

BEROEPSOPDRACHT (BO)

POW/ONV

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

PROFESSIONALISEREN

7





GASTLES TESSA

**HoofdvrAGEN en hulpvrAGEN komen aan
het einde**

Ook dit verwerk je in je POP

Ma

E-commerce design

Diversiteit en Inclusie

Diversiteit

Verscheidenheid.

Alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen.

Versillen in zichtbare kenmerken als geslacht, leeftijd en etniciteit en in niet zichtbare kenmerken als seksuele geaardheid, religie, neurologische aanleg, gezondheid, persoonlijkheid, eigenschappen, kwaliteiten en manier van werken.

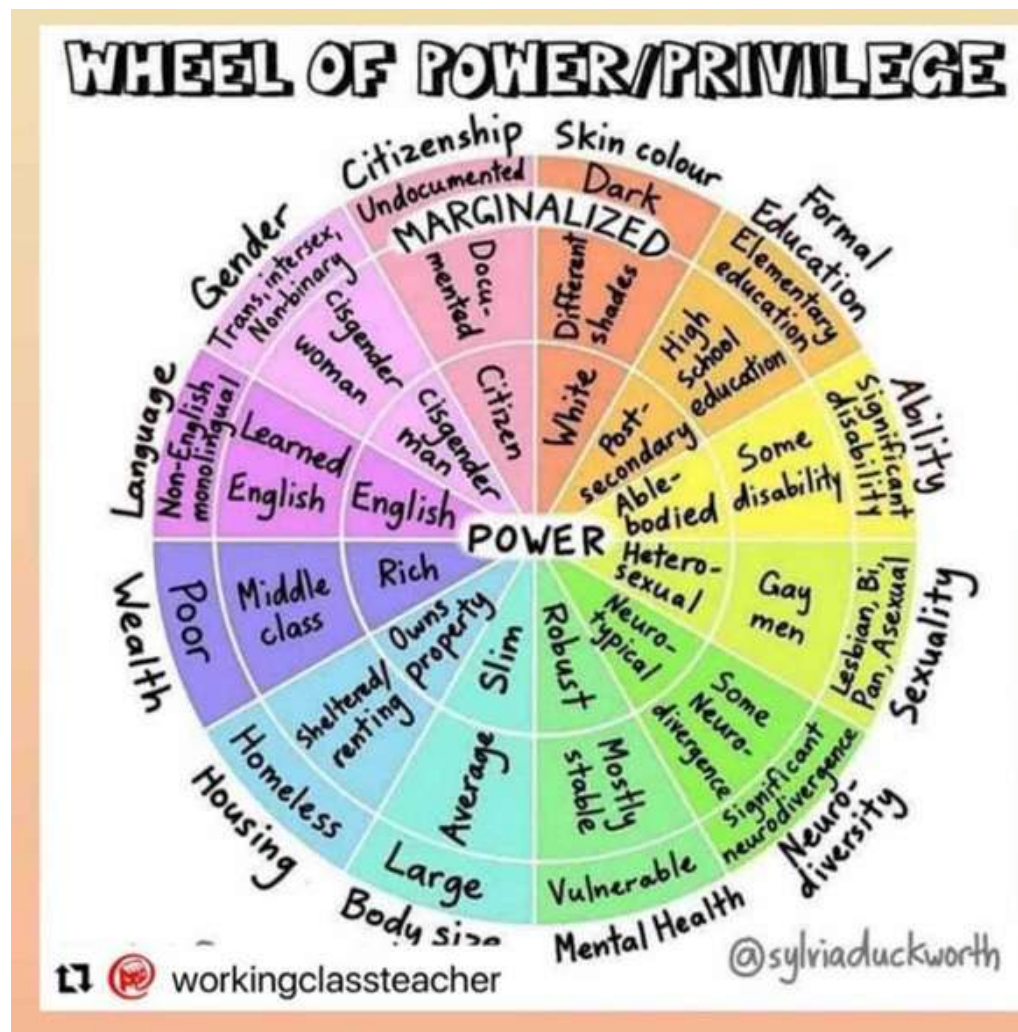


Insluiting.

Voelt iedereen zich welkom,
betrokken bij besluitvorming en
wordt iedereen gewaardeerd?



