorstellung von Gleichberechtigung.

Da diejenigen, die unbewusst diskriminieren, sich darum bemühen, das eigene Verständnis von Gleichberechtigung aufrecht zu erhalten, diskriminieren sie typischerweise nicht bewusst oder unabsichtlich. Deshalb könnte das negative Gefühl, das ihrem Verhalten zugrunde liegt, ihr Handeln subtil, unbewusst und unabsichtlich beeinflussen. (Das Konzept des aversiven Rassismus wurde 1986 von S.L. Gaertner und J.F. Dovidio untersucht. In den darauffolgenden Jahren wurden zahlreiche Studien zu den Themen unbewusste Behindertenfeindlichkeit, unbewusster Sexismus und Heterosexismus etc. durchgeführt.)

TEXTE

Die unbewusste Diskriminierung ist international gesehen ein recht neues Thema. Deshalb steht nur ein geringer Teil des Materials zu dieser Thematik auf Italienisch und Deutsch zur Verfügung. Wir haben viele Texte für Sie aus dem Englischen übersetzt.

Die Texte, die Sie in dieser Woche lesen, werden Ihnen dabei helfen, sich im Thema zurecht zu finden und es in den Kontext des Kurses richtig einzuordnen.

Sie können die folgenden Texte in beliebiger Reihenfolge, entweder ganz oder auch nur teilweise, lesen. Es ist jedoch ratsam, beide Texte vollständig zu lesen. Sie können sich zuerst mit den Themen beschäftigen, die Sie am meisten interessieren oder Ihre Neugierde wecken; aber eine vollständige Lektüre beider Dokumente wird Sie darin unterstützen, die grundlegenden Konzepte zu verstehen, die Ihnen – so hoffe ich – auch in den anderen Modulen von Nutzen sein werden.

Sie benötigen ca. 3 Stunden, um diesen Text vollständig zu lesen.

1) Old-fashioned_and_contemporary_forms_of_Prejudice



Whitley, B.E. & Kite, M.E. (2006). *The psychology of prejudice and discrimination*. Thompson Wadsworth Press: Belmont, CA. ISBN: 0-534-64271-3 (Dieses Buch wird zur Erleichterung der Lektüre in Originalversion und in italienischer Übersetzung zur Verfügung gestellt. Sie werden bemerken, dass in der Übersetzung die Abbildungen nicht übernommen wurden. Übersetzt wurden nur die Passagen, die diese kommentieren, und die Worte, die in den Abbildungen stehen: Um diese zu verstehen, müssen Sie daher die Abbildung im englischen Original ansehen und die italienische Übersetzung dazu lesen.)

VIDEO

Ich empfehle Ihnen, sich die folgenden Videos anzusehen. Sie können sich die Reihenfolge, in der Sie diese ansehen, frei aussuchen. In einigen Fällen war eine Übersetzung notwendig; wenn ein Video schriftliche Texte oder Dialoge enthält, finden Sie die Übersetzung direkt im Dokument. Ich rate Ihnen aber, sich die Videos zuerst ohne Übersetzung anzusehen und erst danach die Übersetzung. Klicken Sie auf die jeweiligen Links, um die Videos anzusehen!

A place for everyone (Ein Platz für alle)

<http://www.youtube.com/watch?v=o79gbf-M-j0&NR=1>

Soziales Europa: Bekämpfung der "eutube"-Diskriminierung

'Wissen Sie, was das soziale Europa für Sie tun kann?' Die Europäische Kommission hat eine Kampagne ins Leben gerufen, um den Nutzen ihrer Politik in den Bereichen Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken. Eine Reihe kurzer Zeichentrickfilme ist sechs Bereichen gewidmet, in denen die EU Maßnahmen ergreift, um Menschen zu unterstützen. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?c...> -> Hier stimmt der Link nicht!!!!

Weitere Informationen zur Kampagne 'Soziales Europa' finden Sie unter:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=316>

(Das Video ist auch ohne Übersetzung zu verstehen.)

