



OPLEIDING

« DIVERSITEITS- & INCLUSIEMANAGER »

Workshops Brussel

Door Vanessa Vovor &
Sarah Diedro Jordão

Diversity Now 2021-2022



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Program (2014-2020)



unipso



Welkom!



Opleiders



Vanessa Vovor



Sarah Diedro Jordão

Structuur van de opleidingsweek



2 waarheden
1 leugen



Rondvraag





9.30 uur

Inleiding

Doelstellingen & planning

Diversiteit, inclusie en intersectionaliteit

12.30 uur

Lunchpauze

Kennistest

Leesrooster

Bias & privilege

17.00 uur

Conclusies & afronding

Leerdoelen van de dag

Zichzelf leren herkennen :)

De sleutelbegrippen en
-definities begrijpen die als basis
zullen dienen voor de opleiding

De eigen kennis van verschillende
vormen van institutionele
discriminatie testen

Zich bewust zijn van de eigen bias
(vooroordelen) en privileges

Interne regels



Definities

Diversiteit

Een groep mensen die van elkaar verschillen op grond van hun geografische, sociaal-culturele of religieuze afkomst, hun leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid enzovoort, en die de nationale gemeenschap vormen waarvan zij deel uitmaken.

Inclusie

Actie die erin bestaat een persoon, een groep te integreren, een einde te maken aan hun uitsluiting (inzonderheid op sociaal vlak)

Intersectionaliteit

Analyse-instrument voor analyse van de verschillende vormen van overheersing of discriminatie die een persoon ondervindt, inzonderheid op grond van ras, geslacht, leeftijd, godsdienst, seksuele geaardheid, sociale klasse of fysieke capaciteiten, en die leiden tot meer schade.

Pauze



***“Intersectionaliteit
segmenteert
gevechten niet,
maar geeft er
structuur aan”***



Getuigenis :

discriminatie bij aanwervingen is wel degelijk een realiteit in Brussel

Bxl



Intersectionaliteit

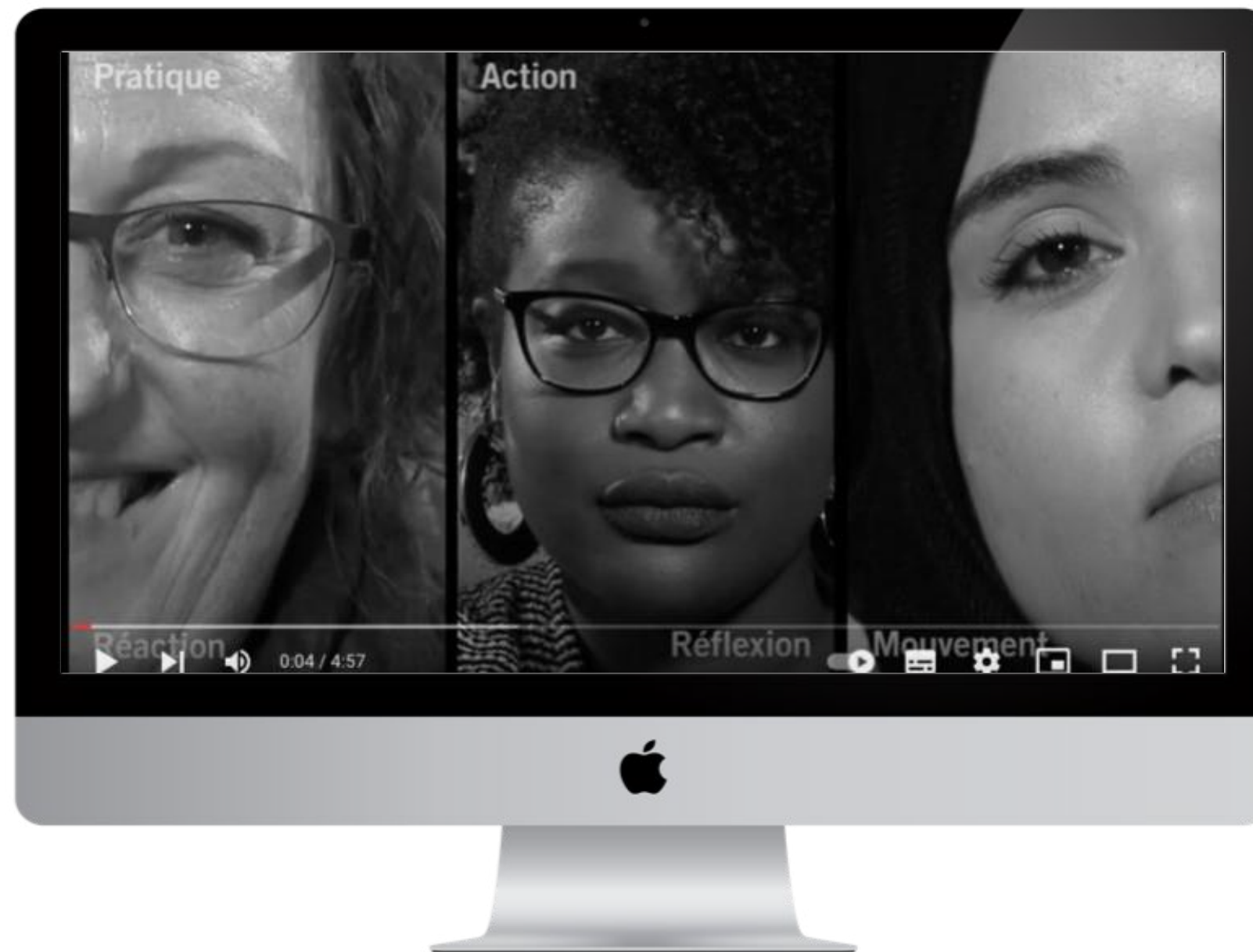
Arte



Feminisme(n) :

EEN GEMEENSCHAPPELIJKE STRIJD

Vidéo
BePAX



Groepsgesprek



Rondvraag



Lunchpauze



Quiz



***Hoeveel vrouwen
zitten er in de
regering van
het Brussels
Hoofdstedelijk
Gewest?***



***Welk percentage van
de Brusselaars heeft
een buitenlandse
nationaliteit?***



***Wat is de meest
voorkomende familienaaam in
het Brussels Gewest
in 2021?***



***Tot welk jaar was
het mogelijk om
pinda's te gooien naar
Congolezen in het
Koloniaal Museum in
Brussel?***



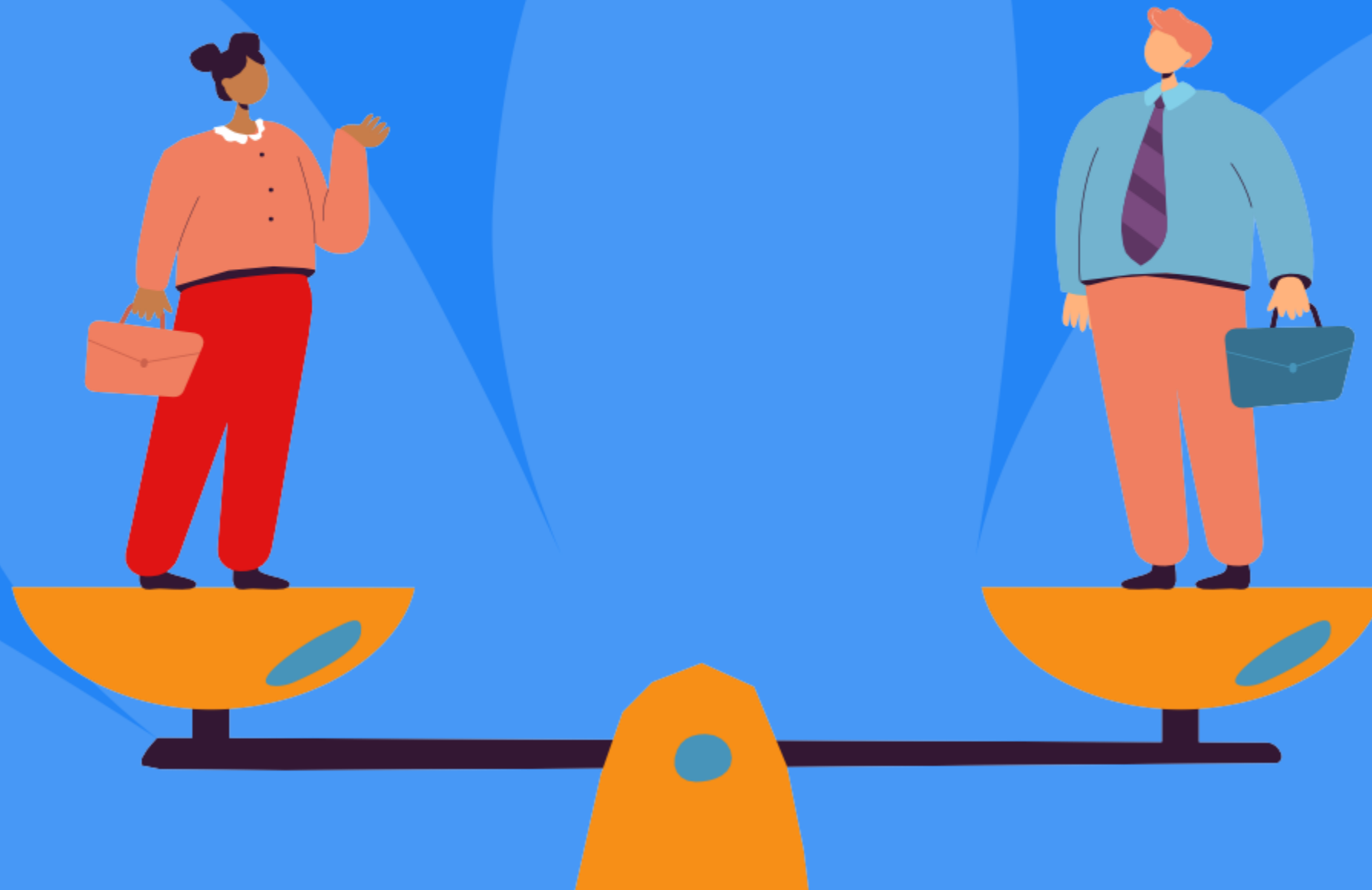
***Hoeveel mensen zijn
openlijk queer in de
Belgische politiek?***



***Hoeveel personen met
een handicap en in
de werkende leeftijd
hebben een baan? (in %)***



Enkele cijfers





In België zijn personen van Afrikaanse afkomst de best opgeleide groep van het land, maar toch ligt hun werkloosheidscijfer 4 keer hoger dan dat van een witte Belg.



