# Estrategia LGBTIQA+ "Nuestros cuerpos, nuestras identidades de género y nuestras relaciones"

Versión 1.0 ­– Junio de 2020  
Spanish | Español  
 **ndis.gov.au**



June 2020 | NDIA’s LGBTIQA+ Strategy

## Contenidos

Estrategia LGBTIQA+ del Organismo Nacional de Seguro por Discapacidad (*National Disability Insurance Agency*, NDIA)

[1. Introducción 3](#_Toc256000002)

[2. Lo que escuchamos 4](#_Toc256000003)

[2.1 Nuestros cuerpos 4](#_Toc256000004)

[2.2 Nuestros géneros 4](#_Toc256000005)

[2.3 Nuestras relaciones 4](#_Toc256000006)

[2.4 Interseccionalidad 4](#_Toc256000007)

[3. Lo que hicimos hasta ahora 5](#_Toc256000008)

[4. Nuestras intenciones 7](#_Toc256000010)

[4.1 Mejorar la cultura y actitudes de nuestra organización 7](#_Toc256000011)

[4.2 Mejorar nuestro enfoque de participación 7](#_Toc256000013)

[4.3 Aumentar la representación y participación 8](#_Toc256000015)

[4.4 Mejorar la recopilación y evaluación de datos 8](#_Toc256000017)

[5. Acciones prioritarias detalladas 8](#_Toc256000019)

[6. Medición del impacto 11](#_Toc256000020)

[7. Agradecimientos 13](#_Toc256000023)

[8. Apéndice - Glosario 13](#_Toc256000024)

**El Organismo Nacional de Seguro por Discapacidad (*National Disability Insurance Agency*, NDIA) reconoce a los custodios tradicionales del país en toda Australia y su conexión continua con la tierra, el mar y la comunidad. Les presentamos nuestros respetos a ellos y a sus culturas, así como a los ancianos de generaciones pasadas, presentes y futuras.**

## Introducción

El NDIA se compromete a garantizar que las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer y que cuestionan su sexualidad, y asexuales (LGBTIQA+) con discapacidad (ver **Apéndice 1: Glosario** para leer las definiciones completas) obtengan los mismos beneficios del Programa Nacional de Seguro por Discapacidad (*National Disability Insurance Scheme*, NDIS), programa líder a nivel mundial.

El NDIA invitó a organizaciones y a participantes clave a una serie de talleres para hablar sobre el acceso a y la experiencia del NDIS para personas con discapacidad de las comunidades LGBTIQA+. Sobre la base de estos aportes y los comentarios obtenidos a partir de una encuesta a participantes, hemos desarrollado la Estrategia LGBTIQA+ (la Estrategia), para abordar los desafíos y fortalecer las oportunidades para que las personas LGBTIQA+ obtengan los mejores beneficios de su plan del NDIS.

La Estrategia busca garantizar la seguridad cultural de cada participante y crear un ambiente seguro a nivel espiritual, social, emocional y físico. La seguridad cultural se trata del respeto, el significado y el conocimiento compartidos, y de la experiencia de aprender juntos.[[1]](#footnote-2)

La Estrategia se enfoca en garantizar que el NDIS se entregue de una manera que respete y tenga en cuenta las necesidades y fortalezas sociales, culturales, lingüísticas y corporales, de género, sexualidad y relaciones de las personas LGBTIQA+, para garantizar su participación plena en el NDIS. Es consistente con el trabajo contemporáneo de otros departamentos de la Commonwealth y de los gobiernos estatales.

Esta estrategia se basa en principios comunes relacionados con la inclusión de las personas y sus derechos personales, lo que significa que cada participante debe ser:

* tratado con dignidad y respeto;
* aceptado, sin juicios ni miedo de comportamiento irrespetuoso;
* percibido como poseedor de autonomía sobre su propio cuerpo y cómo se describe este;
* respetado por sus elecciones, necesidades y relaciones, sin que se le hagan preguntas indiscretas.

El NDIA ha identificado cuatro objetivos estratégicos y 11 acciones prioritarias para la implementación de la Estrategia.