Diversity Video (Video über Diversität)

<http://www.youtube.com/watch?v=SJyCGItS95k>

Canadian Center for Diversity

ÜBERSETZUNG:



Ich bin eine Frau, wenn ich Ungleichbehandlung erfahre. Ich bin Moslem, wenn ich mich gegen Diskriminierung ausspreche. Ich bin Jude, wenn ich etwas über den Holocaust lerne. Ich bin ein Mensch mit besonderen Bedürfnissen, wenn ich bemerke, wie viele Barrieren unsere Welt birgt. Ich bin Immigrant, wenn ich versuche, irgendwo dazu zu gehören. Versetzt Euch in die Lage der Anderen! Ich helfe, wenn ich ins Morgen investiere.

Sieh die Dinge anders! Eine Kampagne für Diversität

Laughing Matters - Think About It - Diversity Training Clip (Witze können verletzen – Denk darüber nach – Trainingsvideo über Diversität)

http://www.youtube.com/watch?v=c-URR2Bvx_0&feature=related

Ein interessantes Video über den Gebrauch diskriminierender Sprache...

ÜBERSETZUNG

Am Arbeitsplatz können manche Situationen sehr peinlich, wenn nicht sogar wirklich beleidigend werden oder gegen das Gesetz verstoßen.

SEKRETÄRIN

Einen Augenblick, Carlos! Ich frage Andy, wie die Lage steht. Hi, Andy! Carlos ist am Apparat. Die Lieferung, die sie erwarteten, ist noch nicht angekommen und sie können nichts tun, bevor sie nicht eintrifft.

ANDY

Wo ist das Problem? Er kann doch seine Burritos essen oder eine Siesta machen, während er wartet!

Das, was in einer Situation zum Lachen bringt, kann in einer anderen verletzend sein. Leider gehen einige der beliebtesten Witze auf Kosten einer bestimmten Gruppe von Menschen. Wir alle haben solche Witze gehört und wahrscheinlich auch schon mehr als einmal weitererzählt. Das Problem dabei ist, dass es nicht sehr lustig ist, die Zielscheibe des Witzes zu sein. Ein Witz kann schwerwiegende Folgen haben, insbesondere am Arbeitsplatz.

Anti Discrimination Advert (Kampagne gegen Diskriminierung)

<http://www.youtube.com/watch?v=7wr3ujTt89A&NR=1>



ÜBERSETZUNG

Es spielt keine Rolle, wie wir aussehen, □ wie wir sprechen, □ welche Farbe unsere Haut hat. □ Es spielt keine Rolle, wer wir sind. □ Denn im Grunde sind wir im Inneren alle gleich. □ Wir alle lachen. □ Wir alle weinen. □ Wir alle empfinden Freude. □ Wir alle empfinden Schmerz. □ Es ist an der Zeit, in uns zu gehen. □ Es ist an der Zeit, der Diskriminierung Einhalt zu gebieten.

FILM (OPTIONAL)

Se desiderate, potrete noleggiare e vedere un film che secondo me introduce bene alcuni argomenti del corso. Anche se è focalizzato sul razzismo, il film evidenzia alcuni meccanismi che si ripetono uguali in diverse situazioni discriminanti.

Crash 2005. Diretto da Paul Haggis. La storia dell'incontro e dello scontro di un gruppo di persone di estrazione sociale disparata. Ogni vita è in qualche modo personalmente influenzata, modificata, danneggiata, o segnata dal razzismo. Tutti sono a loro volta in qualche modo colpevoli di razzismo. Nessuno è senza colpe, e appena si pensa di aver capito un personaggio, Paul Haggis, il regista e sceneggiatore, qui al suo debutto, ci rivela qualcosa di completamente diverso su di lui.

FORUM

In der ersten Woche werden Sie an Gruppendiskussionen im Forum teilnehmen. Sie können selbst ein Thema anlegen und Ihre KollegInnen zur Diskussion einladen oder ein von den MentorInnen vorgegebenes Thema bearbeiten und Ihre Kommentare abgeben.