

VAF Actieplan Inclusie: 2026-2028

Versie 21 januari 2026

1. Inleiding

Sinds 2019 zet het Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF) actiever en gericht in op inclusie in de audiovisuele, audio- en gamesector. Deze verhoogde aandacht kaderde in een bredere internationale bewustwording binnen de 'industrie' en bij fondsen. Het VAF nam hierin een voortrekkersrol op door als één van de eerste partijen structureel werk te maken van een inclusiebeleid.

Wat begon als een interne werkgroep en enkele gerichte initiatieven, groeide – mede dankzij het [sectormoment in 2021](#), georganiseerd samen met het Departement Cultuur, Jeugd en Media – uit tot een [eerste Actieplan Inclusie](#) in 2022. Vier jaar later is duidelijk dat deze inzet impact heeft gehad, maar ook dat het werk verre van af is. De reeds geboekte resultaten zijn niet enkel het gevolg van inspanningen door het VAF, maar ook te danken aan inzet binnen heel de waardeketen! In onze eigen [data rond gender](#) zien we bv. positieve evoluties m.b.t. de aanwezigheid van vrouwelijke professionals in de VAF-projecten, maar een voortzetting van onze inspanningen is nodig om dit te bestendigen.

Dit Actieplan Inclusie 2026–2028 bouwt verder op die eerste stappen en beoogt een meer structurele, gerichte en meetbare aanpak van inclusie binnen de sector.

Met inclusie beoogt het VAF drie complementaire ambities: (1) 'iedereen in beeld', (2) 'gelijke kansen voor gelijk talent' en (3) 'publieksparticipatie verbreden'. Wat we hiermee bedoelen leggen we hieronder uit:

(1) Het eerste Actieplan voorzag al een brede kijk op inclusie: een cultuur waarbij iedereen zichzelf kan zijn ongeacht gender, etnisch-culturele achtergrond, religie, seksuele oriëntatie, lichamelijke of psychische handicap, socio-economische klasse, opleiding en leeftijd (kansen voor vijftigplussers). Deze ruime invulling vertaalt zich in de aandacht die wij blijven vragen voor een authentieke beeldvorming van onze diverse maatschappij **op het scherm**, ongeacht welk scherm (motto: '**iedereen in beeld**').

(2) Onder het motto '**gelijke kansen voor gelijk talent**' wil het VAF ook **achter de schermen** inclusie stimuleren. Binnen dit perspectief wordt de focus gelegd op de kernberoepen waar het VAF zich binnen zijn werking steeds op richt: de makers¹ en producenten². Op deze groep heeft het VAF de meest directe en vroegste impact via de steunaanvragen. Bovendien zijn

¹ scenaristen, regisseurs (bij audiovisueel en audiowerk), auteurs van grafische of literaire bijbel (extra bij animatie), game director, art director, technical director (bij games).

² productiehuisen, producers en gamestudio's

het de makers en producenten van audiovisuele werken, podcasts en games die in de sleutelposities zitten om in het realisatieproces diverse teams samen te stellen.

(3) Het VAF streeft naar een **verbreding van de publieksparticipatie** voor audiovisuele, audiocontent en games. Binnen zijn mogelijkheden wil het VAF bijdragen aan het **wegwerken** van zoveel mogelijk **drempels**. Dat doen we door de publieksorganisaties én contentmakers te inspireren en te stimuleren om in te zetten op het bereiken van publieken die nog onvoldoende betrokken zijn of die drempels ervaren. In dat kader legt het VAF o.a. ondertiteling en audiodescriptie op voor VAF-gesteunde creaties en wil het de toegankelijkheid van games verbeteren.

Deze drie ambities zijn onderling verbonden en versterken elkaar. Het VAF kiest er bewust voor om ze in de eerste plaats te realiseren via een strategische focus op makers en producenten. Zij geven richting aan projecten, stellen de teams samen en maken de keuzes die mee bepalen wie kansen krijgt, wie doorgroeit en wie zichtbaar wordt – zowel achter de schermen als op het scherm. Die focus sluit ook aan bij de realiteit van steunaanvragen: op het moment van indiening van een aanvraagdossier, zijn makers en producenten doorgaans en soms de enigen die definitief vastliggen, terwijl andere functies vaak pas later worden ingevuld.