## Lo que escuchamos

Un tema que escuchamos constantemente durante los talleres y a través del contacto con participantes y partes LGBTIQA+ interesadas es el siguiente:

**"No nos hablen como si fuéramos un acrónimo. Hablen sobre nuestros cuerpos, identidades de género y relaciones".[[2]](#footnote-3)**

Esto refleja la importancia de un enfoque empático y comprensivo cuando se busca mejorar las experiencias de participantes LGBTIQA+, y así es como el NDIA ha elaborado esta estrategia.

### Nuestros cuerpos

**"La decisión de cómo deben ser tratados nuestros cuerpos, y cómo se los describe, es nuestra".**

El NDIA respetará las palabras que las personas usan para hablar sobre sus cuerpos, su orientación sexual, sus características sexuales e identidades de género.

### Nuestros géneros

**"No todas las personas que se identifican como 'Queer' están vinculadas a la comunidad LGBTIQA+. No me definen identidades de género binarias como "él" o "ella"; pregúntenme cómo quiero que me llamen".**

El NDIA reconoce que hay diversas formas mediante las cuales las personas entienden, describen y se identifican con su género, y que esto está profundamente relacionado con la salud, el bienestar, la autoexpresión y la autodeterminación. El NDIA afirma que las características sexuales biológicas de una persona no definen su identidad de género.

### Nuestras relaciones

**"Quiero poder tener fotos mías con mi ex en la pared, sin temor a que el personal que visite mi casa me juzgue de manera negativa. No tener que autocensurarme con el personal sería un alivio".**

El NDIA se compromete a afirmar las relaciones de quienes participan en el NDIS, sin prejuicios ni juicios; y reconoce que las relaciones son una parte importante de la tan diversa comunidad LGBTIQA+.

### Interseccionalidad

La interseccionalidad describe cómo las diferentes partes de la identidad de una persona, o sus circunstancias (como la edad, la raza, la cultura, la discapacidad, el género, la ubicación o la religión), se cruzan y combinan para dar forma a sus experiencias de vida individuales, entre ellas, la discriminación[[3]](#footnote-4).

El NDIA reconoce los desafíos únicos que enfrentan las personas LGBTIQA+ aborígenes e isleñas del estrecho de Torres, y las personas de entornos culturales y lingüísticos diversos (CALD) con discapacidad, y reconoce la necesidad de apoyo y seguridad culturalmente sensibles.

## **Lo que hicimos hasta ahora**

Ya se han llevado a cabo una serie de acciones para mejorar la experiencia de quienes participan de comunidades LGBTIQA+, que están teniendo un impacto significativo. Nuestra Estrategia se basará en estos fundamentos para garantizar los mejores resultados para las comunidades y participantes LGBTIQA+.

Tabla 1

| Acción | Impacto |
| --- | --- |
| Capacitación en conciencia cultural sobre LGBTIQA + | En 2019, el organismo lanzó un módulo de Capacitación de Conciencia Cultural: Celebrar la Diversidad: Inclusión de LGBTIQA+. Para marzo de 2020, 6975 miembros y socios del NDIA han completado la capacitación. También se está desarrollando un webinar para todo el personal de prestación de servicios, centrado en la inclusión de personas LGBTIQA+ en el lugar de trabajo.  El aumento en la satisfacción de quienes participan se medirá a través de los resultados de las encuestas a participantes, el número de quejas y las solicitudes de revisión no programada (excluyendo cambios en las circunstancias). |
| Iniciativa de participación comunitaria focalizada del NDIA | Desde octubre de 2019, los equipos de participación comunitaria se han centrado en garantizar que las comunidades LGBTIQA+ sean reconocidas y se sientan seguras al acceder y utilizar el NDIS. Esto ha incluido el establecimiento y el fortalecimiento de las relaciones con las principales partes interesadas ​​en la comunidad LGBTIQA+, en presentaciones, reuniones y en la participación en eventos de orgullo de la comunidad.  La efectividad de los eventos de participación de la comunidad se medirá a través del número de eventos en los que el organismo participe y de los temas y tendencias que surjan de la participación de las principales partes interesadas. |
| Información, enlaces y desarrollo de capacidades (ILC) | En la última ronda de subsidios de ILC, 10 organizaciones recibieron fondos para iniciativas específicamente dirigidas a personas con discapacidad de comunidades LGBTIQA+, incluyendo:   * Inclusion Melbourne: están desarrollando información accesible para apoyar la inclusión y conexión de las comunidades LGBTIQA+ con servicios universales. * Raising Children Network: están creando recursos en línea para apoyar a padres y familias, incluidos padres de la comunidad LGBTIQA+.   La efectividad se medirá a través de los informes de evaluación de ILC. |
| Promoción de fechas importantes para la comunidad LGBTIQA+ | El NDIA ha aprovechado oportunidades para participar activamente en eventos importantes en el calendario LGBTIQA+ para crear conciencia y promover la inclusión, incluyendo la difusión de una variedad de materiales propios con foco LGBTIQA+. El NDIA ha participado activamente de:   * Desfile de Mardi Gras, años 2017, 2018 y 2019. * Día internacional contra la homofobia, la transfobia y la bifobia (IDAHOBIT), mayo de 2019. * Wear it Purple Day, agosto de 2019. * Geelong Rainbow Festival Fair Day, febrero de 2020. * ChillOut Festival, marzo de 2020. |
| Red de aliados del NDIA | Se está estableciendo una red de aliados del NDIA LGBTIQA+ para que los empleados y empleadas brinden conocimientos especializados y compartan sus experiencias, y para apoyar aún más a las personas que se identifican con las comunidades LGBTIQA+.  Su efectividad se medirá a través de los resultados del censo anual, en relación con la diversidad y cualquier tema que se presente desde la red. |

## 

## **Nuestras intenciones**

Para garantizar que el organismo cumpla con las necesidades de las personas LGBTIQA+ participantes, de sus familias y comunidades con dignidad, nuestra Estrategia tiene cuatro objetivos estratégicos:

**Mejorar la cultura y actitudes de nuestra organización** a través de una mayor competencia y práctica de todo el personal, socios y proveedores del NDIA.

**Mejorar nuestro enfoque de participación** a través del trabajo en colaboración con participantes LGBTIQA+, los organismos principales, las comunidades, el sector más amplio de las personas con discapacidad y todos los gobiernos, para responder mejor a las necesidades de las personas LGBTIQA+ con discapacidad.

* **Aumentar la representación y participación** de participantes LGBTIQA+ mediante información adaptada y culturalmente adecuada, la promoción de apoyos totalmente inclusivos y oportunidades culturalmente seguras para que realicen comentarios.
* **Mejorar la recopilación y evaluación de datos** para comprender mejor la diversidad y la experiencia de quienes acceden al Programa, y evaluar el impacto de las acciones que tomamos para impulsar mejoras a futuro.

### Mejorar la cultura y actitudes de nuestra organización

##### A través de una mayor competencia de todo el personal, socios y proveedores del NDIA.

Las personas LGBTIQA+ con discapacidad nos han expresado sus preocupaciones en relación con las actitudes y comportamientos no inclusivos de las personas y organizaciones involucradas con el NDIS. El NDIA tiene claro que los prejuicios intencionales o no intencionales no son aceptables, y entiende que las experiencias negativas influyen en la decisión de una persona de acceder o no al NDIS, y en su experiencia con el programa.

En el NDIA también sabemos que las personas LGBTIQA+ con discapacidad quieren tener más decisión sobre la forma en que divulgan sus datos personales; sienten que los servicios y proveedores a menudo hacen demasiadas preguntas irrelevantes o indiscretas; y sienten frustración al tener que "educar" a las personas sobre la diversidad de expresión de las relaciones, las características sexuales, las identidades sexuales y de género.

### Mejorar nuestro enfoque de participación

##### A través del trabajo en colaboración con participantes LGBTIQA+, los principales organismos, las comunidades, el sector más amplio de las personas con discapacidad y todos los gobiernos para atender mejor las necesidades de las personas LGBTIQA+ con discapacidad.

Las personas LGBTIQA+ con discapacidad nos han contado sobre sus diversas experiencias en relación con la comprensión y el compromiso con el NDIS, y las organizaciones más importantes han expresado su voluntad de trabajar más estrechamente con el NDIA para satisfacer las necesidades de las partes interesadas.

### Aumentar la representación y participación

##### A través de información adaptada y culturalmente adecuada, la promoción de apoyos totalmente inclusivos y oportunidades culturalmente seguras para que las personas realicen comentarios.

Entendemos que el NDIA debe proporcionar información y apoyos que reflejen y respeten la diversidad de los participantes y de las comunidades LGBTIQA+.

### Mejorar la recopilación y evaluación de datos

##### Para comprender mejor la diversidad y la experiencia de quienes acceden al Programa, y evaluar el impacto de las acciones que llevamos a cabo para impulsar mejoras a lo largo del tiempo.

Es difícil tener una visión exacta de la cantidad de personas LGBTIQA+ con discapacidad en Australia debido a la falta de recopilación de datos nacionales basados en la población con información pertinente[[4]](#footnote-5). Nos comprometemos a mejorar los sistemas y procesos del NDIA para la recolección, el control y la evaluación de datos relevantes para abordar este asunto, teniendo en cuenta que llevará tiempo definir, recopilar y analizar esos datos.

## **Acciones prioritarias detalladas**

Las acciones prioritarias que hemos establecido son los cambios específicos que realizaremos para cumplir nuestros objetivos estratégicos, en relación estrecha con los valores establecidos del NDIA, que reflejan los comentarios recibidos de las partes interesadas durante la consulta. Al implementar las acciones prioritarias, quienes participan del NDIS y se identifiquen con las comunidades LGBTIQA+ tendrán mejores oportunidades para lograr sus objetivos en cuanto a empleo, educación y participación social.

Tabla 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Acción** | **Resultados** | **Completada en** |
| **Mejorar la cultura y actitudes de nuestra organización** | | |
| 1. **Establecer un grupo de asesoramiento sobre LGBTIQA+** | Establecimiento de un grupo de trabajo para responder a consultas continuas acerca de la entrega y evaluación de la estrategia. | Octubre de 2020 |
| Comienzo de sesiones de trabajo virtuales trimestrales para discutir el progreso y compartir ideas/problemas. | Noviembre de 2020 |
| 1. **Mejorar las prácticas de inclusión para que:**  * **Nuestro personal de primera línea sepa cómo interactuar respetuosamente con participantes LGBTIQA+.** * **Los proveedores de servicios registrados entiendan la estrategia LGBTIQA+ del organismo y las expectativas acerca de cómo interactuar respetuosamente con participantes LGBTIQA+.** | Realización de una auditoría del organismo con la "Herramienta de Auditoría de Prácticas Inclusivas LGBTI" de Rainbow Health Victoria. | Diciembre de 2020 |
| Realización de mejoras en la celebración de la Diversidad: la capacitación en línea sobre LGBTIQA+, pasará a ser de "recomendada" a "obligatoria". | Julio de 2020 |
| El 80 % del personal ha completado la capacitación. | Diciembre de 2020 |
| Confirmación de que los PITC han realizado la capacitación en línea del organismo sobre competencia cultural LGBTIQA+, o demostrar que han completado una capacitación equivalente. | Marzo de 2021 |
| Entrega de una copia electrónica de la Estrategia LGBTIQA+ a todos los proveedores registrados. | Julio de 2020 |
| 1. **Establecer un(a) Defensor(a) LGBTIQA+ en un nivel ejecutivo superior.** | Confirmación de Defensor(a) LGBTIQA+. | Agosto de 2020 |
| Participación, al menos, en un evento externo como Defensor(a) LGBTIQA+ del NDIA. | Diciembre de 2020 |
| Asistencia, al menos, a una reunión del grupo de trabajo LGBTIQA+. | Diciembre de 2020 |
| **Mejorar nuestro enfoque de participación** | | |
| 1. **Desarrollar un plan de comunicación y compromiso con la comunidad LGBTIQA+.** | Finalización de las comunicaciones y del plan de participación. | Septiembre de 2020 |
| 1. **Realizar una encuesta confidencial en línea a los participantes que se identifiquen como LGBTIQA+ para comprender mejor su experiencia con el NDIS e identificar otro tipo de mejoras necesarias.** | Incorporación de preguntas a la encuesta de la experiencia de los participantes para tener un registro de la experiencia LGBTIQA+. | Noviembre de 2020 |
| Desarrollo de resultados de satisfacción base para nuestra comunidad LGBTIQA+ | Enero de 2021 |
| Informe preparado y entregado | Marzo de 2021 |
| **Aumentar la representación y participación** | | |
| 1. **Garantizar la adecuación cultural de la información y las fuentes internas y externas del organismo para personas y comunidades LGBTIQA+ con discapacidad.** | Definición de los principios para escribir y comunicar de manera inclusiva dentro de nuestras guías de estilo. | Septiembre de 2020 |
| Revisión y actualización de todos los documentos externos según sea necesario. | Febrero de 2021 |
| Revisión y actualización de todos los documentos internos según sea necesario. | Febrero de 2021 |
| 1. **Garantizar que los mecanismos de retroalimentación, revisión y queja sean culturalmente seguros al permitir que se lleven a cabo de manera confidencial.** | Los mecanismos de retroalimentación, revisión y quejas tienen la siguiente opción de envío: "Prefiero que mi respuesta sea confidencial". | Marzo de 2021 |
| 1. **Desarrollar una función de búsqueda para que los participantes identifiquen qué servicios locales proporcionan apoyos con actitudes favorables para personas LGBTIQA+.** | Realización de un estudio de viabilidad del desarrollo de una función. | Diciembre de 2021 |
| Prototipo y lanzamiento de la función (sujeto a viabilidad). | Diciembre de 2022 |
| 1. **De acuerdo con la Estrategia de Inversión de ILC 2019 y 2020, seguiremos invirtiendo en actividades de ILC dirigidas a personas LGBTIQA+ con discapacidad, y evaluando su impacto.** | Estrategia de inversión y evaluación de ILC. | En curso |
| **Mejorar la recopilación y evaluación de datos** | | |
| 1. **Actualizar los sistemas de datos del NDIA para llevar un registro de información precisa y garantizar que las descripciones que cada participante hace de sí, así como sus títulos y opciones de género, sean consistentes con las provistas por otros departamentos gubernamentales de la Commonwealth.** | Se pueden consultar los sistemas comerciales del NDIS para obtener datos acerca de personas LGBTIQA+ con discapacidad. | Diciembre de 2021 |
| El NDIA mejora la recopilación de datos relevantes para la población LGBTIQA+, lo cual permitirá un mejor cálculo de la cantidad de participantes LGBTIQA+, su experiencia con el NDIS y el impacto de cualquier programa o compromiso liderado por el organismo. | Diciembre de 2021 |
| 1. **Análisis de los datos actualmente disponibles y solicitud de la contribución de la comunidad LGBTIQA+ para crear una instantánea de los participantes LGBTIQA+ en el Programa.** | Análisis de datos y preparación del informe | Diciembre de 2021 |