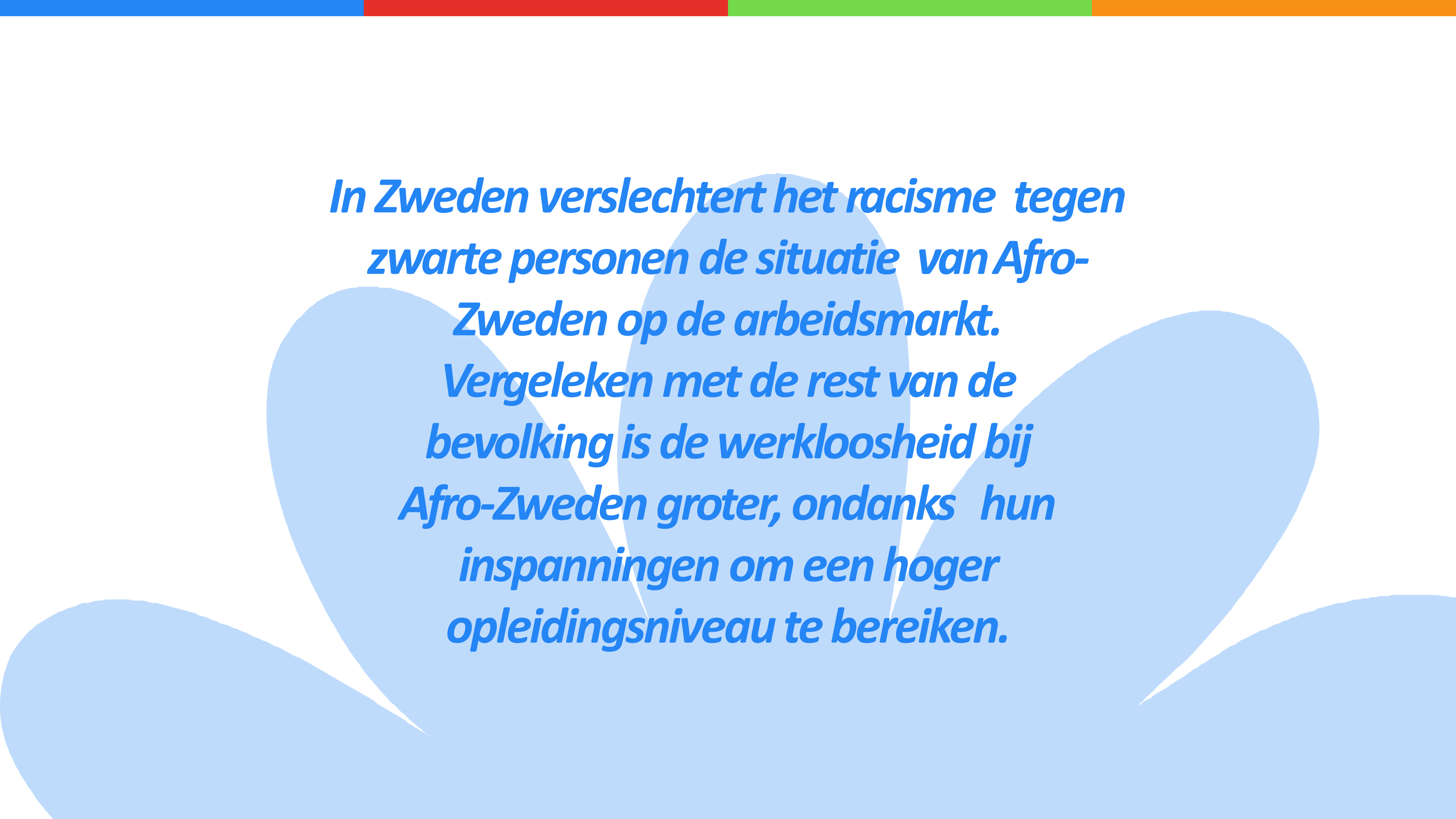
In Zwitserland is uit een studie van de federale commissie tegen racisme gebleken dat zwarte mensen niet dezelfde toegang hebben tot openbare diensten, huisvesting, werkgelegenheid of rechtsbescherming als andere inwoners, en dat zij vaak het slachtoffer zijn van raciale profilering vanwege de autoriteiten.



*In Frankrijk hebben de politie en
gendarmerie in 2020 1.590 misdaden en
wanbedrijven tegen LGBT geregistreerd.
Dit cijfer is bijna 50% hoger dan in 2016.*



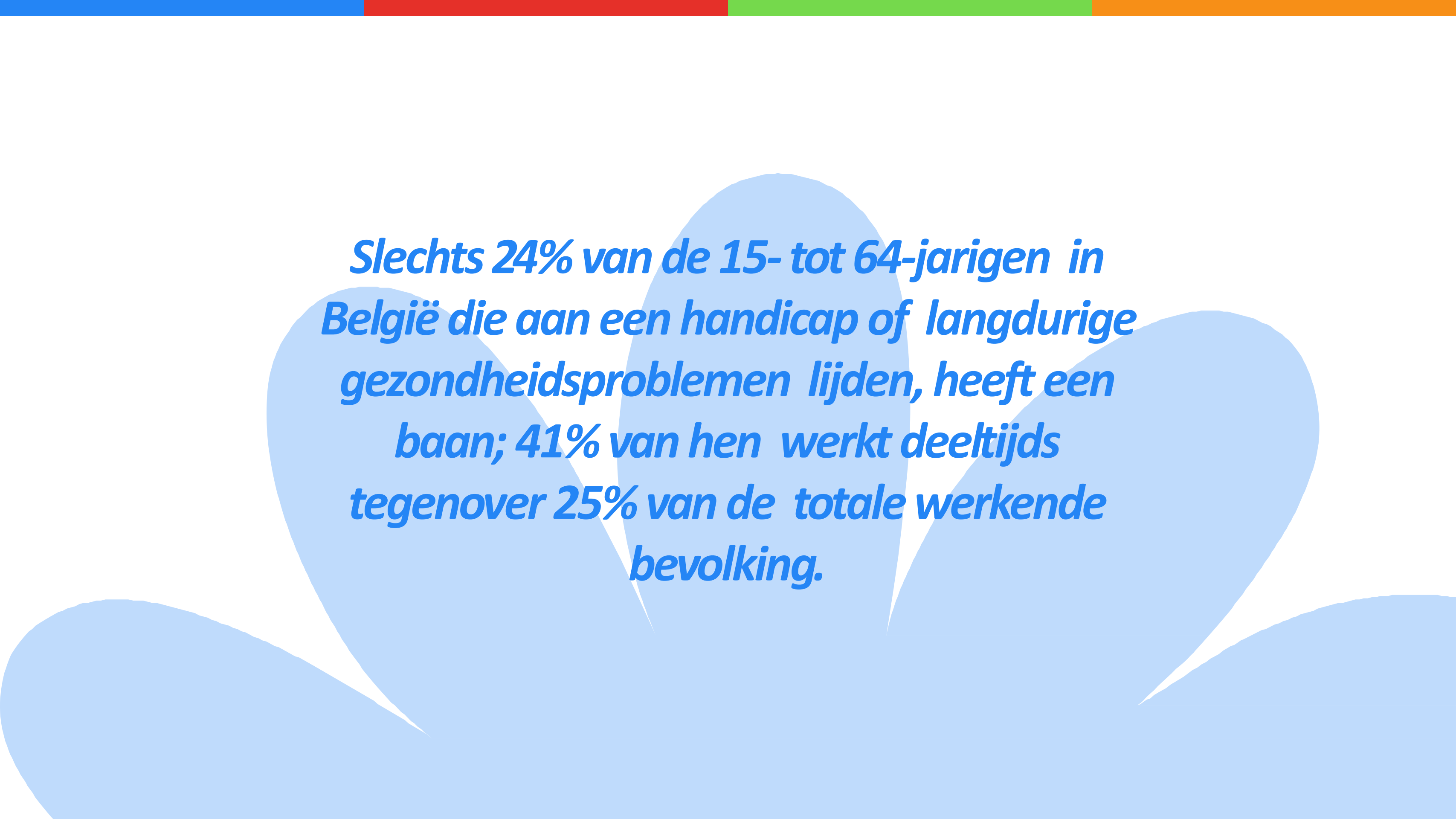
***Haatmisdrijven tegen Aziaten in de
Verenigde Staten zijn in 2020 met bijna
150% toegenomen.***



*In Zweden verslechtert het racisme tegen
zwarte personen de situatie van Afro-
Zweden op de arbeidsmarkt.
Vergeleken met de rest van de
bevolking is de werkloosheid bij
Afro-Zweden groter, ondanks hun
inspanningen om een hoger
opleidingsniveau te bereiken.*



In Portugal hebben zwarte 18- tot 25-jarigen half zoveel kans om naar de universiteit te gaan als hun witte leeftijdsgenoten. Het percentage gedetineerden bij personen van Afrikaanse afkomst ligt daarentegen 15 maal hoger dan het nationale gemiddelde.



Slechts 24% van de 15- tot 64-jarigen in België die aan een handicap of langdurige gezondheidsproblemen lijden, heeft een baan; 41% van hen werkt deeltijds tegenover 25% van de totale werkende bevolking.



In Frankrijk is uit een studie gebleken dat zwarte vrouwen vijf keer meer kans hebben om tijdens de bevalling te sterven dan andere vrouwen, en dat hun sterfgevallen in verband worden gebracht met een 'niet optimale' kwaliteit van de zorg' in 78% van de gevallen.



*Op Europees niveau heeft het rapport
“Being Black in the European Union”
bevestigd dat zwarte mensen meer worden
gediscrimineerd dan de Europese bevolking
in het algemeen.*

*Zwart zijn in de Europese Unie betekent
systemisch racisme, maar ook discriminatie
op de arbeidsmarkt, in lonen, huisvesting
en zelfs in ziekenhuizen.*

Voor het derde opeenvolgende jaar blijft handicap in Frankrijk, in 2019, de belangrijkste reden voor discriminatie (22,7%), op grote afstand gevolgd door herkomst (14,5%) en gezondheidstoestand (10,3%). Discriminatie doet zich vooral voor op het vlak van werkgelegenheid, onderwijs en opleiding of ook in het domein van de openbare dienstverlening.



***In Engeland melden 7 op 10
transgender personen dat ze het
slachtoffer zijn geweest van
transfobie bij de toegang tot algemene
gezondheidsdiensten.***

In Canada bleek uit een rapport uit 2017 over het welzijn van studenten in de regio Toronto dat zwarte jongeren te lijden hebben onder stereotypen over hun intellectuele capaciteiten en academische betrokkenheid, alsook onder lage verwachtingen vanwege docenten en de administratie. Vergeleken met hun witte leeftijdsgenoten krijgen zij ook veel zwaardere disciplinaire sancties opgelegd: 42% van de zwarte studenten is minstens één keer buitengesloten vóór het einde van de middelbare school.