Normdenken vs diversiteitsdenken



Definities

Vooroordeel = emotioneel geladen oordeel over iets of iemand dat niet klopt met de werkelijkheid

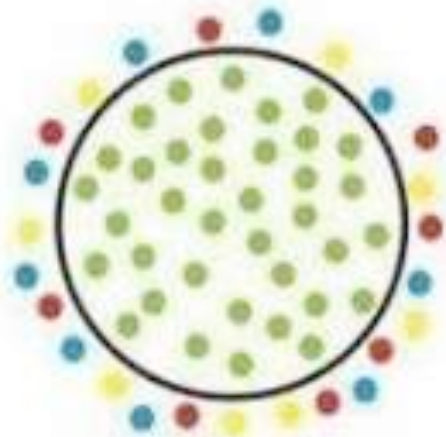
Stereotypering = kwaliteiten op basis van vooroordelen toekennen aan een groep mensen

Discriminatie = het anders behandelen van mensen of groepen mensen in gelijke gevallen

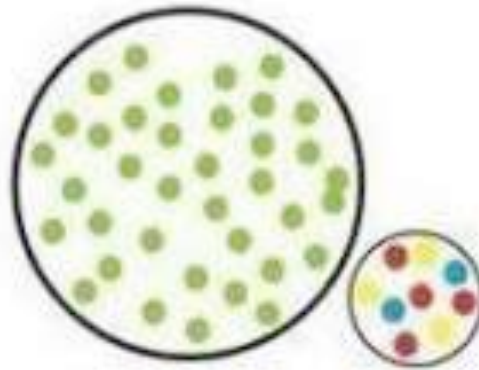
Positieve discriminatie = bewust achtergestelde mensen of groepen mensen bevoordelen

Racisme = het benadelen van mensen of groepen mensen op basis van huidskleur

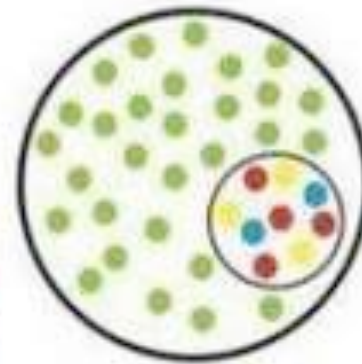
Stappen naar inclusie



exclusie



segregatie



integratie



inclusie

Actuele ongelijkheid in beeld

TECH | 23 SEP 2020 **PREMIUM**

Zelfs coronatest.nl niet toegankelijk genoeg voor mensen met beperking

Van de 7000 geanalyseerde overheidswebsites, onder meer van regionale GGD'en, persoonlijke gezondsomgevingen en portals van zorgaanbieders, is slechts 1 procent aantoonbaar toegankelijk voor mensen met een beperking. Dit geldt zelfs ook voor het platform waar een coronatest aangevraagd kan worden. Illya Soffer van leder(in) stelt dat PGO's en portals van zorgaanbieder **De coronabestrijding dreigt te mislukken – en gaat om ontou dat is de schuld van de rijke landen**



Genderdiscriminatie regeert nog steeds bij hartfalen

Vrouwen met hartklachten worden vaak met een verkeerde diagnose en een paracetamolletje naar huis gestuurd. **ime Valk pleit voor id van feminiene**

Belastingdienst

Belastingdienst erkent: toch sprake van etnisch profileren



Blaauwe enveloppen in de printstraat van de Belastingdienst. Boelc/arp

Al een jaar hangt de vraag in de lucht: deed de Belastingdienst nu aan etnisch profileren of niet? Ja, erkent de fiscus nu na onderzoek van Trouw en RTL Nieuws.

Jan Kleinnienhuis 10 mei 2020, 23:30

Nederland duikelt op ranglijst van vrouwenemancipatie

De kloof tussen mannen en vrouwen in Nederland wordt groter. Nederland is hierdoor flink gezakt op een toonaangevende lijst met betrekking tot de emancipatie van vrouwen van het World Economic Forum (WEF).