Door drempels weg te nemen voor makers met diverse achtergronden en inclusiekenmerken, beoogt het VAF een duurzaam doorwerkingseffect: meer diversiteit in sleutelrollen leidt op termijn tot meer inclusieve teams en crew, tot een bredere en meer diverse casting, tot een rijkere en meer authentieke beeldvorming op het scherm en tot een verbreding van de publieksparticipatie.

De verplichte reflectie bij aanvragers van VAF-steun ([inclusie-aanpak](#)) over diversiteit in beeldvorming, verhalen, publieksbereik en over inclusie binnen teams en organisaties heeft bijgedragen aan een merkbare mentaliteitswijziging in de sector. Om aanvragers hierbij te inspireren stellen we een veelheid aan tips en tools ter beschikking op onze website.

De inclusieaanpak werd bovendien structureel doorgetrokken naar gameprojecten, podcasts en publieksorganisaties, waardoor inclusie steeds meer een vast onderdeel werd van projectontwikkeling en -beoordeling.

Parallel hieraan ontwikkelde elke afdeling van het VAF initiatieven om diversiteit en inclusie te stimuleren, onder meer via workshops, coaching en vertonerssessies, een leiderschapsprogramma (Lef), opleidingsbeurzen, bewuste keuzes in sprekers, jury's en commissies, communicatieve aandacht voor rolmodellen, interne bewustwording en aanwervingsbeleid. Deze inspanningen werden gerealiseerd binnen de bestaande middelen en teams en droegen bij aan een bredere professionalisering en normalisering van inclusie binnen de sector.

Binnen het Gamefonds lag de focus op gespecialiseerde coaching voor studio's, onder meer rond cultureel gevoelige thema's, representatie en toegankelijkheid voor spelers met een beperking. Deze trajecten versterkten niet alleen de

inhoudelijke kwaliteit van games, maar vergrootten ook het bewustzijn rond inclusieve ontwerpkeuzes en teamdynamieken.

2. Naar een nieuw Actieplan inclusie (2026-2028)

2.1. Context

Het eerste Actieplan Inclusie legde als startpunt een extra accent op stimuli voor personen met een vrouwelijke genderidentiteit, onder meer via een impulspremie voor gender en een mentorprogramma. Deze focus was beleidsmatig onderbouwd: de achterstelling van vrouwen in de sector kon worden gestaafd met betrouwbare cijfers.

Monitoring van 2018 tot vandaag toont aan dat samenwerking met vrouwelijke professionals gradueel toeneemt, maar dat een duurzaam genderevenwicht nog niet is bereikt. Dit onderstreept dat gerichte stimuli noodzakelijk blijven, dat structurele verandering tijd vergt, en dat ook relatief bescheiden incentives zoals de in 2022 ingevoerde impulspremie voor gender een tastbare hefboom vormen om meer inclusie in sleutelposities te realiseren.

Met dit tweede Actieplan Inclusie 2026-2028 zetten we deze inspanningen voort en scherpen we de aandacht in de context van ambitie (2) – *gelijke kansen voor gelijk talent* - verder aan voor makers die structureel ondervertegenwoordigd zijn: naast personen met een vrouwelijke genderidentiteit richten we ons nu expliciet op personen met een migratieachtergrond, personen met een handicap én non-binaire personen. We benadrukken dat onze ambitie (1) – *iedereen in beeld* – daarnaast volledig intact blijft en een veel bredere visie op inclusie beoogt.

Hoewel individuele gegevens over migratieachtergrond, handicap of non-binaire identiteit om privacy redenen niet op dezelfde manier kunnen worden gemonitord als man-vrouw genderverhoudingen, wijzen algemene studies en onderzoeken op aanhoudende ondervertegenwoordiging en barrières voor deze groepen op de arbeidsmarkt. Op basis van deze bevindingen kiest het VAF er bewust voor deze profielen mee op te nemen in de concrete incentive van de impulspremie en ook voor hen kansen te creëren. Inclusiebeleid kan zich niet uitsluitend baseren op 100 % meetbaarheid: ook daar waar strikt toegepaste cijfers ontbreken, blijft gerichte actie noodzakelijk.