In het rapport “British Indian Identity, Political Representation, and Policy Priorities” staat dat 80% van de Brits-Indiërs te maken heeft gehad met vooroordelen op grond van hun Indiase identiteit.



45% van de Europese burgers voelt zich niet op zijn gemak met Roma als burenen.

Groepsgesprek



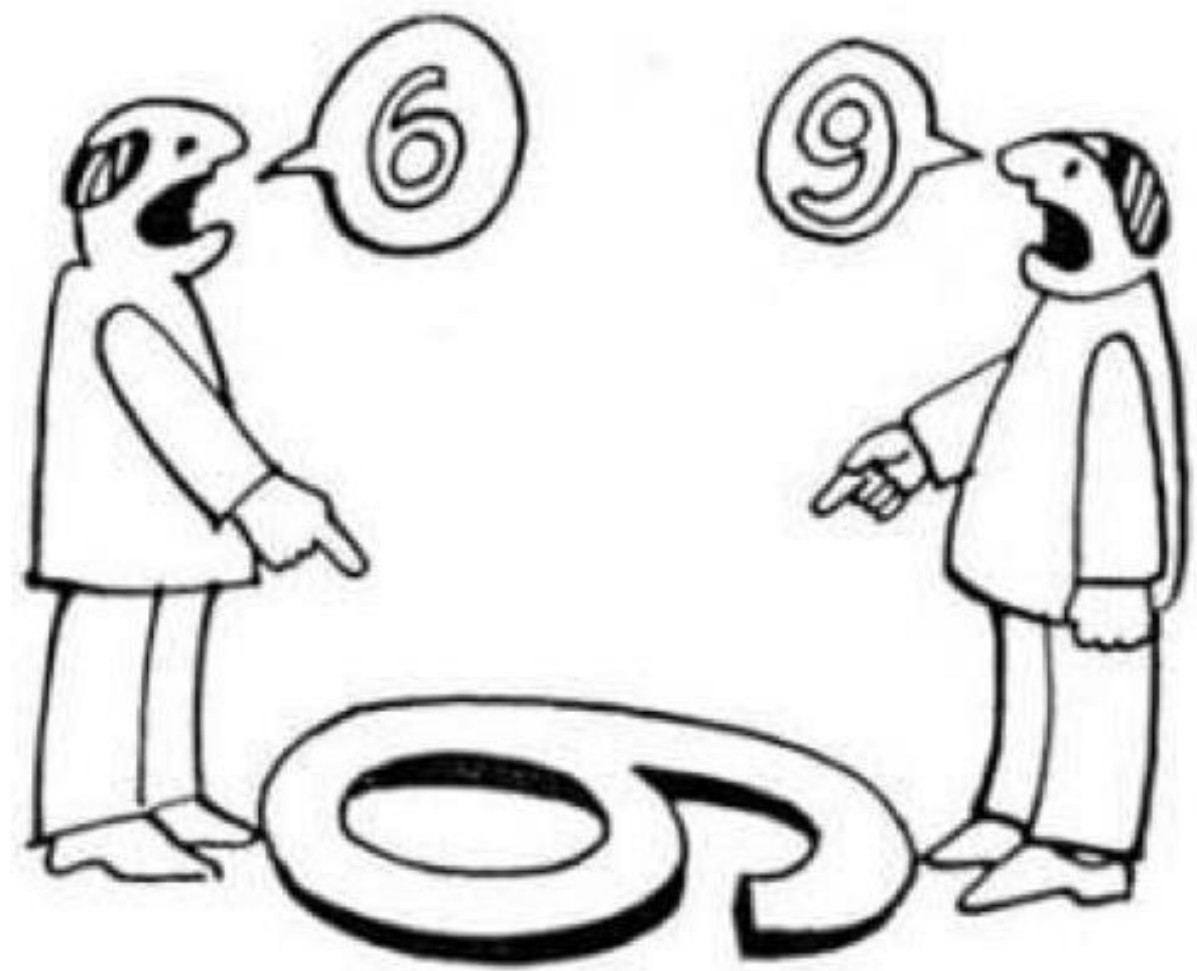
Leesrooster

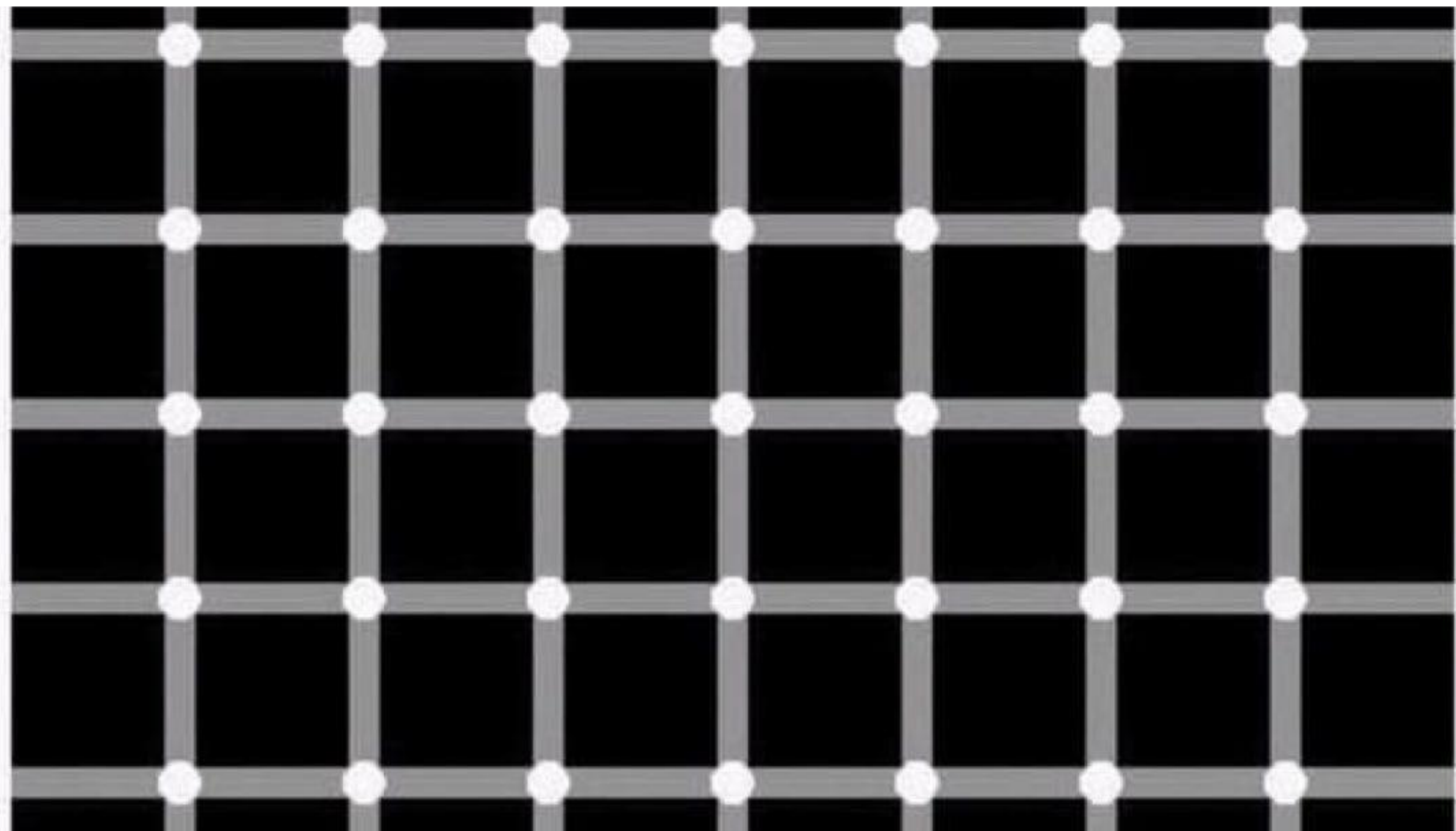


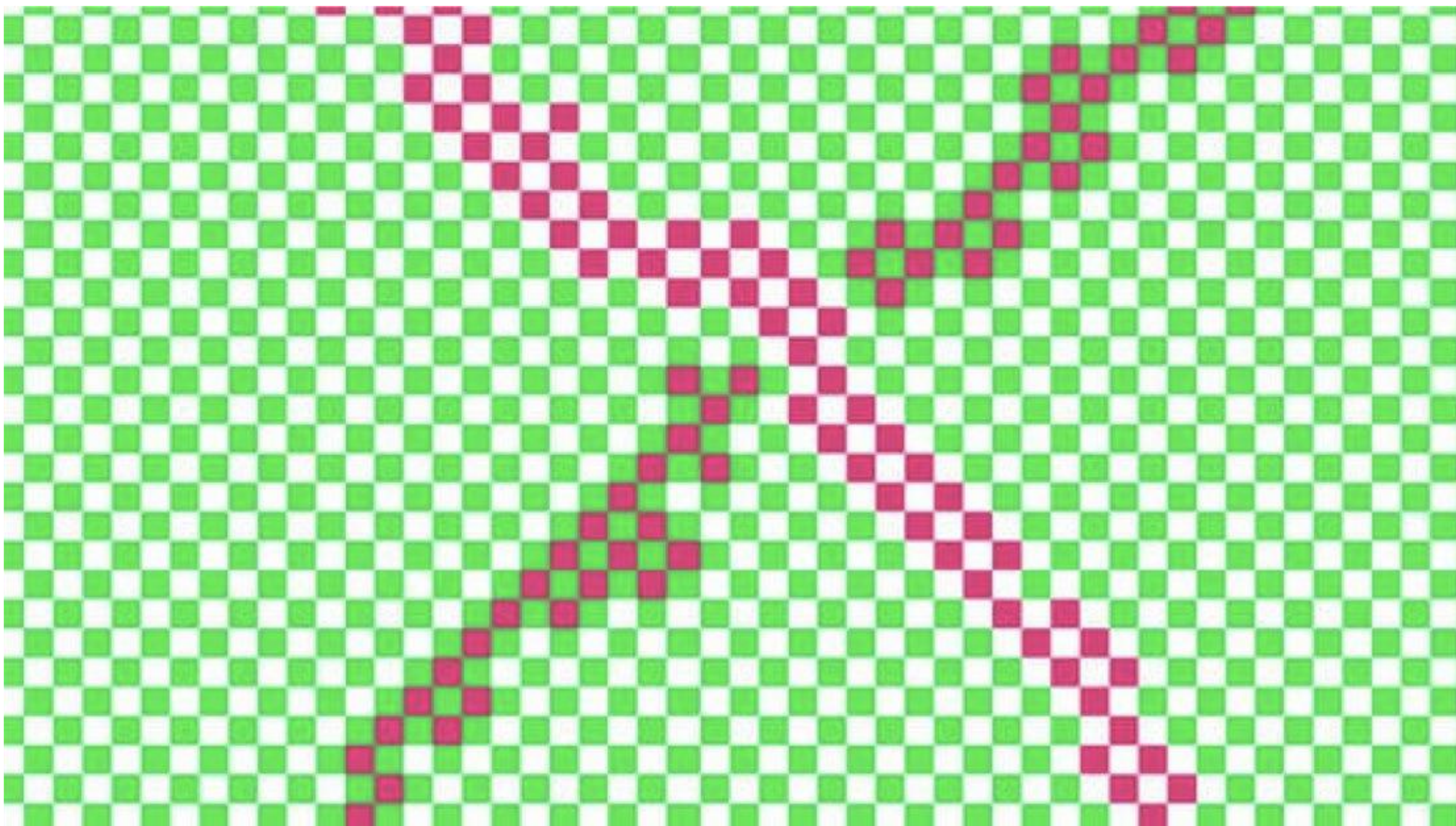
Definities

Leesrooster

Interpretatie van een fenomeen, een geschrift, een situatie volgens een ideologie, een persoonlijk en specifiek sociaal-cultureel standpunt







Pauze



Bias & privileges



Definities

Bias

Distorsie, systematische vertekening van een geselecteerde statistische steekproef door een foutief procedé, of van een evaluatie.

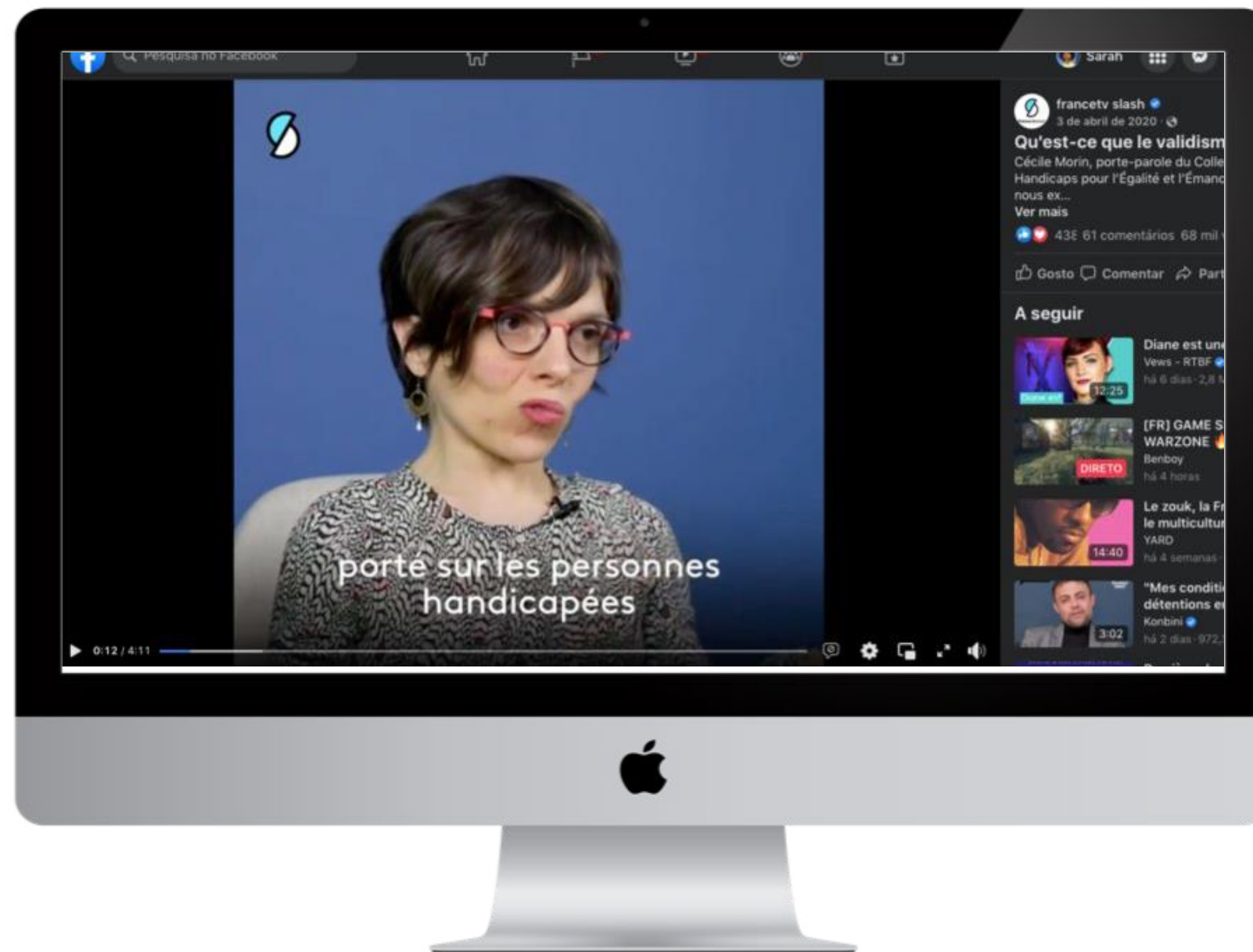
Privilege

Een bijzonder voordeel dat wordt beschouwd als een recht, een gunst voor iemand, een groep

Bias en aanwerving



Wat is validisme?



Groepsgesprek



Definities en sleutelbegrippen

Dag 1

Diversiteit

Inclusie

Intersectionaliteit

Leesrooster

Privileges

Bias

Gevoel van de dag



Conclusies

Dag 1



OPLEIDING

« DIVERSITEITS- & INCLUSIEMANAGER »

Workshops Brussel

Door Vanessa Vovor &
Sarah Diedro Jordão

Diversity Now 2021-2022



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Program (2014-2020)



unipso



Welk bijvoeglijk
naamwoord beschrijft
het best uw
gemoedstoestand van
vanmorgen?

Definities en sleutelbegrippen

Dag 1

Diversiteit

Inclusie

Intersectionaliteit

Leesrooster

Privileges

Bias

Feedback en indrukken



De aanpak

9.30 uur

Feedback en inleiding

Rechtskader en diversiteit op het werk

12.30 uur

Lunchpauze

Waarom een diversiteitsplan uitwerken?

Waar moet ik beginnen?

17.00 uur

Conclusies en afronding

Leerdoelen van de dag

Inzicht verwerven in het Belgisch rechtskader ter bestrijding van discriminatie en aanleren van de sleutelbegrippen van diversiteitsmanagement op het werk

De voordelen identificeren van een diversiteitsstrategie in een socialprofitonderneming en de eigen directie overtuigen

Inzicht verwerven in de belangrijkste stappen bij de ontwikkeling van een diversiteits- en inclusiestrategie in het bedrijfsleven

Rechtskader ter bestrijding van discriminatie

- Geen wettelijke definitie van diversiteit in het Belgisch recht
- 19 beschermde criteria ter bestrijding van discriminatie rond 3 kaderwetten
 - Genderwet
 - Antiracismewet
 - Antidiscriminatiewet
- Discrimineren = iemand benadelen op basis van een beschermd criterium

Kent u de 19 beschermde criteria?

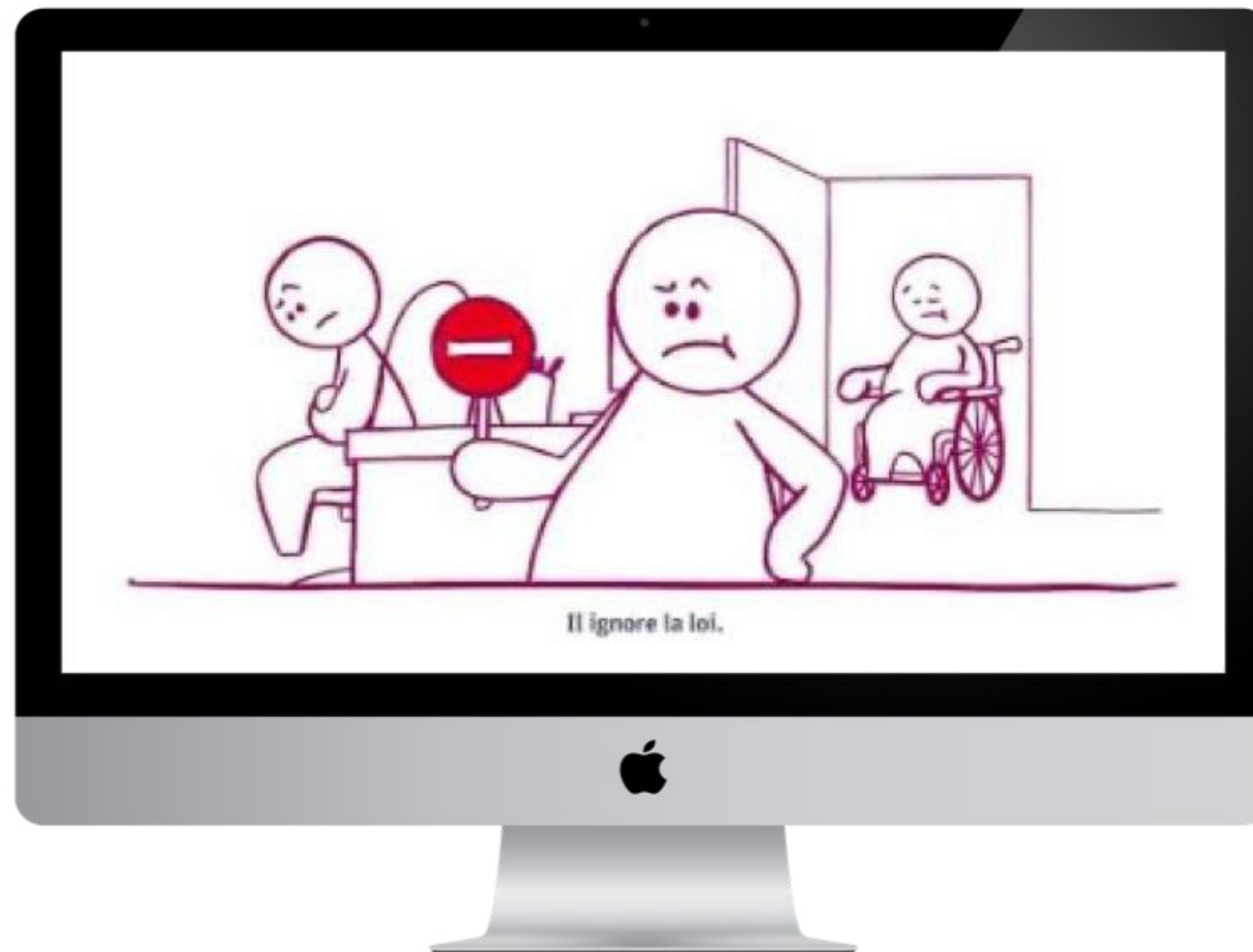
Rechtskader ter bestrijding van discriminatie

Genderwet	Antiracismewet	Antidiscriminatiewet
Geslacht (zwangerschap, moederschap, gender, borstvoeding, meemoederschap, vaderschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting)	Nationaliteit Zogenaamd ras Huidskleur Afkomst Nationale of etnische afstamming	Leeftijd Seksuele geaardheid Burgerlijke staat Geboorte Vermogen Geloof of levensbeschouwing Politieke overtuiging Taal Huidige of toekomstige gezondheidstoestand Handicap Fysieke of genetische eigenschap Sociale afkomst Syndicale overtuiging

Tabel afkomstig uit de gids voor goede praktijken van Diversity Now

Wat verbiedt de antidiscriminatiewetgeving?

Video UNIA



Pauze



Sleutelbegrippen

Jour 3

Rechtstreekse
discriminatie

Onrechtstreekse
discriminatie

Pesten

Redelijke
aanpassingen

Positieve
acties

Verantwoordelijkheid van de werkgever voor het welzijn op het werk

Een werkgever moet waakzaam zijn met betrekking tot een aantal aspecten om ervoor te zorgen dat discriminerende praktijken niet worden herhaald en om het welzijn van zijn werknemers te waarborgen.

Welzijn op het werk wordt gedefinieerd als alle factoren in verband met de arbeidsvoorwaarden waarin het werk wordt verricht:

- ♦ veiligheid op het werk
- ♦ bescherming van de gezondheid van de werknemer
- ♦ psychosociale aspecten van het werk
- ♦ ergonomie
- ♦ arbeidshygiëne
- ♦ verfraaiing van de werkplaatsen

Verantwoordelijkheid van de werkgever voor het welzijn op het werk

Elke werkgever heeft verantwoordelijkheden met betrekking tot de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld en pesterijen of seksuele intimidatie op het werk

Wat is het verband met diversiteitsmanagement?

- ♦ Pesten of seksuele intimidatie
- ♦ Stress en burn-out
- ♦ Microagressies
- ♦ Validisme
- ♦ Raciale belasting
- ♦ Evenwicht persoonlijk leven en privacy

Lunchpauze



Waarom een diversiteitsplan ontwikkelen?

Mijn beweegredenen	Die van mijn werkgever

Succesverhaal

Europa Ziekenhuizen, het eerste ziekenhuis in Brussel dat het diversiteitslabel heeft gekregen



Hoe de eigen directie overtuigen?



Waarom een diversiteitsplan ontwikkelen?

Uw argumenten uitwerken

- ◆ Morele motivatie
- ◆ Nieuw talent ontdekken
- ◆ Uw werknemers motiveren
- ◆ De waarden van uw onderneming versterken
- ◆ De creativiteit, de innovatie en de prestaties van uw teams verbeteren
- ◆ De juridische risico's beperken
- ◆ De bestaande inspanningen voor aanwerving en behoud van personeel ondersteunen
- ◆ Bijdragen tot het creëren van een productievere werkplek

Pauze



Waar moet ik beginnen?

1. Ik zorg ervoor dat ik de steun heb van mijn directie

Mandaat en aansluiting

2. Ik verzamel nuttige bronnen en contacten

Partners en belanghebbenden

3. Ik zet de draagstructuur van het project op

Inclusie, participatie, opbouw

4. Ik stel een diagnose

Plaatsbeschrijving

5. We formuleren onze doelstellingen en bepalen de acties

SMART en intersectioneel

6. Ik stel de begroting op

Interne en externe kosten & subsidies

7. Dit is het moment voor de uitvoering

Transparantie en transversaliteit

8. Tijd om de balans op te maken

Evaluatie en impact

9. Geleerde lessen, succesverhalen en erkenning

Delen en duurzaamheid

Vragen/Antwoorden



Samen-vatting

Jour 2

Rechtskader ter bestrijding van
discriminatie

Diversiteit en welzijn
op het werk

Waarom een actieplan voor
diversiteit ontwikkelen?
De eigen directie overtuigen

Waar moet ik beginnen?Belangrijkste
stappen bij de opmaak van een
actieplan voor diversiteit

Gevoel van de dag



CONCLUSIES

Jour 2

Structuur van de opleidingsweek





OPLEIDING

« DIVERSITEITS- & INCLUSIEMANAGER »

Workshops Brussel

Door Vanessa Vovor &
Sarah Diedro Jordão

Diversity Now 2021-2022



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Program (2014-2020)



unipso



Welkom !

Dag 3



Feedback en indrukken



Sleutelbegrippen

Jour 3

Rechtstreekse
discriminatie

Onrechtstreekse
discriminatie

Pesten

Redelijke
aanpassingen

Positieve
acties

Overzicht

Dag 2

Rechtskader ter bestrijding van
discriminatie

Diversiteit en welzijn
op het werk

Waarom een actieplan voor
diversiteit ontwikkelen?
De eigen directie overtuigen

Waar moet ik beginnen?Belangrijkste
stappen bij de opmaak van een
actieplan voor diversiteit



9.30 uur

Feedback

Actieplan – bronnen Aandachtspunten
en dode hoeken

12.30 uur

Lunchpauze

Rollenspel
Leesrooster

17.00 uur

Nazorg & Conclusies

Leerdoelen van de dag

Inzicht verwerven in het belang van de opmaak van een diversiteitsplan

Attent zijn voor dode hoeken en aspecten die in het proces vaak over het hoofd worden gezien

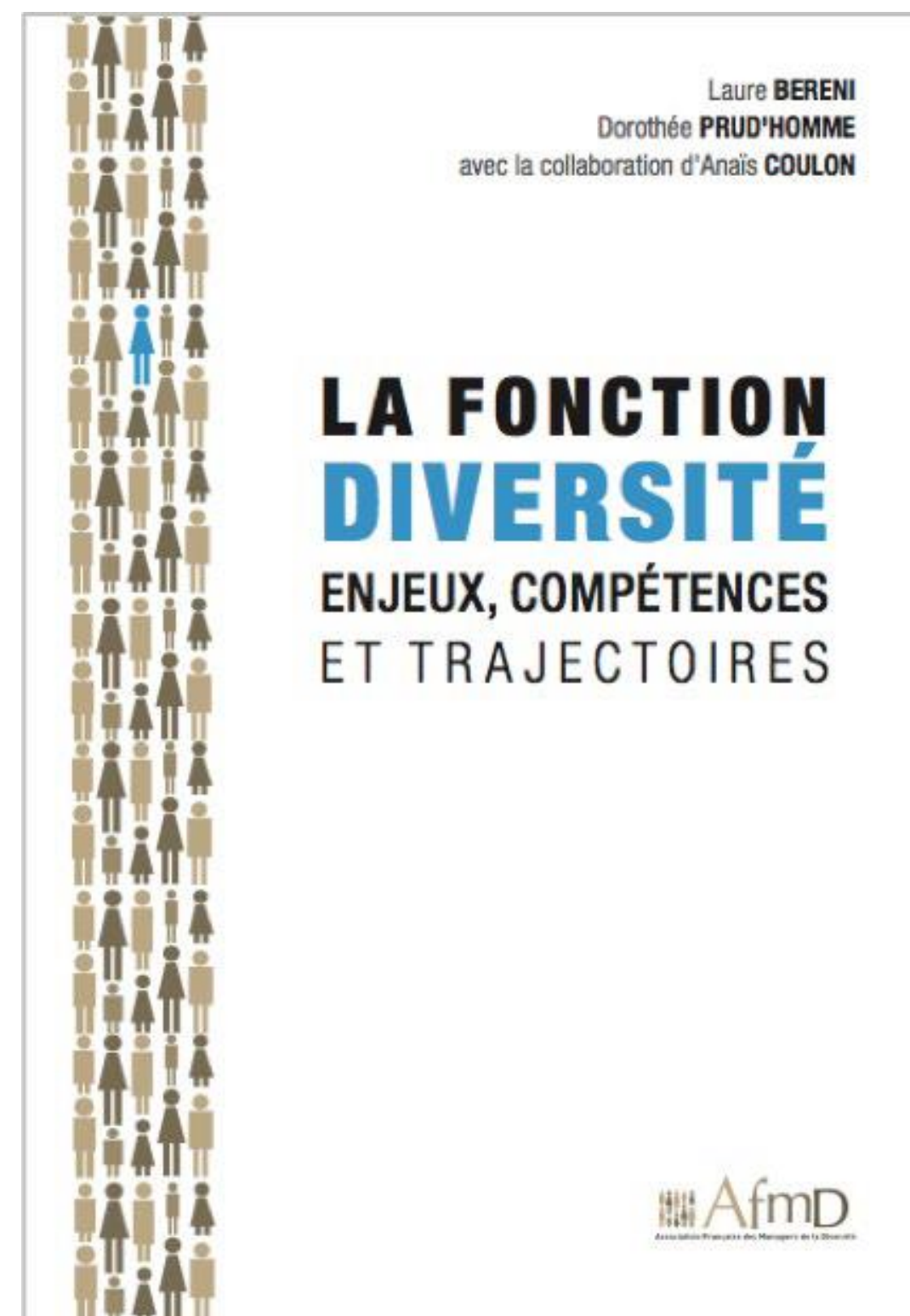
Empathische vaardigheden ontwikkelen op basis van uw leesrooster

Toegerust zijn om te starten met de opmaak van een diversiteitsplan dat relevant is ten opzichte van de context van de eigen organisatie

