



ANTI DISCRIMINATIE
KEURMERK
Kompas voor vooruitgang

Jaarverslag 2025

De ontwikkeling van het Antidiscriminatiekeurmerk

Stichting Antidiscriminatiekeurmerk · KVK 94965889

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Impact in cijfers	4
Opening & Voorwoord	5
1. Verslag van het bestuur	6
1.1 Over Stichting Antidiscriminatiekeurmerk	6
2. Bouwen aan het fundament	7
2.1 Ontwikkeling van het normboek	7
2.2 Samenwerking en netwerkontwikkeling	7
3. Reflectie en leerervaringen	8
3.1 Wat ging goed	8
3.2 Leerpunten	8
4. De rol van de AFAS Foundation	9
5. De rol van het VSBfonds	11
6. Vooruitblik	12
7. Bestuur en organisatie	12
7.1 Bestuurssamenstelling	12
7.2 Doorontwikkeling governance	12
8. Beloningsbeleid	13
Financiële verantwoording	14
Slotwoord	17
Met dank aan	18

Samenvatting

Het jaar 2025 stond voor Stichting Antidiscriminatiekeurmerk in het teken van het bouwen van het fundament voor het Antidiscriminatiekeurmerk. In dit jaar werd gewerkt aan de ontwikkeling van een professioneel en toetsbaar normkader dat organisaties helpt om discriminatie structureel te voorkomen en gelijke behandeling te bevorderen.

Het ontwikkelteam werkte gedurende het jaar aan de opbouw van het normboek, waarin normen, definities en toetsingscriteria zijn opgenomen. Het keurmerk is gebaseerd op internationale mensenrechtenverdragen en Europese regelgeving en wordt opgebouwd als een auditeerbaar systeem dat organisaties helpt hun aanpak van antidiscriminatie systematisch te ontwikkelen.

Het ontwikkelproces kende ook uitdagingen. Door veranderingen binnen het team moest een deel van het werk opnieuw worden uitgevoerd. Deze herijking leidde uiteindelijk tot een scherper proces en hogere kwaliteitseisen voor het normboek.

Parallel aan de inhoudelijke ontwikkeling groeide het netwerk rondom het keurmerk. Verschillende organisaties en professionals uit het veld van antidiscriminatie, overheid en maatschappelijke organisaties toonden interesse in het initiatief en volgen de ontwikkeling van het keurmerk.

De ontwikkeling van het Antidiscriminatiekeurmerk werd in 2025 mogelijk gemaakt door de steun van de AFAS Foundation. Dankzij deze steun kon het ontwikkelteam worden samengesteld en kon het normatieve fundament van het keurmerk worden ontwikkeld.

Aan het einde van 2025 stond er een stevig fundament voor het keurmerk. In de volgende fase zal het normboek worden getoetst via peer reviews en pilots bij organisaties, waarbij AFAS software zal optreden als eerste pilotorganisatie.

Met deze stappen werkt Stichting Antidiscriminatiekeurmerk toe naar een landelijke standaard die organisaties helpt om discriminatie structureel te voorkomen en gelijke behandeling actief te bevorderen.

Impact in cijfers - 2025

1

normatief kader in ontwikkeling

4

expertisegebieden samengebracht

1

groeimodel ontwikkeld

1

pilotorganisatie voorbereid

In 2025 werd het fundament gelegd voor het Antidiscriminatiekeurmerk: een professioneel en auditeerbaar normkader voor organisaties. Het ontwikkelteam bracht deskundigheid samen op het gebied van mensenrechten, organisatieontwikkeling, governance en auditmethodiek. Aan het einde van 2025 was het normatieve fundament vergaand ontwikkeld en werd de basis gelegd voor de volgende fase: peer reviews en pilots bij organisaties.

De ontwikkeling van het Antidiscriminatiekeurmerk in 2025 werd mogelijk gemaakt door de steun van de AFAS Foundation.

Opening

Het ontwikkelen van een nieuwe standaard gebeurt niet in één stap. Het vraagt bouwen, toetsen, bijsturen en soms opnieuw beginnen. In 2025 heeft Stichting Antidiscriminatiekeurmerk een belangrijk deel van dit traject doorlopen en het fundament gelegd voor een keurmerk dat organisaties helpt om discriminatie structureel te voorkomen.

Voorwoord

Het afgelopen jaar stond voor Stichting Antidiscriminatiekeurmerk in het teken van doorzettingsvermogen en ontwikkeling. In de opbouw van een nieuwe standaard hoort ook dat processen niet altijd lineair verlopen. Op een cruciaal moment in het traject kregen wij te maken met een teamcrash. Juist toen bleek hoe belangrijk het was om koersvast te blijven. We hebben ervoor gekozen om door te pakken, de deadline vast te houden en stap voor stap het team opnieuw op te bouwen.