## Medición del impacto

Al cumplir con las acciones prioritarias enumeradas anteriormente, el éxito de esta estrategia será medido en relación con:

* La tasa de satisfacción de nuestra población LGBTIQA+ en o por encima del promedio del organismo
* La participación de la población LGBTIQA+ en o por encima del promedio del organismo:



Participantes en un puesto laboral significativo   
(para las personas en edad laboral) para el 2023

Participantes involucrados en actividades sociales y comunitarias hasta el año 2023.

Para buscar el progreso en relación con estos elementos, el NDIA tiene la intención de completar:

#### Para diciembre de 2020

* El establecimiento de un grupo de asesoramiento sobre LGBTIQA+.
* La finalización de los planes de comunicación.
* La evaluación de nuestras prácticas inclusivas.
* La participación en cuatro eventos comunitarios nacionales.
* La distribución de la estrategia LGBTIQA+ a nuestros Socios en la Comunidad (PITC).
* El nombramiento de un(a) Defensor(a) LGBTIQA+ a nivel SES.

#### Para diciembre de 2021

* El desarrollo de la base para la encuesta de satisfacción de la población LGBTIQA+.
* La revisión y actualización de todos los documentos externos e internos para la representación LGBTIQA+.
* La finalización del mecanismo confidencial de quejas y comentarios.
* La capacitación en línea para los PITC acerca de las competencias culturales de las personas LGBTIQA+.
* La encuesta confidencial con informes de los participantes.
* Un estudio de viabilidad que proporciona una función de búsqueda de participantes para identificar apoyos con actitudes favorables para la comunidad LGBTIQA+.
* La finalización de sistemas de datos del NDIA para tener un registro de las opciones de género y títulos para los participantes.
* La finalización de la instantánea LGBTIQA+ de los participantes del NDIS.

## Agradecimientos

El NDIA ha consultado (y ha recibido un apoyo invaluable) de las siguientes organizaciones especializadas en el sector:

* Bisexual Alliance Victoria
* Black Rainbow
* Family Planning NSW
* First Peoples Disability Network
* Gay and Lesbian Health Victoria, GLHV en el Australian Research Centre in Sex, Health & Society (ARCSHS), Universidad La Trobe
* 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 (anteriormente 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

Desde el NDIA también queremos agradecer a los participantes que han compartido sus historias en la encuesta y en nuestros talleres. Estas personas no han sido nombradas por razones de privacidad; sin embargo, esto no minimiza su rol en el desarrollo de la Estrategia. Sus comentarios sobre la Estrategia han sido invaluables, y les agradecemos por su tiempo y compromiso.

## **Apéndice: Glosario**

"LGBTIQA+" se refiere a un gran grupo de comunidades y poblaciones, que incluye a personas que viven con una discapacidad. Las letras del acrónimo se refieren a:

* **Lesbiana:** Una mujer que siente atracción emocional y sexual principalmente hacia otras mujeres.
* **Gay:** Una persona que siente atracción emocional y sexual principalmente hacia personas que comparten la misma identidad de género. El término se aplica generalmente a hombres, aunque algunas mujeres y personas de identidad de género no binario lo utilizan.
* **Bisexual:** Una persona que siente atracción sexual o emocional principalmente hacia personas de más de un sexo o identidad de género.
* **Transgénero y género diverso (TGD):** Este es un término general que se usa para describir a cualquier persona cuya identidad o expresión de género es diferente de la que se le asignó al nacer, o distinta de la que la sociedad espera de ella. Esto incluye a quienes se identifican como trans, transgénero, transexual, género queer, no binario, travestido(a), Sistergirls y Brotherboys (indígenas australianos transgénero) y otras identidades culturalmente específicas; así como muchas otras etiquetas de género. Las personas TGD pueden o no acceder a los servicios de transición médica. Esto es diferente para cada persona y no hay requisitos específicos para la transición médica para ser transgénero o de género diverso.
* **Intersexual:** Las personas intersexuales nacieron con características sexuales (incluidos sus genitales, gónadas y patrones de cromosomas) que no se ajustan a las nociones binarias típicas o esperadas de los cuerpos masculino o femenino. Intersexual es un término general utilizado para describir una amplia gama de variaciones corporales naturales. En algunos casos, los rasgos intersexuales son visibles al nacer, mientras que en otros no se observan claramente hasta la pubertad. Puede que algunas variaciones intersexuales cromosómicas no sean físicamente aparentes al nacer, y puede que no se observen hasta la pubertad, o más adelante en la vida, al comenzar una familia.
* **Queer:** Término general que incluye una variedad de identidades sexuales y de género diversas, que incluyen a gays, lesbianas, bisexuales, transgénero y otros.
* **Asexual:** Las personas asexuales no sienten atracción sexual. Las personas asexuales tienen las mismas necesidades emocionales que otras personas, y son tan capaces como ellas de entablar relaciones íntimas. Existe gran diversidad entre la comunidad asexual: cada persona asexual experimenta las relaciones, la atracción y la excitación de una manera distinta.[[5]](#footnote-6)
* El signo ‘**+**’ nos ayuda a reconocer que ningún acrónimo en sí puede captar la diversidad rica y completa de las vidas e identidades de las personas**.**

**Comuníquese con nosotros**

Desde NDIA agradecemos los comentarios sobre nuestra estrategia LGBTIQA+.   
Para obtener más información sobre esta publicación, comuníquese con nosotros a través de enquires@ndis.gov.au.



I heart NDIS logo [Translation Needed]

1. Desarrollado mediante 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. Las citas utilizadas en esta estrategia fueron extraídas de una encuesta realizada por la National LBGTI Health Alliance, a las personas que participaron del taller de comunidades LGBTIQA+ y de otras fuentes. [↑](#footnote-ref-3)
3. *LGBTIQ Inclusive Language* (2019) pág. 7, Victorian State Government [↑](#footnote-ref-4)
4. Australian Institute of Health and Welfare 2018. Australia’s health 2018. Australia’s health series no.16. AUS 221. Canberra: AIHW [↑](#footnote-ref-5)
5. Asexual Visibility and Education Network [↑](#footnote-ref-6)