Weten waar u tijdens het proces de nodige documentatie kunt vinden

Actieplan – bronnen





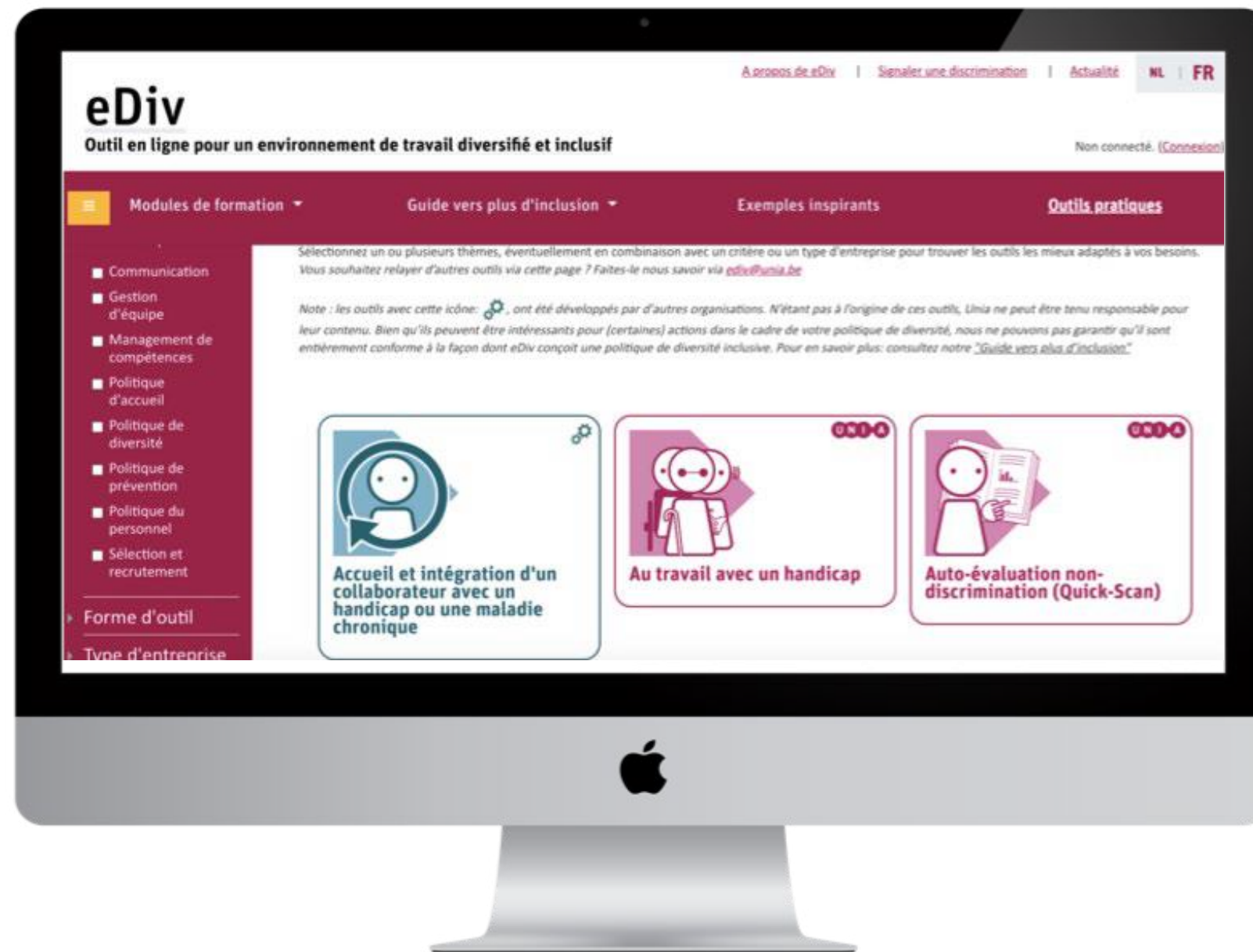


Een diversiteitsplan opstellen

- Opmaak van een diversiteitsplan
- Stap 1: De intentieverklaring ondertekenen
- Stap 2: De draagstructuur opzetten
- Stap 3: Een plaatsbeschrijving opstellen
- Stap 4: Acties definiëren
- Stap 5: De kosten evalueren en uw dossier indienen
- Stap 6: Uw diversiteitsplan uitvoeren
- Stap 7: Uw plan evalueren
- Stap 8: Het diversiteitslabel aanvragen
- Stap 9: Van diversiteit een duurzame aangelegenheid maken in uw onderneming



eDIV - Unia



Delen van bronnen



Pauze



Aandachts-punten en dode hoeken



Homofobie: “Sommige werkgevers beseffen niet wat de impact is van discriminerend gedrag, steeds dezelfde grappen, pesterijen ...”

“Gehandicapt zijn verdrievoudigt het risico van discriminatie op het werk”

**Rassendiscriminatie op de werkplek:
Zwarte vrouwen en burn-out**

Hoge opleiding en hoge werkloosheid, de harde realiteit van personen van Afrikaanse afkomst

Twee op de drie transseksuele werknemers worden gediscrimineerd op het werk

Praktiserende moslims worden naar verluidt sterk gediscrimineerd op de arbeidsmarkt

Vrouwen zijn het slachtoffer van discriminatie bij de toegang tot zogenaamde ‘mannenbanen’

