# Strategia LGBTIQA+ ‘I nostri corpi, i nostri generi e le nostre relazioni’

Versione 1.0 ­– Giugno 2020  
Italian | Italiano  
 **ndis.gov.au**



June 2020 | NDIA’s LGBTIQA+ Strategy

## Contenuti

Strategia LGBTIQA+ dell'Ente nazionale di previdenza per i disabili (NDIA)

[1. Introduzione 3](#_Toc256000002)

[2. Cosa abbiamo appreso 4](#_Toc256000003)

[2.1 I nostri corpi 4](#_Toc256000004)

[2.2 I nostri generi 4](#_Toc256000005)

[2.3 Le nostre relazioni 4](#_Toc256000006)

[2.4 Intersezionalità 4](#_Toc256000007)

[3. Cosa abbiamo fatto finora 5](#_Toc256000008)

[4. Il nostro intento 6](#_Toc256000010)

[4.1 Migliorare il nostro approccio e la nostra cultura organizzativa 7](#_Toc256000011)

[4.2 Migliorare il nostro approccio al coinvolgimento 7](#_Toc256000013)

[4.3 Aumentare la rappresentazione e la partecipazione 7](#_Toc256000015)

[4.4 Incrementare la raccolta e la valutazione dei dati 8](#_Toc256000017)

[5. Azioni prioritarie dettagliate 8](#_Toc256000019)

[6. Misurare l'impatto 11](#_Toc256000020)

[7. Ringraziamenti 12](#_Toc256000023)

[8. Appendice - Glossario 13](#_Toc256000024)

**L'NDIA riconosce i Custodi Tradizionali del Territorio australiano e il loro continuo legame con la terra, l'acqua e le comunità. Rendiamo omaggio a loro e alle loro culture e agli Anziani passati, presenti e futuri.**

## Introduzione

L'Ente nazionale di previdenza per i disabili (l'Ente o l'NDIA) si impegna a garantire alle persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender, intersessuali, queer e questioning, e asessuali (LGBTIQA+) con disabilità (vedere **Appendice 1 - Glossario** per le definizioni complete) opportunità eque e giuste di usufruire dell'importante Regime nazionale di previdenza per i disabili (NDIS).

L'NDIA ha invitato organizzazioni di rilievo e partecipanti ad una serie di seminari per discutere l'esperienza di accesso e di utilizzo dell'NDIS per le persone con disabilità della comunità LGBTIQA+. Sulla base dei suggerimenti ricevuti, e delle risposte date dai partecipanti in un sondaggio, l'Ente ha creato la Strategia LGBTIQA+ (la Strategia), per affrontare le sfide e rafforzare le opportunità, in modo che le persone LGBTIQA+ possano ottenere i migliori risultati dal proprio piano NDIS.

La Strategia mira a garantire la sicurezza culturale di tutti i partecipanti e a creare un ambiente sicuro dal punto di vista spirituale, sociale, emotivo e fisico. La sicurezza culturale si fonda su rispetto condiviso, significati condivisi, conoscenza condivisa e sull'esperienza di imparare insieme.[[1]](#footnote-2)

La Strategia si concentra sul garantire che l'NDIS sia attuato in modo da rispettare e tenere conto delle esigenze e dei punti di forza degli individui LGBTIQA+ sul piano sociale, culturale, del liguaggio e del corpo, del genere, della sessualità e delle relazioni, per garantire la loro piena partecipazione all'NDIS. La Strategia è in linea con il lavoro svolto al contempo da altri dipartimenti del Commonwealth e del Governo statale.

Alla base di questa strategia vi sono i principi condivisi dell'inclusione e dei diritti della persona, secondo i quali ogni partecipante dovrebbe essere:

* Trattato con dignità e rispetto;
* Accettato, senza giudizio o paura di subire comportamenti irrispettosi;
* Compreso nell'avere autonomia sul proprio corpo e su come viene descritto
* Rispettato per le sue scelte, i suoi bisogni e le relazioni senza ricevere domande invadenti.

L'NDIA ha identificato quattro Obiettivi Strategici e 11 Azioni Prioritarie per condurre la realizzazione della Strategia.

## Cosa abbiamo appreso

Un tema costante che abbiamo sentito durante tutti i seminari e le interazioni con i soggetti interessati e i partecipanti LGBTIQA+ era:

**"Non rivolgetevi a noi come se fossimo un acronimo." "Parlate dei nostri corpi, dei nostri generi e delle nostre relazioni."[[2]](#footnote-3)**

Ciò riflette l'importanza di un approccio empatico e comprensivo quando si cerca di migliorare le esperienze dei partecipanti LGBTIQA+, ed è proprio così che l'NDIA ha realizzato questa strategia.

### I nostri corpi

**“Siamo noi a decidere come vengono trattati i nostri corpi, e in che modo vengono descritti.”**

L'NDIA rispetterà le parole che le persone usano per parlare del loro corpo, orientamento sessuale, caratteristiche sessuali e identità di genere.

### I nostri generi

**“Non tutte le persone che si identificano come ‘Queer’ sono legate alla comunità LGBTIQA+. Io non aderisco alle identità di genere binarie come ‘lui’ o ‘lei’—chiedimi come voglio essere descritto.”**

L'NDIA riconosce che le persone comprendono, descrivono e rappresentano il genere in modi diversi e che ciò ha una profonda connessione con la salute, il benessere, l'autoespressione e l'autodeterminazione. L'NDIA afferma che le caratteristiche del sesso biologico di una persona non definiscono la sua identità di genere.

### Le nostre relazioni

**“Essere in grado di tenere fotografie mie e dei miei ex sulla parete senza il timore che il personale che si presenta a casa mia mi giudichi negativamente. Non dovermi auto-censurare con il personale sarebbe un sollievo.”**

L'NDIA si impegna a sostenere le relazioni dei partecipanti all'NDIS senza pregiudizio o giudizio, e riconosce che le relazioni sono una parte importante della multiforme comunità LGBTIQA+.

### Intersezionalità

L'intersezionalità descrive in che modo diverse parti dell'identità o delle circostanze di una persona – per esempio età, razza, cultura, disabilità, genere, luogo o religione – si intersecano e si combinano per formare le esperienze di vita individuali di una persona, tra cui esperienze di discriminazione[[3]](#footnote-4).

L'NDIA riconosce che le persone LGBTIQA+ aborigene e dello Stretto di Torres e le persone culturalmente e linguisticamente diverse con disabilità affrontano particolari difficoltà, e riconosce il bisogno di fornire supporto e sicurezza che siano culturalmente appropriati.

## **Cosa abbiamo fatto finora**

Sono già state messe in atto una serie di azioni per migliorare l'esperienza dei partecipanti LGBTIQA+, le quali stanno avendo un impatto significativo. La nostra Strategia crescerà su queste basi per garantire i migliori risultati per i partecipanti e le comunità LGBTIQA+.

