









***INCLUSIVITEIT BIJ TIJDSCHRIFTEN  
VOOR TIENERMEIDEN***

*Mieneke Karlijn Bekkernens*

*500701088*

*Fashion & Management*

*Maike Feitsma & Rebecca Breuer*

*18-01-2019*



## VERWIJSVERKLARING

1. Genoemde auteur is de enige verantwoordelijke voor de inhoud van dit rapport. Dit rapport is ook onderdeel van een proeve van bekwaamheid ten einde de BA (bachelor) titel te verkrijgen van de Hogeschool van Amsterdam.
2. Dit project of delen ervan zijn nooit eerder ingeleverd teneinde een cijfer, certificaat of graad te verkrijgen in een willekeurig daartoe bevoegd instituut.
3. Het te verrichten werk, zoals ook het dataverzamelingsproces nodig om dit rapport naar behoren af te ronden is volledig eigen en origineel.
4. Uitspraken van derden zijn altijd tussen aanhalingstekens vermeld en de bronnen duidelijk zoals ook de bron ervan.

Datum : 18-01-2019

Plaats : Amsterdam

Naam : Mieneke Karlijn Bekkernens





## INHOUDSOPGAVE

BEGRIPPENLIJST .....	13
VOORWOORD .....	17
ABSTRACT .....	19
INLEIDING .....	23
INTRODUCTIE.....	23
DOELSTELLING.....	24
RELEVANTIE .....	25
TIJDSCHRIFT ONDERZOEK .....	27
ONDERZOEKSVRAAG .....	27
ONDERZOEK METHODES.....	28
STRUCTUUR.....	29
LIMITATIES.....	33
KEUZE VAN TITELS .....	35
<i>GIRLZ</i> .....	36
<i>CosmoGIRL!</i> .....	39
<i>GLAMOUR</i> .....	42
SELECTIE VAN NUMMERS.....	44
INCLUSIVITEIT VERSUS RACISME .....	47
INLEIDING .....	47
INCLUSIVITEIT; IN- EN UITSLUITING .....	47
EEN INCLUSIEVE BEDRIJFSCULTUUR .....	50

ALLEDAAGS RACISME.....	53
SCHOONHEID, EEN ATRIBUUT VAN DE WITTE VROUW .....	57
HUIDIDE GENERATIE TIENERMEIDEN .....	67
INLEIDING .....	67
EVEN VOORSTELLEN .....	69
SOCIALE MEDIA EN ACTIVISME .....	71
RELATIE TOT TIJDSCHRIFTEN .....	73
RESULTATEN .....	75
INLEIDING .....	75
<i>GIRLZ</i> .....	76
COVERS.....	76
INCLUSIVITEIT IN HET TIJDSCHRIFT .....	78
<i>CosmoGIRL!</i> .....	85
COVERS.....	85
INCLUSIVITEIT IN HET TIJDSCHRIFT .....	86
<i>GLAMOUR</i> .....	92
COVERS.....	92
INCLUSIVITEIT IN HET TIJDSCHRIFT .....	93
VERGELIJKING .....	101
CONCLUSIE.....	107
LITERATUURLIJST.....	109





## BEGRIPPENLIJST

**Creool:** De creolen zijn een Surinaamse bevolkingsgroep die afstammen van voormalig Afrikaanse slaven.

**Diversiteit:** Diversiteit betekend letterlijk verscheidenheid. In dit onderzoek gaat specifiek om diversiteit op basis van huidskleur en etniciteit. In het algemeen kan het begrip diversiteit veel breder zijn en om de verschillen gaan tussen de individuen van een groep, in waarden, attitudes, cultuur, huidskleur of etniciteit, overtuigingen, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, kennis, vaardigheden en levenservaring.

**Inclusiviteit:** Inclusiviteit betekent dus dat iedereen mee mag doen en gelijke rechten heeft. Wanneer je bij deze groep inclusiviteit wilt nastreven mogen alle mensen meedoen en bepalen zij ook samen de spelregels. Alleen mee doen is dus niet genoeg. Het gezamenlijk bepalen van de spelregels zorgt ervoor dat iedereen op dezelfde manier mee- mag denken en doen. Deze gelijkheid zorgt voor inclusiviteit.

**Intersectionaliteit:** Intersectionaliteit (ook wel kruispuntdenken) is in de sociologie en binnen bepaalde politieke discussies de notie dat individuen in een samenleving discriminatie en onderdrukking ondervinden op grond van een veelvoud van factoren.

**Ingroup/Outgroup:** In de sociologie en de sociale psychologie is een 'ingroup' een sociale groep met wie een persoon zich identificeert als lid; oftewel waaraan iemand een sociale identiteit ontleent. De 'outgroup' is het tegengestelde: de groep met wie iemand zich niet identificeert. Mensen identificeren zich bijvoorbeeld met andere mensen van dezelfde cultuur, huidskleur, etniciteit, geslacht, club, geaardheid, religie, woonplaats, bedrijf, enzovoort. Sociale groepen kunnen geassocieerd worden met een zeer uiteenlopend aantal eigenschappen.

**Natural hair movement:** De 'natural hair movement' richt zich op het aanmoedigen van vrouwen met Afrikaanse afkomst om de natuurlijke kenmerken van hun kinky, gekrulde, haartextuur te vieren en ervan te genieten.

**Tokenisme:** Tokenisme omschrijft het beleid en de uitvoering daarvan omtrent het aannemen van medewerkers uit minderheidsgroepen, gezien vanuit een plichtmatig oogpunt. De achterliggende gedachte van het aannemen van een zogenaamde "token" medewerker is te laten zien hoe sociaal een instelling of organisatie is, de diversiteit (etnisch, religieus, geslacht, seksuele voorkeur etc.) in het personeelsbestand te vergroten en daarmee eventuele beschuldigingen van discriminatie tegen te gaan.