Casestudy: Open Museum

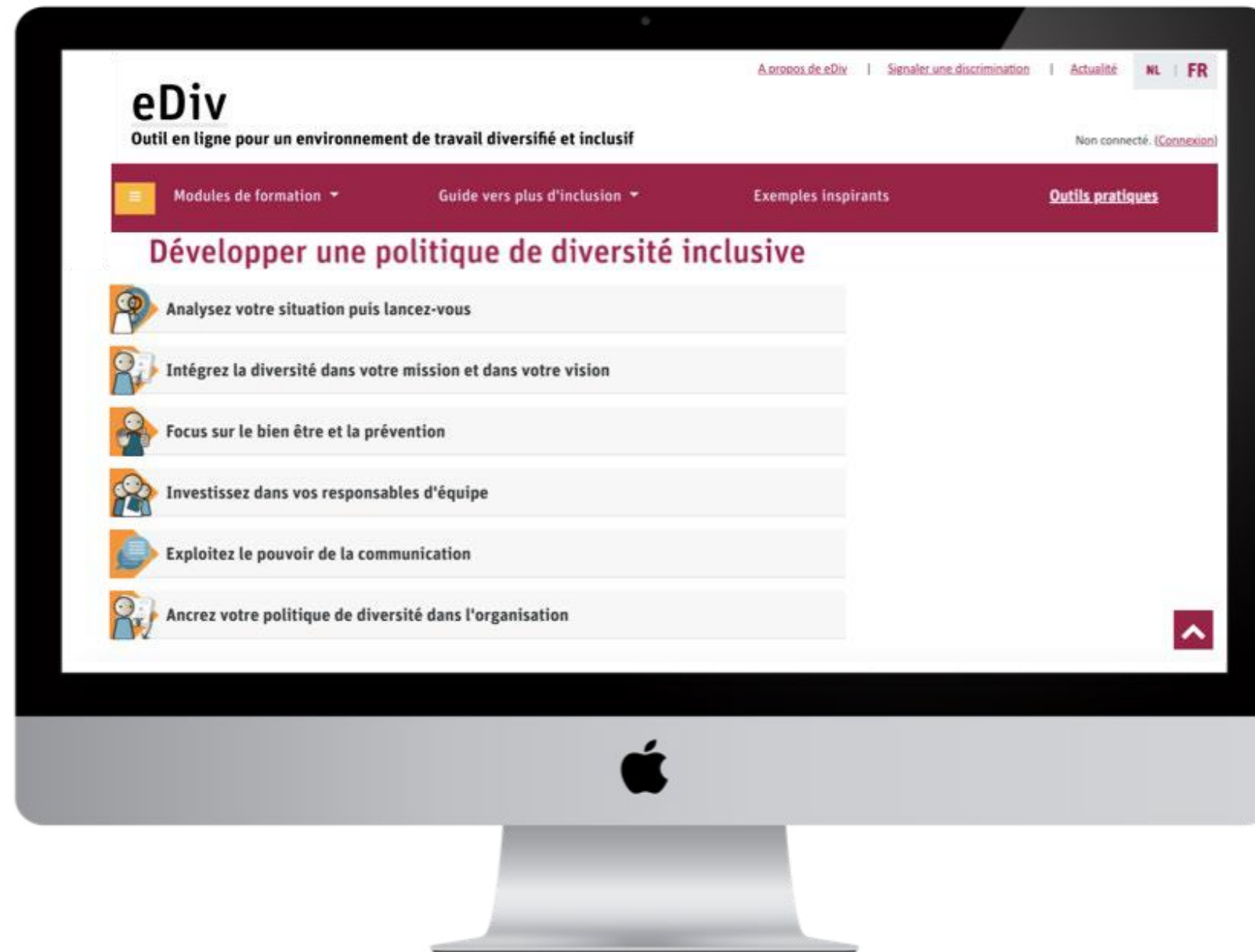


Concrete oefening

Diagnoseinstrument



eDIV - Unia



Checklist Bruxéo



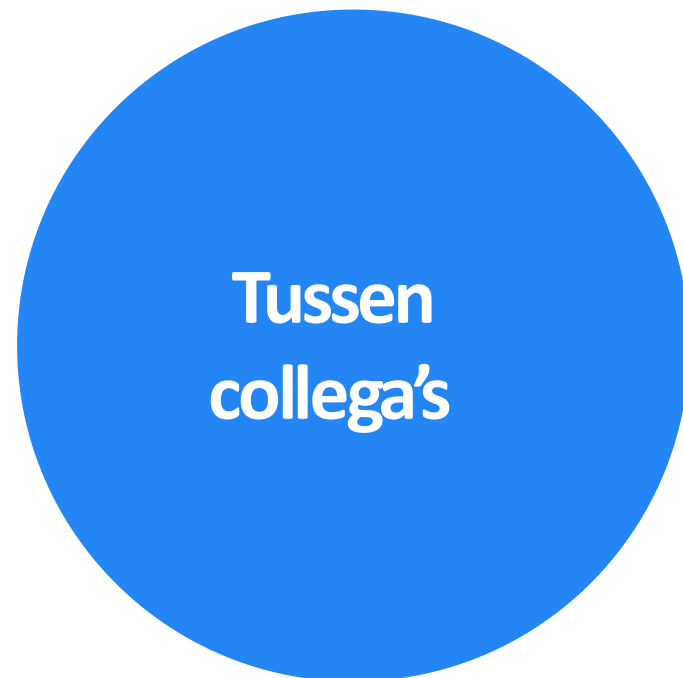
Lunchpauze



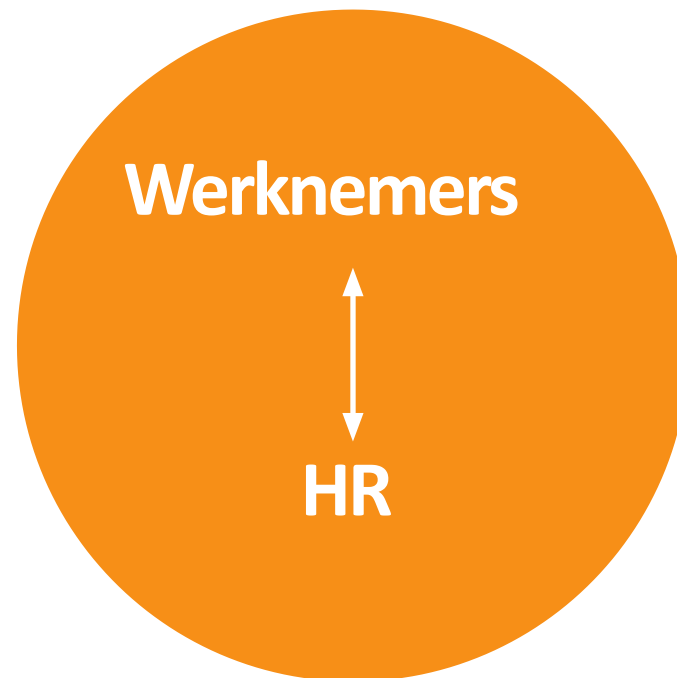
Rollenspiel



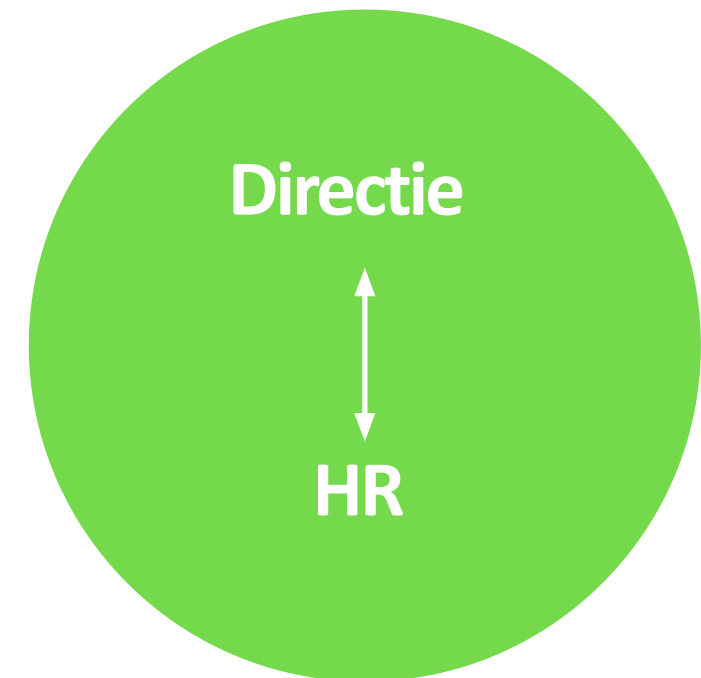
Rollenspel 1



Rollenspel 2



Rollenspel 3



Pauze



Leesrooster



Luisteren naar een podcast



Emoties

Waarom is empathie zo belangrijk, vooral op het werk?



Groepsgesprek



Gevoel van de dag



Definities & sleutelbegrippen

Dode hoeken

Diversiteitsplan

Empathie



OPLEIDING

« DIVERSITEITS- & INCLUSIEMANAGER »

Workshops Brussel

Door Vanessa Vovor &
Sarah Diedro Jordão

Diversity Now 2021-2022

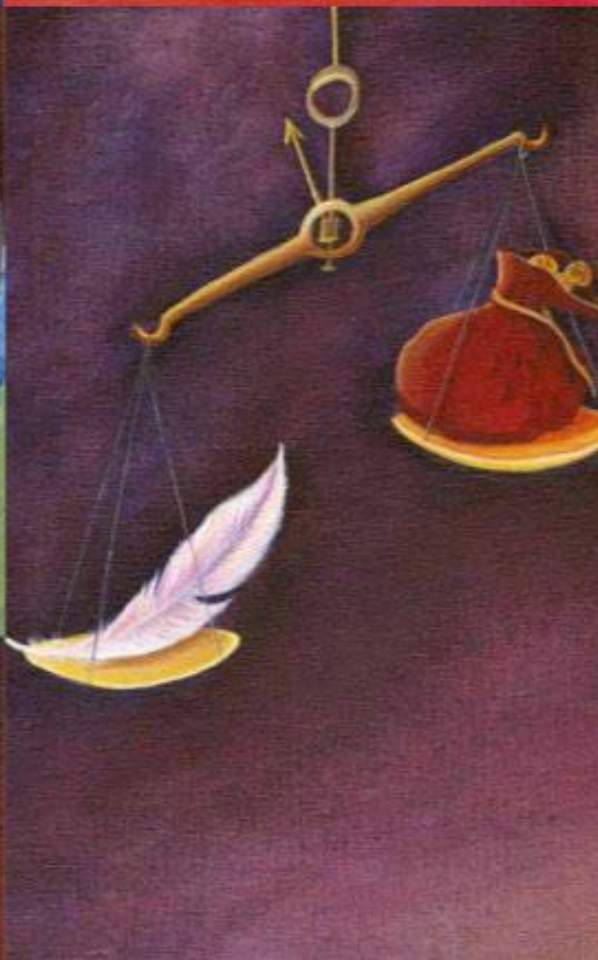
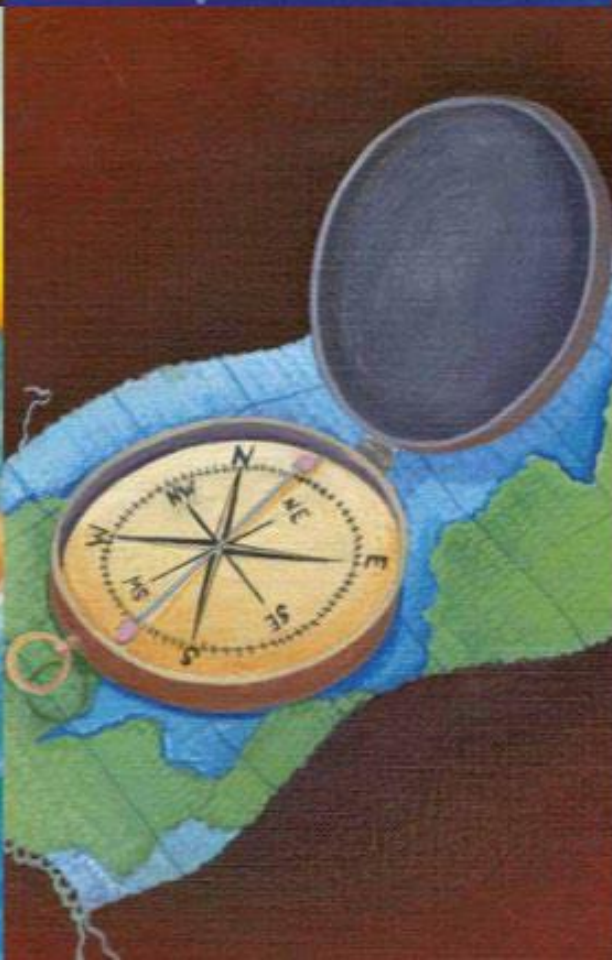
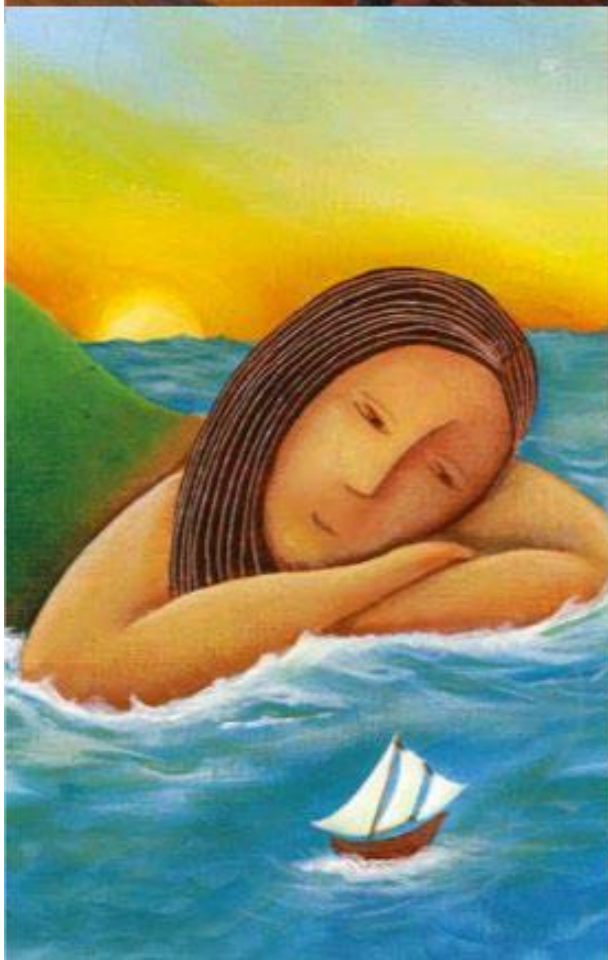
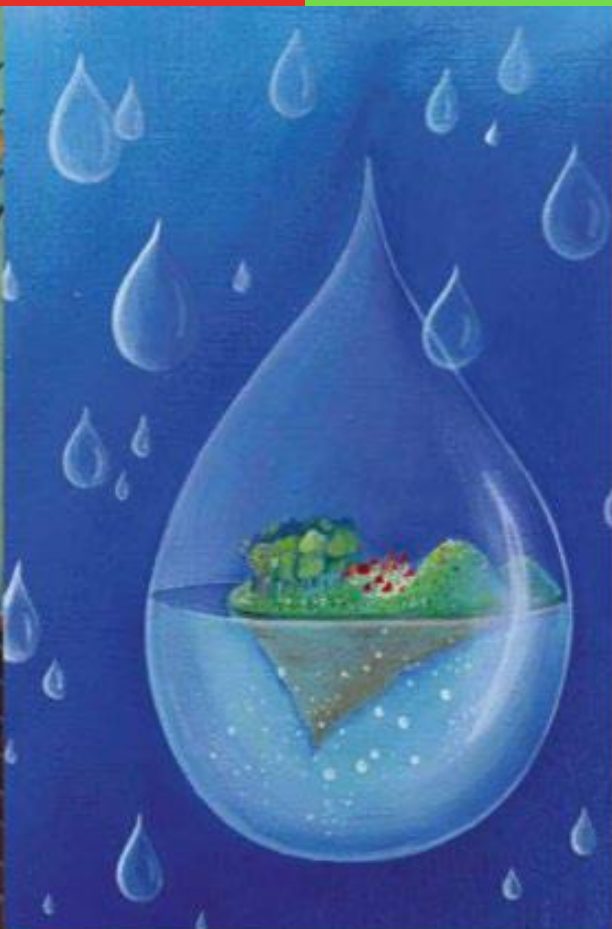


Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Program (2014-2020)



unipso





Belangrijkste aspecten van de vorige dag

Dode hoeken

Diversiteitsplan

Empathie

Feedback en indrukken



De dag

9.30 uur

Feedback en inleiding

Doelstellingen en planning

Hefbomen voor actie

12.30 uur

Lunchpauze

Een diversiteitsstrategie op collectieve wijze belichamen

Opvolging en impact

17.00 uur

Conclusies & afronding

Leerdoelen

Beschikken over concrete voorbeelden van maatregelen die in het kader van het actieplan voor diversiteit in de onderneming kunnen worden uitgevoerd.