In die periode sloten steeds nieuwe mensen aan met aanvullende expertise. Het ontwikkelen van een Antidiscriminatiekeurmerk blijkt een niche binnen een niche. Het vraagt kennis van wetgeving, governance, organisatieprocessen, auditmethodiek en sociale dynamiek. Die combinatie is zelden in één persoon te vinden. Het keurmerk wordt daarom ontwikkeld in een collectief van mensen die ieder hun eigen perspectief en vakkennis inbrengen.

Twee stappen vooruit en één stap terug is een herkenbaar patroon wanneer je werkt aan iets dat nog niet eerder op deze manier is opgebouwd.

Wat mij daarbij het meest heeft geraakt, is de inzet van het ontwikkelingsteam. Iedereen die zich aansluit brengt iets mee, maar groeit ook in het proces. Soms begint dat met een eerste idee in de kiem. Soms betekent het instappen op een rijdende trein. En soms hoort daar ook bij dat ontwikkeling niet alleen vooruitgaat: twee stappen vooruit en één stap terug is een herkenbaar patroon wanneer je werkt aan iets dat nog niet eerder op deze manier is opgebouwd.

In 2025 is het normatieve fundament van het keurmerk verder ontwikkeld. Daarmee wordt gewerkt aan een samenhangend kader waarmee organisaties hun aanpak van discriminatie kunnen structureren, toetsen en verbeteren.

De ambitie van het Antidiscriminatiekeurmerk is om organisaties te helpen actief verantwoordelijkheid te nemen voor een discriminatievrije werkomgeving. Niet door symboliek of losse maatregelen, maar door systematisch te werken aan beleid, processen en cultuur. Wij hopen dat het keurmerk organisaties ondersteunt om structureel te leren, te verbeteren en verantwoordelijkheid te nemen voor gelijke behandeling.

Met het fundament dat in 2025 is gelegd kijken wij uit naar de volgende fase waarin het kader verder wordt getoetst en toegepast.

Carolien Wanrooy

Voorzitter, Stichting Antidiscriminatiekeurmerk

Verslag van het bestuur

1.1 Over Stichting Antidiscriminatiekeurmerk

Stichting Antidiscriminatiekeurmerk zet zich in voor het bevorderen van gelijke behandeling en het voorkomen en beperken van discriminatie binnen organisaties. De stichting ontwikkelt een onafhankelijk keurmerk dat organisaties ondersteunt bij het systematisch inrichten, toetsen en verbeteren van beleid, processen en cultuur op het gebied van non-discriminatie.

Het Antidiscriminatiekeurmerk heeft de ambitie uit te groeien tot een landelijke standaard voor organisaties die actief willen werken aan discriminatievrije werk- en dienstverlening. Waar veel initiatieven zich richten op bewustwording of ondersteuning achteraf, richt het keurmerk zich op de structurele inrichting van organisaties en het creëren van een auditeerbaar systeem van normen en toetsing.

Bouwen aan het fundament van het Antidiscriminatiekeurmerk

2.1 Ontwikkeling van het normboek

In 2025 stond de inhoudelijke ontwikkeling van het normboek centraal. Binnen het ontwikkelteam werd gewerkt aan de structuur, definities en indicatoren die samen de basis vormen van het Antidiscriminatiekeurmerk.

Het normboek is opgebouwd op basis van internationale mensenrechtenverdragen en Europese regelgeving en vertaalt deze kaders naar praktische normen die organisaties kunnen toepassen.

Een belangrijk onderdeel van het keurmerk is het groeimodel waarmee organisaties hun ontwikkeling op het gebied van antidiscriminatie kunnen volgen en verbeteren.

2.2 Samenwerking en netwerkontwikkeling

Parallel aan de inhoudelijke ontwikkeling groeide het netwerk rondom het keurmerk. Professionals uit het veld van antidiscriminatie, governance en maatschappelijke organisaties toonden interesse in het initiatief en volgden de ontwikkeling van het keurmerk.

Reflectie en leerervaringen

3.1 Wat ging goed

In 2025 werd een belangrijke stap gezet in de ontwikkeling van het normatieve fundament van het keurmerk. Door nieuwe expertise toe te voegen aan het ontwikkelteam werd de kwaliteit en consistentie van het normboek verder versterkt.

3.2 Leerpunten

Het ontwikkelen van een nieuw keurmerk op een complex maatschappelijk thema vraagt een zorgvuldig proces. In 2025 werd duidelijk dat inclusiviteit en kwaliteit elkaar kunnen versterken wanneer duidelijke professionele standaarden worden gehanteerd.

Daarnaast werd zichtbaar dat de ontwikkeling van een normatief kader een iteratief proces is waarin ideeën worden ontwikkeld, getest en soms opnieuw opgebouwd.

De rol van de AFAS Foundation

Dank aan onze donateur: AFAS Foundation

De ontwikkeling van Stichting Antidiscriminatiekeurmerk stond in 2025 in het teken van bouwen. Niet alleen aan een organisatie, maar aan iets dat in Nederland nog nauwelijks bestaat: een professioneel, toetsbaar en onafhankelijk keurmerk tegen discriminatie en racisme.

Dat proces verliep niet lineair. Het was een jaar van ontwikkelen, herijken, opnieuw beginnen, verdiepen en professionaliseren. Juist in die fase is vertrouwen van grote waarde. Daarom spreken wij onze bijzondere dank uit aan AFAS Foundation voor de steun, betrokkenheid en het vertrouwen in de ontwikkeling van het Antidiscriminatie Keurmerk.

De steun van AFAS Foundation maakte het mogelijk om verder te bouwen aan:

- de ontwikkeling van het normenkader;
- het samenbrengen van experts en reviewers;
- de professionalisering van de stichting;
- het ontwikkelen van een groeimodel voor organisaties;
- de voorbereiding op toetsing en auditing;
- en het creëren van een duurzame organisatorische basis voor het keurmerk.

Wat deze samenwerking bijzonder maakte, was dat er ruimte was voor inhoudelijke ontwikkeling. Niet alleen voor zichtbare resultaten, maar ook voor het noodzakelijke denk- en ontwikkelwerk dat hoort bij het bouwen van een nieuwe professionele standaard.

In 2025 groeide het keurmerk steeds duidelijker uit van een maatschappelijk initiatief naar een inhoudelijk en normatief systeem. Daarbij werd steeds meer zichtbaar dat discriminatie niet uitsluitend een moreel of juridisch vraagstuk is, maar ook een organisatievraagstuk. Het vraagt om processen, governance, leiderschap, cultuur, data, toetsbaarheid en professioneel handelen.

Tijdens die ontwikkeling hebben wij ook moeilijke fases doorgemaakt. Er waren momenten waarop opnieuw moest worden opgebouwd, samenwerkingen veranderden en fundamentele keuzes opnieuw moesten worden gemaakt. Juist in die periode ontstond ruimte om scherper te definiëren waar het keurmerk voor staat en welke professionele standaard nodig is om organisaties daadwerkelijk toetsbaar te maken op discriminatie en racisme.

In de loop van het jaar is het fundament van het keurmerk verder verdiept vanuit mensenrechten, governance, auditmethodiek en organisatieontwikkeling. Ook werd het groeimodel ontwikkeld waarmee organisaties niet

alleen worden beoordeeld op beleid, maar juist op volwassenheid, borging en daadwerkelijke ontwikkeling in de praktijk.

Wij hebben geprobeerd om gedurende het hele proces transparant te communiceren over zowel voortgang als uitdagingen. Niet alleen over wat goed ging, maar ook over wat ingewikkeld was. Omdat wij geloven dat maatschappelijke systeemverandering vraagt om eerlijkheid, lerend vermogen en professionele reflectie.

Wat wij bijzonder waarderen in de samenwerking met AFAS Foundation is dat er ruimte was voor die ontwikkeling. Voor zorgvuldigheid boven snelheid. Voor kwaliteit boven symboliek. En voor het bouwen aan duurzame maatschappelijke impact op de lange termijn.

Daarnaast waarderen wij de menselijke betrokkenheid binnen de samenwerking. Niet alleen in formele besluitvorming, maar ook in gesprekken over groei, professionalisering en de verantwoordelijkheid die hoort bij het ontwikkelen van een keurmerk op dit thema.

Het Antidiscriminatiekeurmerk bevindt zich nog altijd in ontwikkeling. Juist daarom is het van grote waarde wanneer een donateur bereid is om ook in een vroege fase verantwoordelijkheid te nemen voor maatschappelijke innovatie. Dat vraagt visie, vertrouwen en de bereidheid om ruimte te geven aan ontwikkeling.

Wij danken AFAS Foundation daarom oprecht voor het vertrouwen in onze missie en voor de bijdrage aan de verdere ontwikkeling van Stichting Antidiscriminatiekeurmerk.