Tabella 1

| Azione | Impatto |
| --- | --- |
| Formazione sulla consapevolezza culturale LGBTIQA+ | Nel 2019, l'Ente ha distribuito un modulo di formazione sulla Consapevolezza Culturale, Celebrare la Diversità: Inclusione LGBTIQA+. Entro marzo 2020, 6975 persone tra il personale dell'NDIA e i partner associati hanno completato la formazione. L'Ente sta anche preparando un webinar per il personale che eroga il servizio, incentrato sull'inclusione LGBTIQA+ sul posto di lavoro.  L'aumento del livello di soddisfazione dei partecipanti verrà misurato sulla base dei risultati di un sondaggio, del numero di reclami e delle richieste di revisione non programmata (ad esclusione dei cambiamenti nelle circostanze). |
| Iniziativa mirata dell'NDIA per coinvolgere la comunità | Da ottobre 2019, i gruppi di lavoro per il coinvolgimento della comunità si sono concentrati sull'assicurarsi che le comunità LGBTIQA+ siano a conoscenza dell'NDIS e si sentano sicure nell'accedervi ed usufruirne. Questo include la creazione e il rafforzamento delle relazioni con i principali soggetti interessati nella comunità LGBTIQA+, presentazioni, incontri e partecipazione a eventi di "pride".  L'efficacia degli eventi di coinvolgimento della comunità verrà misurata attraverso il numero di eventi a cui l'Ente partecipa e attraverso i temi e le tendenze che emergono dal coinvolgimento dei principali soggetti interessati. |
| Informazioni, Legami e Sviluppo delle Competenze (ILC) | Nell'ultimo giro di finanziamenti per ILC, 10 organizzazioni hanno ricevuto fondi per iniziative mirate in modo specifico alle persone con disabilità delle comunità LGBTIQA+, tra cui:   * Inclusion Melbourne – che sta creando informazioni accessibili a sostegno dell'inclusione e della connessione delle comunità LGBTIQA+ ai servizi universali * Raising Children Network – che sta creando risorse online per il sostegno a genitori e famiglie, compresi i genitori LGBTIQA+   L'efficacia sarà misurata attraverso relazioni di valutazione su ILC. |
| Promozione delle giornate LGBTIQA+ più importanti | L'NDIA ha colto l'opportunità di partecipare attivamente a importanti eventi nel calendario LGBTIQA+ per sensibilizzare sul tema e promuovere l'inclusione, anche attraverso la divulgazione di una serie di materiali su LGBTIQA+ creati dall'NDIA. L'NDIA ha preso parte attivamente a:   * Parata del Mardi Gras, 2017, 2018 & 2019. * Giornata Internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia (IDAHOBIT), maggio 2019. * Wear it Purple Day, agosto 2019. * Geelong Rainbow Festival Fair Day, febbraio 2020. * ChillOut Festival, marzo 2020. |
| Rete degli Alleati NDIA | Una rete di Alleati NDIA LGBTIQA+ è in fase di creazione per far sì che gli impiegati possano dare il proprio esperto parere e condividere esperienze, e per sostenere ulteriormente le persone che si identificano con le comunità LGBTIQA+.  L'efficacia sarà misurata attraverso i risultati del censimento annuale in relazione alla diversità e attraverso le tematiche che vengono presentate dalla Rete. |

## 

## **Il nostro intento**

Per garantire che l'Ente presti servizio con dignità ai partecipanti, alle loro famiglie e alle comunità LGBTIQA+, la nostra Strategia ha quattro obiettivi strategici:

**Migliorare il nostro approccio e la nostra cultura organizzativa** attraverso una maggiore competenza della forza lavoro e professionalità di tutto il personale NDIA, partner associati e fornitori di servizi.

**Migliorare il nostro approccio al coinvolgimento** lavorando a stretto contatto con i partecipanti LGBTIQA+, le associazioni di rilievo, le comunità, il più ampio settore delle disabilità e tutti i governi per rispondere meglio ai bisogni delle persone LGBTIQA+ con disabilità.

* **Aumentare la rappresentazione e la partecipazione** dei partecipanti LGBTIQA+ attraverso informazioni personalizzate e culturalmente appropriate, la promozione di servizi di sostegno pienamente inclusivi e fornendo l'opportunità di esprimere opinioni in un ambiente culturalmente sicuro.
* **Incrementare la raccolta e la valutazione dei dati** per meglio comprendere la diversità e l'esperienza dei partecipanti che accedono al Regime e valutare l'impatto delle azioni che mettiamo in atto per apportare miglioramenti nel tempo.

### Migliorare il nostro approccio e la nostra cultura organizzativa

##### Attraverso una maggiore competenza della forza lavoro e professionalità di tutto il personale NDIA, partner associati e fornitori di servizi.