Toegerust zijn om collega's en de directie te motiveren om zich een diversiteitsplan eigen te maken

Begrijpen hoe belangrijk het is om uw actieplan te monitoren en te evalueren en hoe u dit moet doen

Hefbomen voor actie

Belangrijkste onderdelen

Aanwerving en selectie
van personeel

Personeelsbeheer (onthaal,
loopbaan, opleiding, behoud en
vertrek)

Bedrijfscultuur (socialisatie,
werkomgeving, welzijn)

Communicatie (intern, en externe
positionering)

Hefbomen voor actie

Waar moet u op letten?

- **Zeer homogeen personeel:** Gebrek aan kandidaturen van profielen met ervaring en een levensloop die verschillend zijn van die welke al in de onderneming aanwezig zijn
- **Interne mobiliteit:** Wat zijn de vooruitzichten voor de ontwikkeling van elk individu? Hoe worden lonen en soorten contracten bepaald?
- **Besluitvorming:** Hoe worden beslissingen genomen? Wie stelt de regels en procedures vast ?
- **Dialoog:** Hoe en bij wie kan een werknemer zijn bezorgdheid of suggesties kenbaar maken?

Bedenk in groepjes een reeks acties die voor elk onderdeel moeten worden uitgevoerd

Aanwerving en selectie
van personeel

Personeelsbeheer (onthaal,
loopbaan, opleiding, behoud en
vertrek)

Bedrijfscultuur (socialisatie,
werkomgeving, welzijn)

Communicatie (intern, en externe
positionering)

Pauze



Feedback van de groepen



Hefbomen voor actie

Aanwerving en selectie van personeel

- Formulering van de werkaanbiedingen
- Verduidelijking van de vereiste vaardigheden en de verantwoordelijkheid van de persoon die de functie bekleedt
- Transparantie van het proces
- Stagemogelijkheden
- Verspreiding van de werkaanbiedingen

Hefbomen voor actie

Personeelsbeheer (onthaal, loopbaan, opleiding, retentie en vertrek)

- Interne mobiliteit
- Coaching
- Onthaal van de collega's
- Verlof
- Verloning
- Analyse m.b.t. vertrekkers

Hefbomen voor actie

Bedrijfscultuur (socialisatie, werkomgeving, welzijn)

- Bewustmaking inzake diversiteit en inclusie
- Psychologische ondersteuning en geestelijke gezondheid
- Flexibel werken
- Steun voor gezinnen
- Recht op deconnectie
- Opleidingen
- Betrokkenheid van de directie en de RvB

Hefbomen voor actie

Communicatie (intern, en externe positionering)

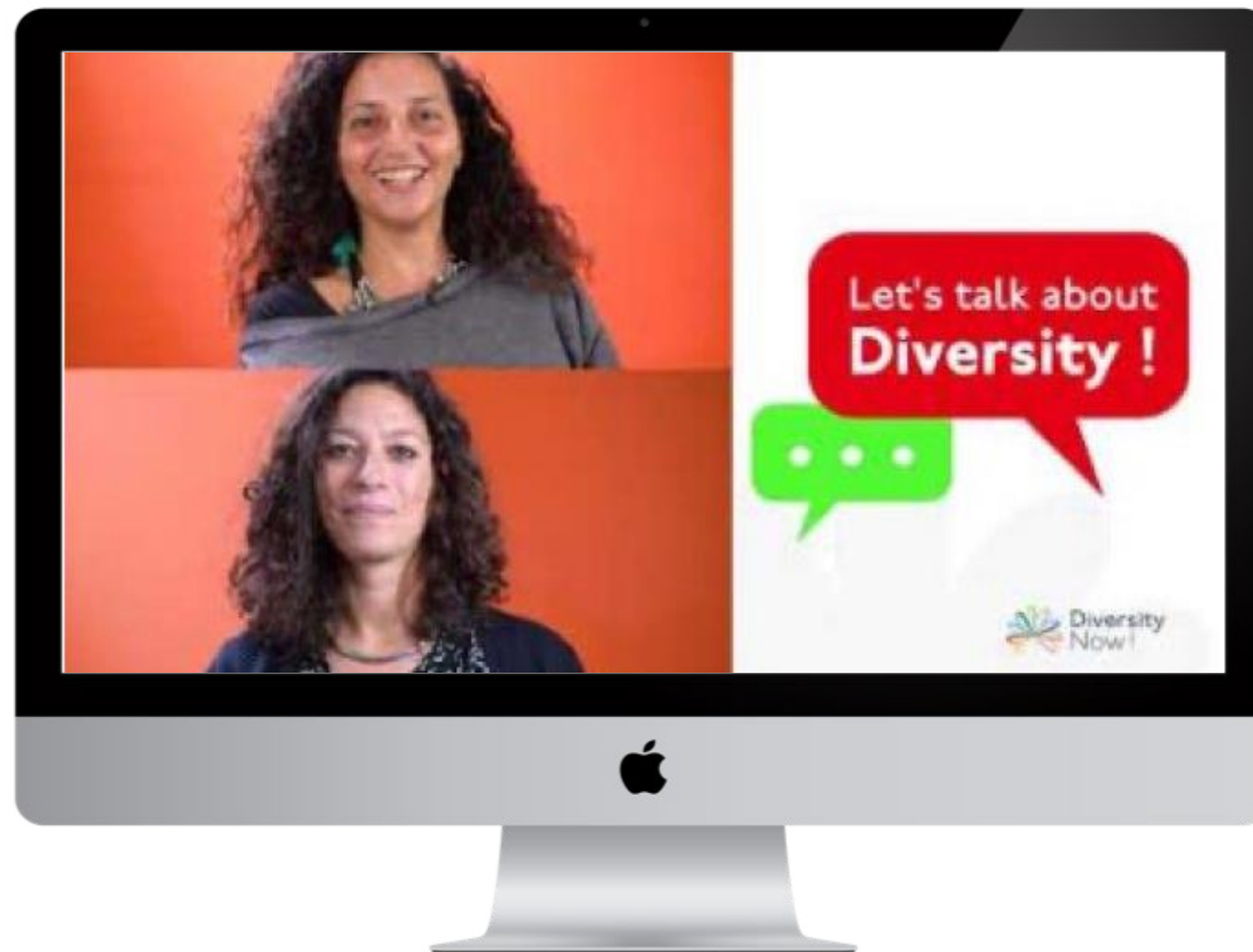
- Permanente dialoog
- Informatie en bewustmaking
- Betrokkenheid en verantwoordelijkheid
- Inclusieve communicatie
- Herziening van de voorstellingen

Lunchpauze



Diversiteitsmanager : Typeprofiel en uitdagingen van de functie

Video Diversity Now



Hoe kan het voltallige personeel worden gemobiliseerd, zodat iedereen de diversiteitsstrategie van de onderneming zou belichamen en uitvoeren?



Succesverhaal: De Low Kcal van artikel 27

Welke lessen kunnen uit dit voorbeeld worden getrokken?



Hoe de diversiteitsstrategie op collectieve wijze belichamen?

Inzetten op het collectief

- Stel een team samen
- Aanzetten tot individuele bewustwording
- De directie erbij betrekken
- De cruciale rol van de teamleiders
- Wees concreet

Hoe de diversiteitsstrategie op collectieve wijze belichamen?

Inzetten op transparantie en openheid om een vertrouwensrelatie tot stand te brengen

- Communiceren over resultaten en moeilijkheden
- Terugvallen op alledaagse problemen
- Een bron van voorstellen en oplossingen zijn

Hoe de diversiteitsstrategie op collectieve wijze belichamen?

Een transversale benadering versterken

- Herinneren aan het verband met uw strategische missie en de waarden van de onderneming
- Meer ruimte creëren voor dialoog tussen werknemers onderling en ook met de directie
- De nadruk leggen op de zichtbaarheid die dit voor het bedrijf oplevert
- Inzetten op impact en resultaten

Hoe de diversiteitsstrategie op collectieve wijze belichamen?

De troepen motiveren

- Vestig de aandacht op wat u al doet
- Leg de nadruk op de verbanden met de algemene prestatiedoelstellingen
- Neem de verantwoordelijkheid voor uw fouten en beperkingen

Vergeet niet dat dit een marathon is, geen sprint, en dat u geduldig en volhardend zult moeten zijn.

Vragen/Antwoorden



Pauze



Welke moeilijkheden vreest u bij de opvolging en de evaluatie van uw diversiteitsplan?



Ik neem de opvolging en de evaluatie onder handen

- Is mijn project te groot of te ambitieus ten opzichte van de beschikbare tijd en middelen?
- Vereisen bepaalde acties dat andere problemen of kwesties eerst onder handen worden genomen ?
- Stonden de doelgroepen centraal in de evaluatie?
- Zijn de verwachte resultaten en doelstellingen van tevoren duidelijk vastgesteld ?
- Was het verzamelen van kwantitatieve informatie een lastige oefening? Representatief voor de problemen op het terrein?

Ik neem de opvolging en de evaluatie onder handen

Over de opvolging en evaluatie moet van tevoren worden nagedacht, vanaf de opmaak van het plan

- De controle op de uitvoering van de acties mogelijk maken
- Het project verbeteren door acties aan te passen of nieuwe acties te ontwikkelen

Travailleurs de nationalité hors ue	Points forts	
	Points d'alimentation	
	Évolution et commentaires	
Travailleurs de moins de 26 ans	Points forts	
	Points d'alimentation	
	Évolution et commentaires	
Travailleurs de plus de 45 ans	Points forts	
	Points d'alimentation	
	Évolution et commentaires	

Opvolging en impact

Voorafgaand

- Criteria en indicatoren voor evaluatie definiëren
- De rollen en verantwoordelijkheden definiëren: wie zal de evaluatie uitvoeren en op welke tijdstippen?
- Uw evaluatie- instrumenten aanpassen aan uw realiteit

Tijdens de uitvoering

- Een dashboard bijhouden om veranderingen te evalueren en indien nodig bij te sturen
- Elke actie evalueren in het licht van de vastgestelde doelstellingen
- Op transparante en eerlijke wijze communiceren over de voorlopige resultaten

Op het einde – Nadien

- De balans opmaken en de globale impact van uw acties beoordelen
- Leren van zowel de gemaakte vorderingen als van mislukkingen
- Ook oog hebben voor de partnerschappen en samenwerkingsverbanden die tijdens de uitvoering tot stand zijn gekomen

CONCLUSIES

Dag 4

Individuele oefening

Afspraak over 1 maand





OPLEIDING

« DIVERSITEITS- & INCLUSIEMANAGER »

Workshops Brussel

Door Vanessa Vovor &
Sarah Diedro Jordão

Diversity Now 2021-2022



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Program (2014-2020)



unipso



Bedankt !



Vanessa Vovor



Sarah Diedro Jordão