

## Handelingskader Inclusief Inkopen

Gemeente Amsterdam, te publiceren in april 2024, versie 29 februari 2024  
Een samenwerking van Concern Inkoop & Strategie en Bureau Inclusie & Diversiteit

### Introductie

De gemeente Amsterdam heeft als ambitie om inclusie en diversiteit de norm te maken binnen haar eigen organisatie en werkt hier al geruime tijd aan. Dit betekent onder andere, het inregelen van inclusie en diversiteit in bestaande gemeentelijke diensten en processen. Het handelingskader is hiervan een product.

Het handelingskader inclusieve inkoop

- is voor opdrachtgevers, inkopers of andere medewerkers die betrokken zijn bij inkoopprocedures en aanbestedingen
- beschrijft de doelstellingen waar we ons op richten bij inclusieve inkoop en welke tools behulpzaam zijn om te komen tot uitwerking daarvan
- helpt opdrachtgevers met het bepalen van de juiste ambities en inkopers met de vertaling van deze ambities naar eisen en wensen
- biedt handvatten om inclusie- en diversiteitsdoelstellingen van de gemeente te vertalen naar inkooptrajecten
- is een uitwerking van het inkoopbeleid "Opdrachtgeven en inkopen met invloed", waarin zes maatschappelijke doelen voor inkoop zijn opgenomen, waaronder het thema inclusie en diversiteit.

### Opdrachtgeven en inkopen met invloed



### Disclaimer

Het meenemen van inclusie en diversiteit ambities bij inkoop is werk in uitvoering. Dit handelingskader helpt om inzicht te krijgen waarom inclusie en diversiteit belangrijk is voor de inkoop van de gemeente Amsterdam. In een volgende versie van het handelingskader hopen we meer voorbeelden en meer effectieve en haalbare wensen en eisen op te nemen.

Het handelingskader inclusieve inkoop is een dynamisch document en krijgt regelmatig een update. Voor vragen en opmerkingen kun je contact opnemen met Concern Inkoop en Strategie via 5.1, 2, i [xxxxxxx@amsterdam.nl](mailto:xxxxxxx@amsterdam.nl). In samenwerking met Bureau Inclusie en Diversiteit ontvang je een reactie. De meest actuele versie van het handelingskader staat op [www.xxxxxxx](http://www.xxxxxxx)

### Ambitie Inclusie en Diversiteit als norm

In het coalitieakkoord (2022-2026) *Het Amsterdams Akkoord* staat dat we de opdracht om inclusie en diversiteit de norm te maken binnen de gemeentelijke

organisatie voortzetten. Uitwerking hiervan is de overgang van het Programma Inclusie en Diversiteit naar vast organisatieonderdeel als Bureau Inclusie en Diversiteit. Het Bureau heeft als kerntaken onder meer kaders en normen stellen op inclusie en diversiteit en het stimuleren van inclusieve inkoop.

### **Definities inclusie en diversiteit**

Inclusie en diversiteit worden in de aanpak niet los van elkaar gezien. De gemeente Amsterdam streeft naar diversiteit in leeftijd, seksuele oriëntatie, gender, etniciteit, en om een toegankelijke werkgever te zijn voor mensen met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte.

Inclusie is de manier waarop je met diversiteit omgaat. Inclusie gaat over de manier waarop je verschillen tussen mensen beter kunt laten werken. In een inclusieve werkcultuur worden verschillen gewaardeerd en benut. Inclusie is niet het gelijktrekken of gladstrijken van verschillen, of een zo divers mogelijke groep mensen met elkaar laten samenwerken. Het is ook niet het streven naar gelijkheid. Inclusie is juist het productief gebruik maken van de verschillen tussen mensen. Het is een houding, het is gedrag, en het is cultuur.

### **Inkoopdoelstellingen inclusie en diversiteit**

De gemeentelijke ambitie op inclusie en diversiteit heeft gevolgen voor de wijze van inkoop, door ondernemers te stimuleren om bij te dragen aan een inclusieve en diverse organisatie en samenleving. Dit handelingskader helpt gemeentelijke opdrachtgevers en inkopers met het bepalen van de inclusie en diversiteit ambities bij inkoop. Het kader geeft inzicht in de doelstellingen die kansrijk kunnen zijn voor specifieke productgroepen en geeft voorbeelden van indicatoren, eisen, wensen en criteria die meegenomen kunnen worden bij de inkoop.