De rol van het VSBfonds

Aan de ontwikkeling van het Antidiscriminatiekeurmerk gingen eerst de voorwaarden vooraf om het überhaupt mogelijk te maken. Nog voordat er een ontwikkelteam, normboek of projectstructuur bestond, moest er een onafhankelijke stichting worden opgericht met voldoende organisatorische basis om een traject van deze omvang te kunnen dragen.

De bijdrage van het VSBfonds speelde daarin een cruciale rol en zorgde voor de ruimte om de stichting op te bouwen.

Zonder die vroege ondersteuning voor de bedrijfsvoering en institutionele inrichting had het ontwikkeltraject van het keurmerk niet van start kunnen gaan. Het één kon niet zonder het ander.

Juist in een vroege fase, waarin er nog geen bewezen resultaten of bestaande infrastructuur zijn, is dit type vertrouwen van grote waarde. Het stelde Stichting Antidiscriminatiekeurmerk in staat om zich organisatorisch, bestuurlijk en inhoudelijk te positioneren als onafhankelijk initiatief.

Wij zijn het VSBfonds daarom bijzonder dankbaar voor het vertrouwen, de ruimte en de bijdrage aan het fundament waarop Stichting Antidiscriminatiekeurmerk verder kon worden ontwikkeld.

Vooruitblik

In 2026 gaat Stichting Antidiscriminatiekeurmerk een nieuwe fase in waarin de ontwikkelde normen verder worden getoetst en verfijnd. Dit zal gebeuren via peer reviews door experts en pilots bij organisaties.

Bestuur en organisatie

7.1 Bestuurssamenstelling

In 2025 bestond het bestuur uit:

Carolien Wanrooy – voorzitter

Leroy Aarland – penningmeester

Joke Cuperus – secretaris

Bestuursleden ontvangen geen beloning voor hun werkzaamheden als bestuurder. Wel ontvangen zij een vrijwilligersvergoeding van € 175 per persoon per maand, conform de geldende fiscale richtlijnen.

7.2 Doorontwikkeling governance

In 2025 zijn gesprekken gestart over een verdere ontwikkeling van de governance van de stichting. Daarbij wordt verkend dat Marciano Daans de rol van voorzitter op zich zal nemen en dat Amy Kout zal toetreden als secretaris.

Beloningsbeleid

De bestuursleden van Stichting Antidiscriminatiekeurmerk ontvangen geen beloning voor hun werkzaamheden als bestuurder. Bestuursleden kunnen uitsluitend een vrijwilligersvergoeding of een vergoeding van gemaakte onkosten ontvangen conform de geldende fiscale richtlijnen.

De voorzitter, Carolien Wanrooy, vervult naast haar bestuursrol ook een inhoudelijke rol als normschrijver binnen het ontwikkelteam. Deze werkzaamheden vallen buiten de bestuursrol en worden apart vergoed. De vergoeding is gelijk aan het tarief dat wordt gehanteerd voor alle externe normschrijvers en is daarmee marktconform en niet gekoppeld aan haar positie als bestuurder. De kosten voor deze werkzaamheden zijn opgenomen in de post 'ontwikkeling normboek'. Het bestuur heeft dit besluit genomen met inachtneming van het beginsel van onafhankelijke besluitvorming, waarbij Carolien Wanrooy zich heeft onthouden van stemming over haar eigen vergoeding.



ANTI DISCRIMINATIE KEURMERK

Kompas voor vooruitgang

Financiële Verantwoording 2025

Toelichting van de penningmeester

Het boekjaar 2025 was voor de stichting een jaar van sterke groei. Zowel de opbrengsten als de activiteiten zijn aanzienlijk uitgebreid ten opzichte van 2024. Hieronder volgt een toelichting op de belangrijkste cijfers.

Winst-en-verliesrekening

Opbrengsten

	2025	2024	Vershil
Subsidiebaten	€ 150.000	€ 0	+ € 150.000
Totaal opbrengsten	€ 150.000	€ 0	+ € 150.000

De stichting ontving in 2024 een subsidie van € 50.000 van het VSB Fonds voor overheadkosten in 2025 en 2026. In 2025 is € 25.000 hiervan ingezet. Daarnaast ontving de stichting in 2025 een eerste tranche van € 125.000 van de AFAS Foundation, als onderdeel van een totale subsidie van € 250.000 voor de ontwikkeling van het normboek. De totale subsidieopbrengst over 2025 bedraagt daarmee € 150.000.