ANP 17 december 2019, 7:43

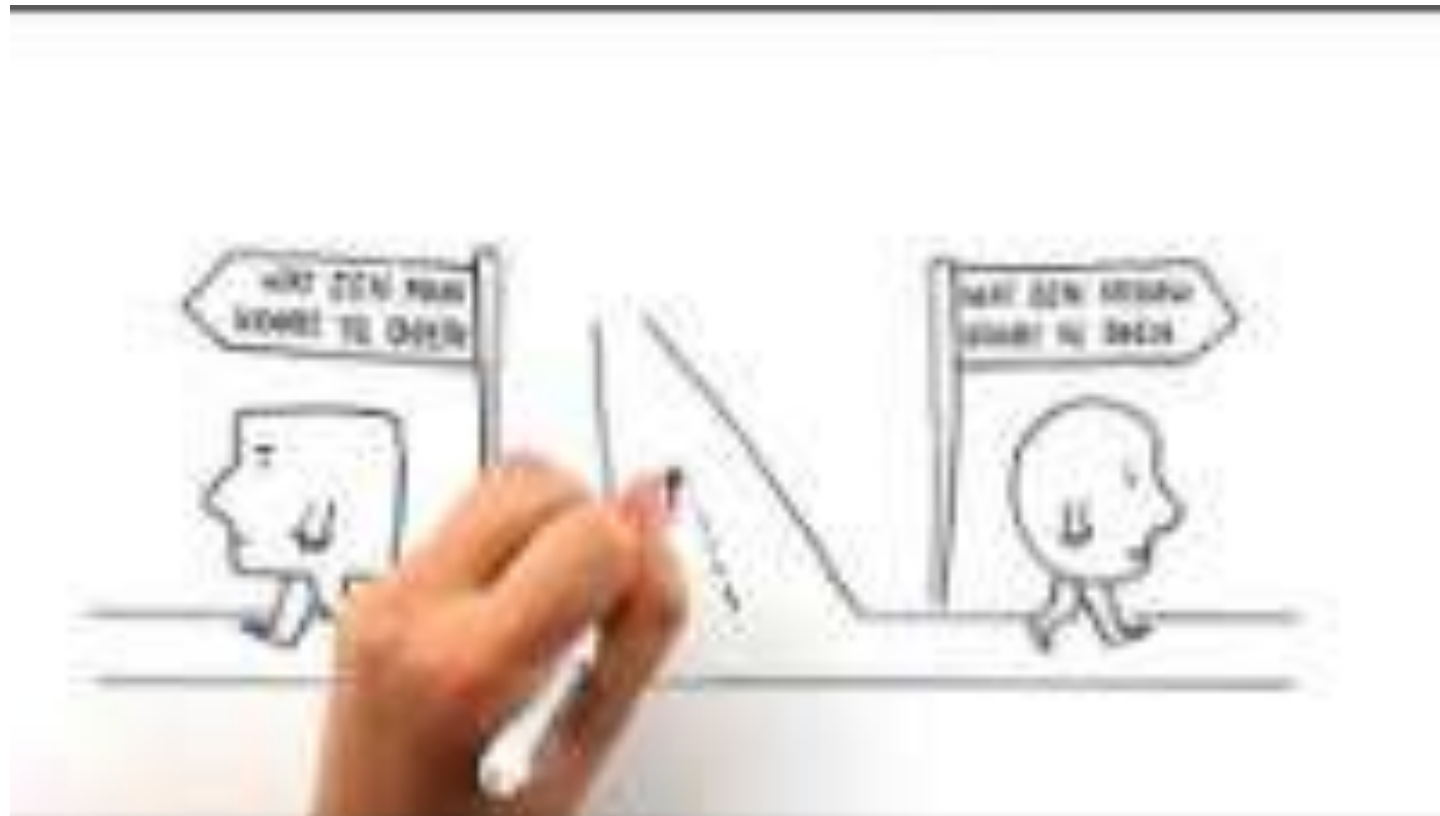


En gezondheidszeker en vrijwillig in tijdstip Covid-19 vaccin van het Chinese bedrijf Sinovac Biotech toegelaten in Brazilië. Boelc/ARP

Terwijl Canada straks genoeg doses van coronavaccins heeft om de bevolking zes keer in te enten, staan veel arme landen met lege handen.



Stereotyping



https://www.youtube.com/watch?v=qjT1-I3E_YY&t=1s

Like-me bias



"We need more people
like you in our
organization!"

Like me – bias

Onbewust geef je mensen die overeenkomsten met jou vertonen een voorkeursbehandeling en ken je positieve eigenschappen aan diegene toe.

Wat is de rol van de media?

Ma



<https://www.youtube.com/watch?v=XjQBJWYDTs>

Wat is de rol van de media?

Ma



Wat is de rol van de media?

Ma



Representatie in de media


REPRESENTATIE IN DE MEDIA

Aan de basis van stereotyperende beeldvorming ligt representatie in de media: hoe vaak komen vrouwen en mannen in beeld en op welke manier worden zij in beeld gebracht?




In films spelen **mannen** veel vaker dan vrouwen advocaten, rechters, academici en dokters.

88%
12%



Van alle **experts in de media** is 88% man en 12% vrouw.

19,5%



Slechts **19,5%** van de mensen die in nieuwsmedia in beeld wordt gebracht is vrouw.



Vrouwen worden **6x** vaker in **privé omgeving** gefotografeerd voor nieuwsgelerateerde krantenfoto's dan mannen.

In reclames zijn vrouwen bijna 2x vaker dan mannen in een **keuken** te zien. Mannen komen 2x vaker voor in een **sportieve setting**.

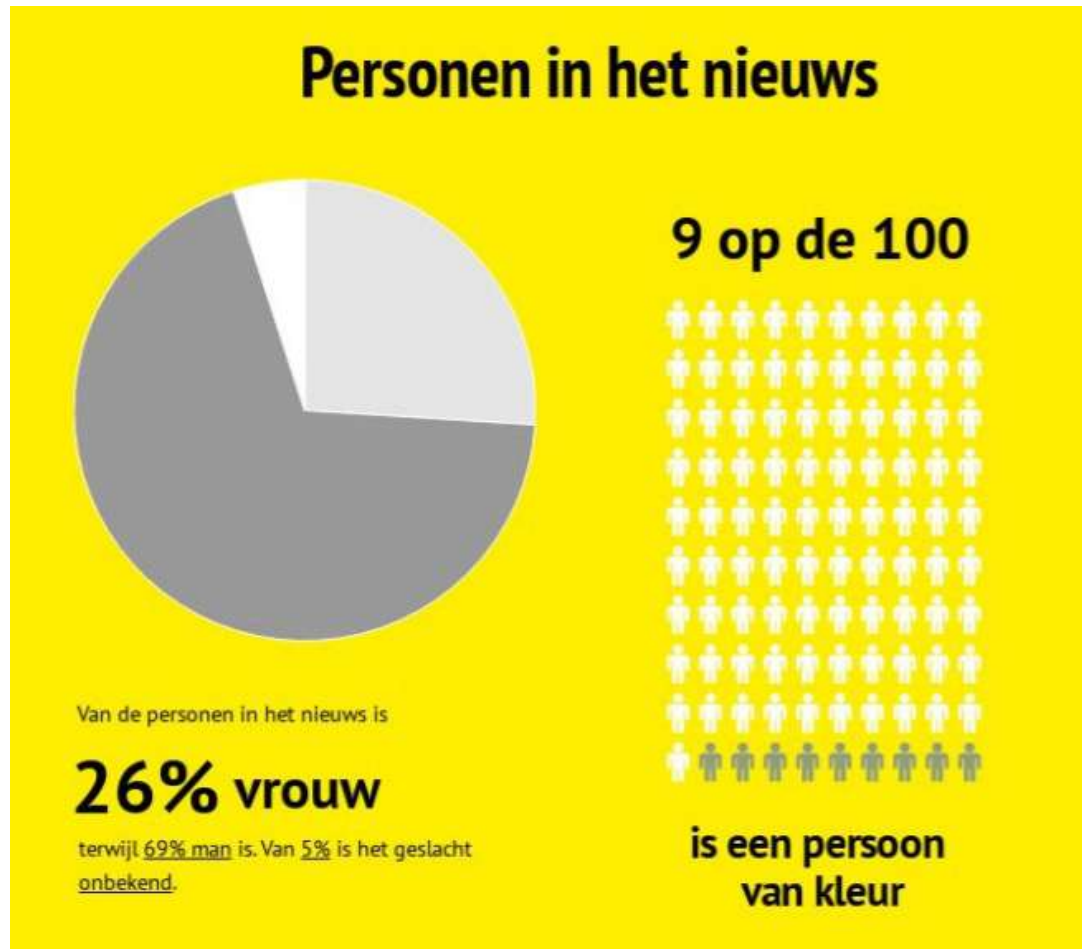


40% van de vrouwen herkent zich niet in de vrouwen die ze zien in **reclames**.