*Het doel van de Gemeente Amsterdam is dat met iedere inkoop een stap wordt gezet in het behalen van de inclusie en diversiteitsdoelstellingen, zowel bij de inkoop van het product als bij de organisatie van de opdrachtnemer. Met een jaarlijkse inkoop van 3 miljard euro fungeren we als hefboom voor het meer inclusief en divers maken van de stad.*

We sturen bij inkoop op drie doelstellingen voor Inclusie en Diversiteit:

- a) **Representatie:** Sturen op representatie speelt een grote rol bij personele aanbestedingen voor de eigen ambtelijke organisatie. Voor deze inhuur geldt ook dat het medewerkersbestand een betere afspiegeling moet zijn van de Amsterdamse beroepsbevolking en dat er inclusief geworven en geselecteerd wordt. Daarnaast gaat representatie over hoe verschillende groepen zich terug zien in bijvoorbeeld beeldmateriaal of in teksten. De gemeente hanteert voorkeursbeleid en gebruikt streefcijfers voor groepen die onvoldoende vertegenwoordigd zijn. Denk aan schaal 15 en hoger (voorkeursbeleid), schaal 12 en hoger (in- en doorstroombeleid) en jongeren (collega's tot 35 jaar). De leverancier of opdrachtnemer vragen we te tonen hoe zij werken aan een diverse organisatie, in relatie tot de grootte van de organisatie.

**Voorbeelden inkoop:** personele aanbestedingen, bijvoorbeeld de aanbesteding uitzendkrachten, inkoopadviesdiensten voor inhuur en inzet.

- b) **Toegankelijkheid:** De toegankelijkheidsagenda schrijft voor dat de toegang tot de gemeentelijke organisatie structureel verbeterd moet worden voor collega's met een (niet) zichtbare beperking en/of chronische ziekte. We willen dat niemand zich belemmerd voelt bij het werk en dat bezoekers en burgers toegang hebben tot de gemeentelijke panden. Een toegankelijke omgeving is een basisvoorwaarde voor een inclusieve organisatie. Bij het sturen op toegankelijkheid vragen we de leveranciers of opdrachtnemers duidelijk te maken op wat voor wijze zij zorgen voor fysieke, digitale en sociale toegankelijkheid bij de opdracht en in hun eigen organisatie.

Relevante juridische kaders

- [VN-verdrag Handicap](#)
- [Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte \(Wgbh/cz\)](#).
- [Tijdelijk besluit digitale toegankelijkheid overheid](#)
- [Wet Banenafpraak \(gemeentelijk Programma Sterk in Werk\)](#)
- [Participatiewet](#)

**Voorbeelden inkoop:** bouwprojecten, verbouwingen in gemeentelijke panden, inrichting openbare ruimte, inkoop ICT

- c) **Sociale veiligheid:** Het uitgangspunt is dat de gemeente geen enkele vorm van grensoverschrijdend gedrag binnen de organisatie accepteert. Denk aan discriminatie, racisme, (seksuele) intimidatie, uitsluiting en pesten. De gemeente streeft na dat alle leveranciers die met ons werken hier actief beleid op voeren. Omdat dit domein volop in beweging is, ook binnen de gemeente Amsterdam, is de aanpak hiervan nog in ontwikkeling. Sturen op deze doelstelling betekent voor de opdrachtnemer dat zij aantoonbaar aandacht besteden aan de versterking van sociale veiligheid binnen de organisatie en indien van toepassing ook binnen de opdracht.

**Voorbeelden inkoop:** communicatie-uitingen, vertaaldiensten, trainingen en opleidingen

## **Aanpak**

### *Inkoop tot de EU aanbestedingsgrens*

Bij inkoop tot de EU aanbestedingsgrens kan Concern Inkoop en Strategie adviseren over inclusie en diversiteit. Indien nodig, verwijzen zij op maat door naar Bureau Social Return en/of Bureau Inclusie en Diversiteit. Als bij inkoop 1 of meerdere doelstellingen voor inclusieve inkoop van toepassing zijn (representatie, toegankelijkheid en/of sociale veiligheid) is dit aanleiding voor advies hierover.

**Informatie contactgegevens toevoegen**

## **Categoriemanagement**

Categoriemanagement kan als hulpmiddel worden ingezet, zodat niet voor elke aanbesteding in een bepaalde categorie opnieuw dezelfde eisen worden bedacht. Met behulp van een categorieplan kunnen voor dezelfde type aanbestedingen wensen, eisen en voorwaarden worden opgesteld. Denk bijvoorbeeld aan personele aanbestedingen of aanbestedingen over gebouwen en inrichting openbare ruimte.

### *Inkoop boven de EU aanbestedingsgrens*

Voor EU aanbestedingen, met bedragen boven de €200.000, afhankelijk van het type inkoop, waarvan de bedragen jaarlijks worden vastgesteld ([link](#)), kunnen opdrachtgevers en inkopers het ambitieweb inzetten als tool en eventueel de SER Charter Diversiteit als voorwaarde opnemen. **Het blijft echter belangrijk om ook zelf afspraken te maken met de opdrachtnemer of leverancier.**

### **Ambitieweb**

Het ambitieweb is een visualisatietool dat in één oogopslag de maatschappelijke ambities van een organisatie of bij een opdracht laat zien. Het ambitieweb helpt om in een vroeg stadium inzicht te krijgen in kansrijke maatschappelijke doelen. En het helpt bij de afweging van doelen, welke doelen het beste mee te nemen zijn en hoe de doelen concreet gemaakt kunnen worden. Tijdens een ambitiewebsessie samen met beleidsdirecties van de zes thema's en een inkoper of categoriemanager worden de beste kansen bij de opdracht, inhuur of dienstverlening besproken voor de zes maatschappelijke doelen en de eigen directiedoelen, die meestal anders zijn dan de maatschappelijke doelen. En het ambitieniveau wordt per maatschappelijk doel bepaald. Een sessie over de ambities en de haalbaarheid ervan van de maatschappelijke thema's, waaronder Inclusie en Diversiteit, kan het beste zo vroeg mogelijk in het inkoopproces worden besproken en uitgevoerd met de betrokkenen. De ambitiewebsessies worden doorontwikkeld en verbeterd. **Het is dringend aan te raden om met Concern Inkoop en Strategie te bekijken of dit het juiste middel is en hoe dit middel het beste ingezet kan worden**

### *Meer informatie*

Stuur een mail naar [5.1, 2, i @amsterdam.nl](mailto:5.1, 2, i @amsterdam.nl) of kijk op de [intranetpagina](#).

### **SER Charter Diversiteit**

Het opnemen van de ondertekening door de opdrachtnemer van de Charter Diversiteit kan een eis of bijzondere uitvoeringsvoorwaarde zijn bij een gemeentelijke opdracht. Dit moet per opdracht worden bekeken. De SER Charter Diversiteit, van de Sociaal-Economische Raad (SER) in Nederland, heeft als doel inclusie en diversiteit binnen organisaties te bevorderen. Zaken die vaak door bedrijven in hun plan worden opgenomen zijn:

- een non-discriminatieclausule
- een verklaring voor een inclusieve werkomgeving
- meetbare doelen en streefcijfers voor personele diversiteit
- inclusief wervingsbeleid

- training en bewustwordingsprogramma's
- transparante voortgangsrapportages op diversiteit en inclusie

Dat betekent dat ondertekenaars van de SER Charter Diversiteit een diversiteitsbeleid opstellen en hiervoor specifieke doelen formuleren. Ook verzamelen ze gegevens en rapporteren over de resultaten en de voortgang van diversiteitsdoelen. Het implementeren van een effectief diversiteitsbeleid kan tijd en middelen vergen, en leveranciers moeten bereid zijn hierin te investeren.

*Meer informatie*

- [Meer informatie](#) over het Charter Diversiteit.
- [Een voorbeeld plan van aanpak voor MKB bedrijven](#).

**Voorbeeld SER Charter als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde**

Opdrachtnemer tekent binnen zes maanden na ingangsdatum van de Overeenkomst het 'Charter Diversiteit' van Diversiteit in Bedrijf. Opdrachtnemer committeert zich aan deze Charter en/of zet een vergelijkbaar instrument in waarmee Opdrachtnemer zich committeert aan zelf opgestelde doelen om inclusie en diversiteit op de werkvloer te bevorderen.

NB: Gebruik deze eis alleen als je te maken hebt met een markt die bestaat uit bedrijven met meer dan 20 man personeel.

**Voorbeeld SER Charter als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde**

De opdrachtnemer stelt een plan van aanpak op waarin de opdrachtnemer uitdagingen op de werkvloer over inclusie en diversiteit omschrijft. De opdrachtnemer rapporteert jaarlijks hoe Opdrachtnemer de uitdaging oppakt en (zoveel mogelijk) oplost.

NB: Gebruik deze eis als je het ondertekenen van de Charter niet als voorwaarde wilt stellen, maar wel een plan van aanpak wilt uitvragen.