Le persone LGBTIQA+ con disabilità ci hanno riferito di essere preoccupate per atteggiamenti e comportamenti non inclusivi di persone e organizzazioni coinvolte con l'NDIS. L'NDIA sostiene con forza che qualsiasi pregiudizio, sia esso intenzionale o non intenzionale, non è accettabile e capisce che le esperienze negative influenzano la decisione di una persona di accedere o meno all'NDIS e l'esperienza con esso.

L’NDIA ha anche appreso che le persone LGBTIQA+ con disabilità vogliono avere più scelta su come divulgano i loro dati personali; pensano che spesso i servizi e i fornitori di servizi facciano troppe domande irrilevanti o invadenti; e si sentono frustrate nel dover ‘educare’ le persone sulla diversità di espressione delle relazioni, delle caratteristiche sessuali, delle identità sessuali e di genere.

### Migliorare il nostro approccio al coinvolgimento

##### Lavorare a stretto contatto con i partecipanti LGBTIQA+, le associazioni di rilievo, le comunità, il più ampio settore delle disabilità e tutti i governi per rispondere meglio ai bisogni delle persone LGBTIQA+ con disabilità.

Le persone LGBTIQA+ con disabilità ci hanno parlato delle loro varie esperienze nel capire e nel rapportarsi con l'NDIS e le principali organizzazioni hanno espresso il desiderio e la volontà di lavorare a stretto contatto con l'NDIA per soddisfare i bisogni dei soggetti interessati.

### Aumentare la rappresentazione e la partecipazione

##### Attraverso informazioni personalizzate e culturalmente appropriate, la promozione di servizi di sostegno pienamente inclusivi e l'opportunità di esprimere opinioni in un ambiente culturalmente sicuro

Comprendiamo che l'NDIA debba dare informazioni e sostegno che riflettono e rispettano la diversità dei partecipanti e delle comunità LGBTIQA+.

### Incrementare la raccolta e la valutazione dei dati

##### Comprendere meglio la diversità e l'esperienza dei partecipanti che accedono al Regime e valutare l'impatto delle azioni che mettiamo in atto per apportare miglioramenti nel tempo.

È difficile ottenere un quadro preciso del numero di persone LGBTIQA+ con disabilità in Australia, poichè non esiste una raccolta dati basata sulla popolazione nazionale con voci di dati rilevanti[[4]](#footnote-5). Ci impegniamo a migliorare il sistema e i processi con cui l'NDIA raccoglie, controlla e valuta i dati rilevanti per affrontare questo problema, tenendo conto che servirà tempo per definire, catturare e analizzare dei dati precisi.

## **Azioni prioritarie dettagliate**

Le azioni prioritarie che abbiamo indicato rappresentano i cambiamenti specifici che metteremo in atto per realizzare i nostri obiettivi strategici, i quali sono strettamente allineati con i valori stabiliti dall'NDIA e riflettono le opinioni che abbiamo ricevuto dai soggetti interessati durante la consultazione. Mettendo in atto le azioni prioritarie, daremo l'opportunità ai partecipanti all'NDIS che si identificano con le comunità LGBTIQA+ di raggiungere i loro obiettivi nel lavoro, nell'istruzione e nella partecipazione sociale.

Tabella 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Azione** | **Risultati** | **Completati entro** |
| **Migliorare il nostro approccio e la nostra cultura organizzativa** | | |
| 1. **Fondare un gruppo consultivo LGBTIQA+** | Creazione di gruppi di lavoro per fornire una consulenza continua su attuazione e valutazione della strategia | Ottobre 2020 |
| Attivazione di sessioni di lavoro virtuali a cadenza trimestrale per discutere dei progressi e condividere idee/problemi | Novembre 2020 |
| 1. **Migliorare le prassi inclusive in modo che:**  * **Il nostro personale di prima linea capisca come interagire in modo rispettoso con i partecipanti LGBTIQA+.** * **I fornitori di servizi abilitati comprendano la strategia LGBTIQA+ e le aspettative dell'Ente su come bisogna interagire in modo rispettoso con i partecipanti LGBTIQA+** | Revisione dell'Ente condotta usando lo ‘strumento di controllo delle prassi inclusive LGBTI’ di Rainbow Health Victoria | Dicembre 2020 |
| Modifica del modulo di formazione online Celebrare la Diversità: LGBTIQA+ da ‘consigliato’ a ‘obbligatorio’ | Luglio 2020 |
| L'80% del personale ha completato la formazione | Dicembre 2020 |
| Conferma che i nostri partner associati nella comunità (PITC) completino il modulo di formazione online dell'Ente sulla Competenza culturale LGBTIQA+, o presentino prova di aver completato una formazione equivalente | Marzo 2021 |
| Distribuzione di una copia elettronica della Strategia LGBTIQA+ a tutti i fornitori di servizi abilitati | Luglio 2020 |
| 1. **Eleggere un rappresentante LGBTIQA+ riconosciuto a livello di Senior Executive.** | Il rappresentante LGBTIQA+ è confermato | Agosto 2020 |
| Partecipazione ad almeno un evento esterno in qualità di rappresentante LGBTIQA+ per l'NDIA. | Dicembre 2020 |
| Partecipazione ad almeno una riunione del gruppo di lavoro LGBTIQA+ | Dicembre 2020 |
| **Migliorare il nostro approccio al coinvolgimento** | | |
| 1. **Creare un piano di comunicazione e coinvolgimento con la comunità LGBTIQA+.** | Finalizzazione del piano di comunicazione e coinvolgimento | Settembre 2020 |
| 1. **Condurre un sondaggio confidenziale online dei partecipanti che si identificano come LGBTIQA+ per comprendere meglio la loro esperienza con l'NDIS e identificare ulteriori miglioramenti necessari.** | Inclusione nel sondaggio dell'Ente di domande sull'esperienza dei partecipanti per fare un quadro dell'esperienza LGBTIQA+ | Novembre 2020 |
| Creazione di risultati di soddisfazione come linea guida per la nostra comunità LGBTIQA+ | Gennaio 2021 |
| Stesura e invio della relazione | Marzo 2021 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Aumentare la rappresentazione e la partecipazione** | | |
| 1. **Garantire che le informazioni e le fonti interne ed esterne all'Ente siano culturalmente appropriate per le persone con disabilità e le comunità LGBTIQA+.** | Definizione dei principi per scrivere e comunicare in modo inclusivo all'interno della guida di stile dell'Ente. | Settembre 2020 |
| Revisione e aggiornamento di tutti i documenti rivolti all'esterno | Febbraio 2021 |
| Revisione e aggiornamento di tutti i documenti interni | Febbraio 2021 |
| 1. **Garantire che i meccanismi di commento, revisione e reclami siano culturalmente sicuri permettendo che questi vengano fatti in maniera confidenziale.** | I meccanismi di commento, revisione e reclami hanno l'opzione ‘Preferisco che la mia risposta resti confidenziale’ tra le opzioni di invio | Marzo 2021 |
| 1. **Creazione di una funzione di ricerca in modo che i partecipanti possano identificare i servizi locali in grado di dare assistenza nel rispetto dei bisogni LGBTIQA+.** | Conduzione di uno studio di fattibilità sullo sviluppo di una funzione | Dicembre 2021 |
| Creazione e lancio della funzione (soggetta a fattibilità) | Dicembre 2022 |
| 1. **In linea con la Strategia di Investimento su ILC 2019-2020, continuare ad investire in attività di ILC che abbiano come soggetto le persone LGBTIQA+ con disabilità e valutarne l'impatto.** | Strategia di Investimento e valutazione su ILC | Continua |
| **Incrementare la raccolta e la valutazione dei dati** | | |
| 1. **Aggiornare il sistema di dati dell'NDIA per registrare informazioni precise, e garantire che le auto-descrizioni, i titoli e le opzioni di genere per i partecipanti siano allineati con gli altri dipartimenti del governo e del Commonwealth.** | Possibilità di fare una ricerca nei sistemi aziendali NDIS per trovare dati relativi alle persone LGBTIQA+ con disabilità | Dicembre 2021 |
| L'NDIA migliora la raccolta di dati rilevanti al gruppo LGBTIQA+, permettendo così di migliorare la misurazione del numero di partecipanti LGBTIQA+; la loro esperienza con l'NDIS, e l'impatto di qualsiasi programma o coinvolgimento condotto dall'Ente | Dicembre 2021 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. **Analizzare i dati attualmente disponibili e chiedere il parere della comunità LGBTIQA+ per creare un quadro dei partecipanti LGBTIQA+ all'interno del Regime.** | Analisi dei dati e stesura della relazione | Dicembre 2021 |

## Misurare l'impatto

Nell'attuare le Azioni Prioritarie elencate sopra, il successo della strategia sarà misurato da:

* il livello di soddisfazione del nostro gruppo LGBTIQA+ uguale o superiore alla media dell'Ente
* la partecipazione del gruppo LGBTIQA+ uguale o superiore alla media dell'Ente:



Partecipanti che hanno un impiego stabile (per coloro che sono in età lavorativa) entro il 2023

Partecipanti coinvolti in attività sociali e di comunità entro il 2023

Per mirare al progresso nei confronti di queste voci, l'NDIA intende completare:

#### Entro dicembre 2020

* Lancio del gruppo consultivo LGBTIQA+
* Finalizzazione del piano di comunicazione
* Valutazione delle nostre prassi inclusive
* Partecipazione a quattro eventi della comunità a livello nazionale
* Distribuzione della Strategia LGBTIQA+ ai nostri partner associati nella comunità (PITC)
* Elezione di un rappresentante LGBTIQA+ a livello SES

#### Entro dicembre 2021

* Creazione di una linea guida per il sondaggio di soddisfazione per il gruppo LGBTIQA+
* Revisione e aggiornamento di tutti i documenti rivolti all'esterno e all'interno per la rappresentazione LGBTIQA+
* Finalizzazione di meccanismi confidenziali di reclamo e commento
* Completamento da parte dei PITC della formazione online sulle competenze culturali LGBTIQA+
* Sondaggio confidenziale con relazione dei partecipanti
* Inizio dello studio di fattibilità per fornire ai partecipanti una funzione di ricerca che identifichi servizi di sostegno attenti ai bisogni LGBTIQA+
* Finalizzazione del sistema di dati NDIA per registrare opzioni di genere e titoli per i partecipanti
* Finalizzazione del quadro LGBTIQA+ dei partecipanti all'NDIS

## Ringraziamenti

L'NDIA ha richiesto la consulenza (e ha ricevuto il prezioso sostegno) delle seguenti organizzazioni specializzate nel settore:

* Bisexual Alliance Victoria
* Black Rainbow
* Family Planning NSW
* First Peoples Disability Network
* Gay and Lesbian Health Victoria (GLHV) at the Australian Research Centre in Sex, Health & Society (ARCSHS) at La Trobe University
* National Association of People Living with HIV/AID Australia (NAPWHA)
* National Ethnic Disability Alliance (NEDA)
* National LGBTI Health Alliance
* Intersex Human Rights Australia
* People with Disability Australia
* Positive Life NSW
* Pride Foundation Australia (formerly GALFA)
* Rainbow Rights and Advocacy
* Sydney & South Western Sydney Local Health Districts.
* Transgender Victoria
* Victorian Commissioner for Gender and Sexuality
* Victorian Department of Health and Human Services Diversity Unit
* Women with Disabilities Australia
* WWILD Sexual Violence Prevention Association.

L'NDIA vuole anche ringraziare i singoli partecipanti che hanno condiviso le loro storie nel sondaggio e durante i nostri seminari. Tali individui non sono stati identificati per nome per motivi di privacy, tuttavia ciò non sminuisce il loro ruolo nella realizzazione della Strategia. I loro commenti sulla Strategia sono stati preziosi e li ringraziamo profondamente per il loro tempo e impegno.

## **Appendice - Glossario**

‘LGBTIQA+’ si riferisce ad un ampio gruppo di comunità e popolazioni, e include persone che vivono con una disabilità. Le lettere dell'acronimo si riferiscono a:

* **Lesbica:** Una donna la cui attrazione emotiva e sessuale primaria è rivolta ad altre donne.
* **Gay:**  Una persona la cui attrazione emotiva e sessuale primaria è rivolta a persone della stessa identità di genere. Il termine si riferisce per lo più a uomini, tuttavia alcune donne e le persone non binarie lo usano.
* **Bisessuale:** Una persona sessualmente e/o emotivamente attratta da persone di più di un sesso o genere.
* **Trans e gender diverse (TGD):** Un termine comprensivo utilizzato per descrivere chiunque abbia un'identità di genere o un'espressione diversa da quella assegnata loro alla nascita, o che la società si aspetta da loro. Questo include le persone che si identificano come: trans, transgender, transessuali, genderqueer, non binarie, crossdresser, Sistergirls e Brotherboys (termini utilizzati nella comunità aborigena per descrivere persone trans), e altre identità culturalmente specifiche, insieme a una varietà di altre etichette di genere. Le persone TGD potrebbero accedere o meno ai servizi per la transizione medica. Per ogni persona è diverso e non c'è bisogno di una transizione medica per essere transgender e/o gender diverse.
* **Intersessuali:** Le persone intersessuali sono nate con caratteristiche sessuali (tra cui genitali, gonadi e modelli cromosomici) che non rispecchiano le tipiche nozioni binarie dei corpi maschili o femminili. Intersessuale è un termine comprensivo usato per descrivere un'ampia gamma di variazioni naturali del corpo. In alcuni casi, i tratti intersessuali sono visibili alla nascita, mentre in altri non sono evidenti fino alla pubertà. Alcune variazioni cromosomiche intersessuali potrebbero non essere evidenti dal punto di vista fisico alla nascita e potrebbero non essere identificate fino alla pubertà, o più tardi nel corso della vita quando si inizia una famiglia.
* **Queer:** Un termine comprensivo che include una varietà di diverse identità sessuali e di genere, tra cui gay, lesbica, bisessuale e transgender e altre.
* **Asessuale:** Le persone asessuali non provano attrazione sessuale. Le persone asessuali hanno gli stessi bisogni emotivi di tutti gli altri e sono in grado come gli altri di instaurare delle relazioni intime. Esiste una notevole diversità all'interno della comunità asessuale—ogni persona asessuale vive cose come le relazioni, l'attrazione e l'eccitazione in modo alquanto differente.[[5]](#footnote-6)
* Il ‘**+**’ riconosce che un singolo acronimo non può racchiudere la piena e ricca diversità delle vite e delle identità delle persone**.**

**Contattateci**

L'NDIA gradisce l'invio di commenti sulla nostra Strategia LGBTIQA+.   
Per maggiori informazioni su questa pubblicazione, contattateci a enquires@ndis.gov.au



1. Formulato da Williams, R. (1999). Cultural safety – what does it mean for our work practice? Australian and New Zealand Journal of Public Health, 23(2), 213-214. [↑](#footnote-ref-2)
2. Le citazioni usate in questa strategia provengono da un sondaggio condotto dalla National LBGTI Health Alliance, dai partecipanti ai seminari delle comunità LGBTIQA+ e da altre fonti. [↑](#footnote-ref-3)
3. LGBTIQ Inclusive Language Guide (2019) p7 Governo statale del Victoria. [↑](#footnote-ref-4)
4. Australian Institute of Health and Welfare 2018. Australia’s health 2018. Australia’s health serie n.16. AUS 221. Canberra: AIHW [↑](#footnote-ref-5)
5. Asexual Visibility and Education Network [↑](#footnote-ref-6)