Niet-stereotiepe reclames blijken **25% effectiever**.

Representatie in de media



Koppeling met de SDGs



3.4 mentale gezondheid



4.5 kwetsbare mensen



10.2 sociale inclusie
10.3 gelijke kansen

8. Geen discriminatie

Ma waardeert en respecteert de verscheidenheid van onze medewerkers, deelnemers, sollicitanten of ieder ander individu.

Ma discrimineert niet op basis van etnische achtergrond, religie, geslacht, burgerlijke staat of andere kenmerken.

9. (On)gewenste omgangsvormen

Medewerkers, deelnemers, sollicitanten of ieder ander individu wordt met respect behandeld. Pesten, verbale, schriftelijke of seksuele intimidatie (incl. middels sociale media) worden niet getolereerd.

Waarom is diversiteit en inclusie van belang?



- Maatschappelijke verantwoordelijkheid (urgentie en relevantie)
- Noodzakelijk voor een sociaal veilig klimaat
- We hebben een rolmodel nodig
- Diversiteit voorkomt blinde vlekken en komen de kwaliteit en snelheid van besluiten ten goede
- Diversiteit maakt vernieuwender en creatiever (door gebruik te maken van meerdere invalshoeken)
- Het is de vraag in de markt (media landschap en creatieve industrie)

Wat kun jij doen?



- Herken je eigen (onbewuste) vooroordelen
- Verplaats je in de ander en informeer jezelf
- Spreek je uit bij gevallen van discriminatie of racisme
- Ga het gesprek aan op een verbindende wijze
- Inclusief taalgebruik ([Stijlgids inclusief taalgebruik](#))

BELANGRIJK:

We hebben als Ma een klachtenprocedure en een integriteitspersoon en je kunt in gesprek met je SLBer!

SBB campagne tegen stagediscriminatie

Ma



<https://www.youtube.com/watch?v=thqdjINwpE0>

Lalaland



is most fashion returns are driven from poor look and poor fit.



HOOFDVRAAG

Hoe kijk ik tegen diversiteit en inclusie aan?



HOOFDVRAAG 7

Hoe kijk ik tegen diversiteit en inclusie aan?

HULPVRAGEN

Wat kan ik er zelf aan/tegen discriminatie doen?

Wat is inclusie voor mij?

Wanneer ervaar ik dit zelf en wat doe ik er aan?

Welke vooroordelen bestaan er over mij?

Welke vooroordelen bestaan er over MBO studenten?

Welke relatie leg je tussen diversiteit, inclusie en de bedrijven waar je graag stage wilt lopen?(hoofdvraag les 6)



HET EINDDOCUMENT

- LES 1: REFLECTIE OP HET EERSTE JAAR - HOE KIJK IK TERUG OP HET EERSTE JAAR?
- LES 2: WAT IS E-COMMERCE DESIGN EN WAT WIL IK DAARIN BEREIKEN?
- LES 3: HOE ZIT HET MET MIJN HARD- EN SOFSKILLS?
- LES 4: HOE ZIT HET MET MIJN INTRINSIEKE EN EXTRINSIEKE MOTIVATIE?
- LES 5: WELKE DUURZAME ONTWIKKELINGSDOELEN VIND IK BELANGRIJK?
- LES 6: WAAR WIL IK GRAAG STAGE LOPEN?
- **Les 7**: HOE KIJK IK TEGEN DIVERSITEIT EN INCLUSIE AAN?

Contact

Ma

Tessa Kramer
Duurzaamheidscoach

t.kramer@ma-web.nl

06-24503470

Meedenken en meedoen
met duurzaamheid op Ma?
Word Frontrunner!