Kosten

Kostenpost	2025	2024	Vershil
Ontwikkeling normboek (schrijvers)	€ 73.050	—	+ € 73.050
Onkostenvergoeding bestuur	€ 6.300	—	+ € 6.300
Marketingkosten	€ 4.338	€ 91	+ € 4.247

Aansprakelijkheidsverzekering bestuur	€ 476	—	+ € 476
Bankkosten	€ 332	€ 35	+ € 297
Websitekosten	€ 218	€ 853	- € 635
Automatiseringskosten	€ 203	—	+ € 203
Huur vergaderruimte	€ 175	€ 279	- € 104
Lunches en diners	€ 154	—	+ € 154
Notaris- en advocaatkosten	—	€ 2.637	- € 2.637
Contributies en abonnementen	—	€ 80	- € 80
Overige adviseurs	€ 33	€ 390	- € 357
Totaal kosten	€ 85.279	€ 4.366	+ € 80.913

In 2025 zijn de kosten aanzienlijk toegenomen ten opzichte van 2024. Hieronder volgt een toelichting op de belangrijkste posten.

De grootste kostenpost betreft de ontwikkeling van het normboek (€ 73.050), waarvoor schrijvers zijn ingehuurd. Dit is een directe uitvloeisel van de ontvangen subsidie van de AFAS Foundation.

De drie bestuursleden ontvangen een vrijwilligersvergoeding van € 175 per persoon per maand, conform de geldende fiscale regels. De totale vergoeding over 2025 bedraagt € 6.300.

De marketingkosten zijn gestegen van € 91 naar € 4.338. Dit betreft eenmalige investeringen in de uitstraling van de stichting, waaronder de ontwikkeling van een logo, huisstijl en teksten voor de website. Deze kosten zijn van eenmalige aard.

De websitekosten zijn gedaald van € 853 naar € 218. De website is inmiddels operationeel en de kosten bestaan nu uitsluitend uit regulier onderhoud.

De kosten voor huur van vergaderruimte zijn gedaald van € 279 naar € 175. In de loop van 2025 heeft de stichting kosteloos gebruik kunnen maken van een kantoorruimte voor haar vergaderingen, waardoor deze kosten sterk zijn afgenomen.

De stichting heeft een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering afgesloten (€ 476). De bankkosten zijn gestegen van € 35 naar € 332 als gevolg van een toename in het aantal banktransacties. De adviseurskosten (€ 33) betreffen een eenmalig oriënterend gesprek over de overgang naar een raad van toezichtmodel.

Resultaat

	2025	2024
Totaal opbrengsten	€ 150.000	€ 0
Totaal kosten	€ 85.279	€ 4.366
Nettoresultaat	€ 64.721	€ 4.366

Het boekjaar 2025 sluit af met een positief resultaat van € 64.720. De verwachte kosten voor de verdere ontwikkeling van het normboek in 2026 worden gedekt door de tweede tranche van € 125.000 van de AFAS Foundation. Het resterende deel van de VSB-subsidie van € 25.000 is bestemd voor de overheadkosten in 2026. Het overschot wordt toegevoegd aan de continuïteitsreserve als buffer voor de toekomst.

Balans per 31 december

	2025	2024
Activa		
Liquide middelen	€ 97.930	€ 45.913
Totaal activa	€ 97.930	€ 45.913
Passiva		
Continuïteitsreserve	€ 4.366	—
Onverdeeld resultaat	€ 64.721	€ 4.366
Crediteuren	€ 12.575	€ 1.694
Nog te leveren (VSB subsidie 2026)	€ 25.000	€ 50.000
Tussenrekening	€ 1.415	€ 1.415
Totaal passiva	€ 97.930	€ 45.913

De liquide middelen zijn gestegen van € 45.913 in 2024 naar € 97.930 in 2025. Dit wordt voornamelijk verklaard door de ontvangen subsidies van de AFAS Foundation en het VSB Fonds. De openstaande crediteuren van € 12.575 betreffen facturen van de normschrijvers over de maand december 2025. De post 'nog te leveren' van € 25.000 betreft het deel van de VSB-subsidie dat bestemd is voor de overheadkosten in 2026.

Slotwoord

Met het werk dat in 2025 is verricht, heeft Stichting Antidiscriminatiekeurmerk een belangrijk fundament gelegd voor de ontwikkeling van een professionele standaard tegen discriminatie.

Met het fundament dat in 2025 is gelegd kijkt Stichting Antidiscriminatiekeurmerk met vertrouwen vooruit naar de volgende fase waarin het keurmerk verder wordt getoetst en ontwikkeld.

Met dank aan



Stichting Antidiscriminatiekeurmerk · Inktzwamsingel 7, 3451HC Vleuten

KVK: 94965889 · ANBI/RSIN: 866953103

www.antidiscriminatiekeurmerk.nl