In lijn met de strategische focus op makers en producenten als hefboom voor verandering, richten de bijkomende accenten zich eveneens in de eerste plaats op de sleutelrollen uit de oorspronkelijke impulspremie voor gender. Vanuit die hefboom beoogt het VAF een duurzaam doorwerkingseffect naar teams en crew, naar casting en beeldvorming, en naar publieksbereik.

Het realiseren van wezenlijke en duurzame verandering is enkel mogelijk als de hele sector, omroepen, het onderwijs en andere partners hierin meewerken. Het VAF blijft zich engageren door te sensibiliseren en te stimuleren. Beproefde praktijken worden voortgezet, en nieuwe accenten worden toegevoegd waar bijkomende hefbomen nodig zijn.

2.2. Wat blijven we doen?

Belonen, sensibiliseren en barrières wegnemen

1. Voor alle aanvragen peilen we naar een waarachtige inclusie-aanpak, of het nu over audiovisueel werk, games, podcasts of publieksorganisaties gaat. Die wordt meegenomen in de beoordeling en later geüpdatet door de aanvrager.
2. Binnen onze eigen initiatieven geven en vragen we aandacht voor inclusie: in onze ateliers, coachings, vertonerssessies, workshops, promotie- en communicatie-activiteiten.
3. Iedereen die binnen de afdeling Talentontwikkeling van het VAF in een ateliertraject start, krijgt een introductie over inclusief werken.
4. We werken verder samen met (inter-)nationale opleidingsinitiatieven rond gender (o.a. Erich Pommer Audiovisual Women) en reiken beurzen uit voor deelname aan dergelijke opleidingen.
5. Binnen het Gamefonds werken we verder op het bestaande inclusietraject. We zetten het niet alleen voort, maar verfijnen het om nog meer impact te realiseren. Ook blijven we sectorinitiatieven rond inclusie en diversiteit actief ondersteunen, zodat deze thema's stevig verankerd raken in de Vlaamse gamesector.
6. We blijven verplichtingen opleggen rond ondertiteling en audiodescriptie.
7. We spannen ons in om zo inclusief mogelijk extern en intern te communiceren.

Data, kennis en evoluties

1. We blijven monitoren, meten en rapporteren.
2. We blijven relevante data, studies en methodieken ter beschikking stellen via onze website bijvoorbeeld via de pagina's over aanvragen, zodat aanvragers geïnformeerd blijven en geïnspireerd kunnen werken aan inclusieve projecten, steeds in functie van het concrete project.

Inclusie binnen de eigen werking

1. We leggen grote alertheid aan de dag voor een diverse samenstelling van onze beoordelingscommissies en jury's (o.a. via, maar niet uitsluitend, gendergelijkheid), en brengen de commissieleden de basisprincipes van inclusie bij.
2. We voegen extra profielen met de juiste deskundigheid toe aan onze coachingpool.
3. We maken een doorstart met onze interne werkgroep rond inclusie. Ze identificeert noden en drempels, doet suggesties aan het managementteam, en volgt de uitvoering en evaluatie van de inclusiemaatregelen op. Tegelijk reflecteert de werkgroep ook met regelmaat over de eigen positie en de mogelijke blinde vlekken.
4. We streven naar een divers eigen team door onze aanwervingspolitiek bewust open te trekken naar diverse groepen.

2.3. Nieuwe accenten

1. We beperken de nieuwe editie van ons **mentorprogramma** niet langer tot personen met een vrouwelijke genderidentiteit maar gaan voor een mix van profielen. Door deelnemers met en zonder inclusiekenmerken samen te brengen, vermijden we een afzonderlijk traject en zetten we in op een gedeelde leeromgeving. Tegelijk voorzien we gereserveerde plaatsen voor deelnemers met inclusiekenmerken, zodat deze verbreding ook effectief bijdraagt aan meer inclusie.
2. Het budget dat de afgelopen jaren via het internationale programma New Dawn werd ingezet, wordt vanaf nu gebruikt voor een gerichte financiële incentive: de **impulspremie inclusie**.
 - Deze premie vervangt de eerdere impulspremie gender en stimuleert samenwerking met makers die historisch of structureel ondervertegenwoordigd zijn, namelijk: personen met een vrouwelijke of non-binaire genderidentiteit, personen met een migratieachtergrond en personen met een handicap. Het bedrag wordt gestandaardiseerd op 10.000 euro.
 - De voorwaarden verschillen per doelgroep:
 - i. Voor personen met een vrouwelijke genderidentiteit, non-binaire makers en makers met een migratieachtergrond geldt dat de premie bedoeld is als voorschot op reguliere steun en enkel kan worden ingezet voor nieuwe makers die maximaal voor één eerder project VAF-steun hebben ontvangen. Zo willen we nieuwe stemmen in de sector laten instromen en bijdragen aan een bredere diversiteit in sleutelposities.
 - ii. Voor makers met een handicap geldt dat deze premie voor een nieuw project enkel in de productiefase kan worden aangevraagd, maar komt ze bovenop de reguliere bedragen en ongeacht het aantal eerdere projecten met VAF-steun. Dit omdat werken met personen met een handicap vaak extra kosten met zich meebrengt. De premie kan worden gebruikt om deze obstakels weg te nemen en de deelname van deze makers in sleutelrollen te faciliteren.

Deze maatregel is opnieuw primair op makers gericht, maar we willen benadrukken dat extra kosten door het werken met personen met een handicap, in andere posten van cast en crew altijd kunnen worden meegenomen in het budget dat bij het VAF wordt ingediend en dus subsidiabel zijn.

Voor transparantie en objectiviteit is duidelijk gedefinieerd wie in aanmerking komt voor de premie. Door de doelgroepen van de premie te richten op specifieke makers –makers met een vrouwelijke of non-binaire genderidentiteit, makers met een migratieachtergrond en makers met een handicap – kunnen we gericht impact realiseren in sleutelposities. Het inzetten van deze premie gebeurt steeds op vrijwillige basis en vertrekt

vanuit de autonomie van de aanvrager: het is aan de betrokkenen zelf om te bepalen of, wanneer en op welke manier zij gebruikmaken van dit instrument.

Ook andere vormen van diversiteit, zoals leeftijd, religie, sociale achtergrond, seksuele oriëntatie, uiterlijk, ... worden onder de aandacht gehouden: het VAF blijft actief sensibiliseren en inspireren binnen de sector om brede diversiteit in projecten te verankeren, onder andere bij de beoordeling van de inclusie-aanpak.

3. Voor het Gamefonds willen we makers praktische handvaten bieden om inclusie en diversiteit in hun games te integreren. Een belangrijk instrument daarbij is de **Game Impact Guide**, die hen helpt bij het denkproces en ondersteunt bij het nemen van weloverwogen beslissingen. Verder slaan we de handen in elkaar met organisaties die zich inzetten voor de **toegankelijkheid van games** voor personen met een handicap. Voor projecten die door het VAF worden gesteund, voorzien we bovendien de mogelijkheid om een toegankelijkheidsscreening uit te voeren. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de mate van toegankelijkheid, maar ook naar de aanwezigheid op platformen die zich specifiek richten op gamers met een beperking.
4. Ons nieuw My-VAF systeem maakt onze **contactendatabase** een stuk betrouwbaarder en vollediger. Personen die zelf die bij een aanvraag betrokken zijn, kunnen zelf hun gegevens aanvullen en updaten m.b.t. genderidentiteit, migratieachtergrond en handicap. Het VAF verzekert de nodige confidentialiteit met betrekking tot deze informatie, die zal gebruikt worden voor statistische doeleinden.
5. Terwijl we vaststellen dat personen met migratieachtergrond stilaan meer instromen aan makerskant, zien we dit weinig of niet aan de productiekant. We willen daarom samenwerken met **internationale opleidingsprogramma's** die zich richten tot personen met andere inclusiekenmerken dan gender. Een eerste samenwerking die we onderzoeken is met de [New Producers Academy](#). We onderzoeken daarnaast mogelijke initiatieven zoals **match-making sessies** tussen nieuwe stemmen en producenten, om de samenwerking en kansen in sleutelrollen verder te bevorderen.

We verwijzen naar meer informatie op onze website en naar onze projectbeheerders voor alle verdere vragen.

De 'impulspremie voor gender' wordt vanaf 2026 een 'impulspremie inclusie'

We beogen met deze incentive personen met vrouwelijke en non-binaire genderidentiteit, met migratieachtergrond en/of met een handicap. Verdienen én inzet van de premie is op basis van deze specifieke inclusiekenmerken. Criteria voor het verwerven en de inzet van de premie zijn te vinden in het deelreglement Creatie van het VAF/Filmfonds en VAF/Mediafonds.

Deze personen behoren tot de Vlaamse Gemeenschap en resideren in Vlaams of Brussels gewest.

De premie wordt verdiend door de Vlaamse producent op basis van een vorig VAF-gesteund project, gereleased vanaf 1 januari 2023. De producent zet deze in voor een nieuw project dat voor VAF-steun in aanmerking komt.

De premie is een bedrag van 10.000 euro, in te zetten op een nieuw majoritair project bij VAF/Filmfonds of VAF/Mediafonds. De soort steun waarvoor de premie als voorschot op reguliere steun wordt ingezet is naar keuze van de producent, behalve bij de premie voor het werken met personen met een handicap (enkel in fase productiesteun).

De finaliteit van deze premie is om nieuwe makers te ontdekken en kansen te geven. De premie kan daarom enkel worden ingezet als het nieuwe project wordt gemaakt met een regisseur of scenarist (vrouw, non-binaire persoon of migratieachtergrond) die aan volgende voorwaarde voldoet: deze persoon was in het verleden maximaal bij 1 project dat VAF-creatiesteun ontving betrokken, in de hoedanigheid van scenarist of regisseur.

Deze premie is cumuleerbaar met andere soorten impulspremies.

Definities gebruikt voor toekenning van de impulspremie voor inclusie

Duiding vooraf

Het VAF moet op een ondubbelzinnige, transparante en aantoonbare manier kunnen bepalen wie voor deze premie in aanmerking komt. Wij benadrukken dat onderstaande definities dus enkel en alleen als maatstaf voor gebruik door het VAF gelden in het kader van deze reglementering. Ze hebben geen wetenschappelijke of sociale ambitie, en mogen niet aanzien worden als een manier om verborgen of niet-vastgestelde handicaps of discriminatie op basis van afkomst te minimaliseren.

Voor personen met migratieachtergrond bestaan meerdere definities en terminologieën. Binnen deze specifieke context bakenen wij ook deze term zo objectief mogelijk af met als enige bedoeling een heldere toepassing te garanderen.

Persoon met handicap

Een persoon met een handicap is in het kader van de impulspremie voor inclusie iemand die een langdurig en belangrijk participatieprobleem heeft door stoornissen en/of beperkingen, zoals omschreven in het ICF-model van de wereldgezondheidsorganisatie. De erkenning door één van onderstaande instanties geldt als objectief bewijs.

- VAPH (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap): erkenning voor ondersteuning (bijv. Persoonsvolgend Budget, hulpmiddelen).
- FOD Sociale Zekerheid: attest van handicap ($\geq 66\%$), parkeerkaart, integratietegemoetkoming.
- Mutualiteit: statuut "chronisch zieke", zorgforfait of erkenning voor mobiliteitshulpmiddelen.

De persoon is gedomicilieerd in het Vlaams of Brussels Gewest, behoort tot de Vlaamse Gemeenschap.

Persoon met migratieachtergrond

Een persoon met een migratieachtergrond is in het kader van de impulspremie voor inclusie iemand die zelf, of van wie minstens één ouder of twee grootouders, een nationaliteit heeft of bij geboorte had van een land **buiten** de 27 lidstaten van de Europese Unie*(= VESOC27-definitie). Dat land behoort bovendien **niet** tot de groep van hoge-inkomenslanden zoals gedefinieerd door de Wereldbank op basis van Bruto Nationaal Inkomen per capita**.

De persoon is gedomicilieerd in het Vlaams of Brussels Gewest en behoort tot de Vlaamse Gemeenschap.

* EU-landen: België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije, Slovenië, Spanje, Tsjechië en Zweden

** Andorra, Australië, Bahrein, Bermuda, Brunei, Canada, Chili, IJsland, Israël, Japan, Liechtenstein, Monaco, Nieuw-Zeeland, Noorwegen, Qatar, San Marino, Saudi-Arabië, Singapore, Zuid-Korea, Zwitserland, de Verenigde Arabische Emiraten, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten