



SCHOOL
DATUM
INVULLER(S)

Met de inclusieve schoolscan 2.0 breng je eenvoudig in kaart wat jullie al doen op het gebied van diversiteit, respect en inclusie. Ook ontdek je waar nog kansen liggen en welke volgende stappen mogelijk zijn. De inclusieve schoolscan is gebaseerd op de vier pijlers van de Gezonde School (SchoolsOUT) en de vier pijlers van de GSA (COC Nederland). Jij en je collega's kunnen de inclusieve schoolscan benutten als gesprekstool om samen door te nemen en nieuwe ideeën op te doen. Vul de inclusieve schoolscan regelmatig in om jullie ontwikkeling te volgen. Zo werk je stap voor stap aan een school waar iedereen zich welkom en thuis voelt.

SCORE	TOELICHTING
1	We doen dit niet.
2	We doen dit niet, maar het staat gepland.
3	We doen dit.
4	We doen dit, en blijven doorontwikkelen.

TIP!

Vul de inclusieve schoolscan in
samen met (GSA-)leerlingen.





**WE LATEN IN ELK SCHOOLJAAR OP MEERDERE MOMENTEN ZIEN DAT ER
VERSCHILLENDE SOORTEN GEZINNEN, GENDERS EN LIEFDES ZIJN.**

PIJLER 1 **EDUCATIE & ONTWIKKELING (GSA-PIJLER: INFORMATIE)**

Score: 1 2 3 4

Bijvoorbeeld met:

- *Lessen binnen het vak Burgerschap over respect, omgaan met verschillen en verschillende meningen, anti-pestten, anti-discriminatie en sociale veiligheid.*
- Thema's en uitwisseling tijdens mentoruren en *studieloopbaanbegeleiding* (SLB).
- Inclusief taalgebruik en een inclusieve woordenschat bij talenvakken.
- Bewust gebruik van inclusieve en niet-rolbevestigende voorbeelden en beeldmaterialen bij vakinhoudelijke lessen, zoals in zelfgemaakte toetsen. (Bijv. m.b.v. *Gendi, Paarse Vrijdagpakket, COC kennisbieb, COC docentenkamer*)
- Aandacht voor non-conforme relationele vormen bij *relationele en seksuele vorming*.
- Aansluiting bij actuele gebeurtenissen in de leefwereld van studenten en in de samenleving.
- Aandacht voor mediawijsheid en nieuwe perspectieven ontdekken.
- Specifieke themamomenten als de *Week tegen Pesten*, de *Week van Respect* en de *Dag tegen Racisme en Discriminatie*.
- *Gastlessen* van het voorlichtingsteam van de regionale COC lidvereniging.
- Films (*Netwerk Filmeducatie*) en interactieve theatervoorstellingen.
- Aandacht voor veiligheid en acceptatie bij beroepspraktijkvorming (BPV).
- Excursies naar musea, tentoonstellingen en andere activiteiten rond inclusie en diversiteit.
- Een doorlopende leerlijn met aandacht voor diversiteit en inclusiviteit in alle leerjaren en opleidingen.
- Andere activiteiten, namelijk:



WE LATEN WE DUIDELIJK ZIEN DAT IEDEREEN ZICHZELF KAN ZIJN.

PIJLER 2 OMGEVING & ZICHTBAARHEID (GSA PIJLER: ACTIE)

Score: 1 2 3 4

Bijvoorbeeld met:

Beschikbaarheid van inclusief lesmateriaal voor alle leerjaren.

- Veilige toiletten voor studenten en medewerkers (*m.b.v. Safe Plees*)
- Geschikte kleedruimtes voor iedereen.
- Een diverse en inclusieve Gender & Sexuality Alliance (GSA).
- Diversiteit vieren op zichtbaarheidsdagen als *Coming Out Dag* (11 oktober), *Paarse Vrijdag* (2e vrijdag in oktober) en *IDAHOBIT* (17 mei) met aandacht voor een brede inclusie.
- De regenboogvlag hijsen op relevante dagen als *Coming Out Dag* gecombineerd met activiteiten in de school.
- Zichtbare (regenboog-)uitingen in de schoolomgeving, in rapportages en op digitale platforms.
- Informatie in de schoolgids.
- Een herkenbare plek op de website.
- Een positieve norm waarin een prettige omgang met elkaar, respect en inclusie centraal staan.
- Betrokkenheid van medewerkers als rolmodel.
- Ruimte voor studenten om interesses en talenten te ontdekken los van stereotypen en vaste rolpatronen, zoals bij BPV- en loopbaankeuzes. (*Bijv. m.b.v. wordenwiebentopschool.nl*)
- Ouders/verzorgers informeren en betrekken via nieuwsbrieven en ouderavonden.
- Introductieactiviteiten en kennismakingsgesprekken met nieuwe studenten.
- Andere initiatieven, namelijk:



WE HOUDEN ER ZICHT OP DAT IEDEREEN ZICH VEILIG, GERESPECTEERD EN PRETTIG VOELT.

PIJLER 3 **SIGNALERING & ZORG (GSA PIJLER: SUPPORT)**

Score: 1 2 3 4

Bijvoorbeeld met:

- Alertheid van medewerkers op signalen dat lhbt+ studenten en collega's zich niet veilig, gerespecteerd en op hun gemak voelen, binnen de school of tijdens de BPV.
- Een herkenbaar aanspreekpunt voor studenten, ouders/verzorgers en medewerkers met vragen over (hun eigen) seksuele en genderidentiteit.
- Een toegankelijk meldpunt voor ongewenst gedrag, discriminatie en onveiligheid, zoals een veiligheidscoördinator (eventueel met anonieme meldmogelijkheid).
- Aandacht voor mentale gezondheid inclusief de invloed van sociale media daarop.
- Ondersteuning van studenten die thuis minder ruimte ervaren om zichzelf te zijn.
- Deskundigheid van SLB'ers, trajectbegeleiders, vertrouwenspersonen en andere medewerkers over signalering, mental welbevinden en passende begeleiding.
- Kennis van en doorverwijzing naar ontmoetingsgroepen (zoals Jong&Out) en ondersteuningsaanbod. (Bijv. *Switchboard*, *Iedereenisanders.nl*)
- Andere maatregelen, namelijk:



AANDACHT VOOR SEKSUELE, SEKSE- EN GENDERDIVERSITEIT IS STRUCTUREEL INGEBED IN ONS BELEID.

PIJLER 4 **BELEID & REGELGEVING (GSA PIJLER: BELEID)**

Score: 1 2 3 4

Bijvoorbeeld met:

- Een positieve visie en missie.
- Verankering van inclusie in jaarplannen en meerjarenplannen met lessen, een doorlopende leerlijn, zichtbaarheid en signalering.
- Duidelijke schoolregels en naleving ervan, zoals bij lhbt+ onvriendelijk scheldgedrag.
- Aandacht in het sociaal veiligheidsplan en de monitor sociale veiligheid, met regelmatige evaluaties.
- Een onderdeel in het anti-pestprotocol en de registratie van incidenten.
- Aanspreken op ongewenst gedrag en ingrijpen bij onacceptabel gedrag van studenten, ouders/verzorgers of medewerkers, zoals bij discriminatie, uitsluiting, pestgedrag en beschadiging van inclusieve uitingen.
- Studenten betrekken bij de ontwikkeling en toetsing van beleid.
- Inclusieve communicatie met studenten, mondeling en schriftelijk (onder meer met de gewenste persoonlijk voor-naamwoorden).
- Inclusieve communicatie met ouders/verzorgers, medewerkers en BPV-opleiders.
- De mogelijkheid om persoonlijke gegevens aan te passen in registratiesystemen.
- Facilitering van een GSA en andere studentinitiatieven met een ontmoetingsruimte en begeleidingsuren.
- Personeelsbeleid met aandacht voor een veilige en inclusieve werkomgeving, waarin lhbt+ collega's zichzelf kunnen zijn.
- Inwerkprogramma's voor nieuwe collega's.
- Programmaonderdelen op personeelsbijeenkomsten en studiedagen.
- Mogelijkheden voor scholing voor medewerkers om (nog meer) inclusief te kunnen werken.
- Kennis over inclusief leiderschap en inkluderend beleid bij leidinggevend.
- Tijd en budget voor activiteiten, deskundigheidsbevordering en beleid rond seksuele en genderdiversiteit.
- Andere maatregelen, namelijk:



TOTAALSCORE
INCLUSIEVE
SCHOOLSCAN

Hoe gaat jullie onderwijsinstelling de komende tijd met deze pijlers aan de slag?

Noteer hierbij voorbeelden die je toepasbaar vindt in jullie schoolcontext:

We gaan de komende periode aan de slag met deze verbeterpunten:

