

Strategia LGBTIQA+

‘I nostri corpi, i nostri generi e le nostre relazioni’

Versione 1.0 – Giugno 2020
Italian | Italiano

ndis.gov.au

ndis

Contenuti

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

1. Introduzione 3
2. Cosa abbiamo appreso 4
   - 2.1 I nostri corpi 4
   - 2.2 I nostri generi 4
   - 2.3 Le nostre relazioni 4
   - 2.4 Intersezionalità 4
3. Cosa abbiamo fatto finora 5
4. Il nostro intento 6
   - 4.1 Migliorare il nostro approccio e la nostra cultura organizzativa 7
   - 4.2 Migliorare il nostro approccio al coinvolgimento 7
   - 4.3 Aumentare la rappresentazione e la partecipazione 7
   - 4.4 Incrementare la raccolta e la valutazione dei dati 8
5. Azioni prioritarie dettagliate 8
6. Misurare l'impatto 11
7. Ringraziamenti 12
8. Appendice - Glossario 13

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.

1. 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]

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.

[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.

2. 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]

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.

2.1 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.

2.2 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.

2.3 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+.

2.4 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].

[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.
[3] LGBTIQ Inclusive Language Guide (2019) p7 Governo statale del Victoria.

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.

3. 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:

Azione	Impatto
	• 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.

4. 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.

4.1 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.

4.2 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.

4.3 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+.

4.4 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]. 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.

5. 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
2. **Migliorare le prassi inclusive in modo che:** • **Il nostro personale di prima linea capisca come 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

[4] Australian Institute of Health and Welfare 2018. Australia's health 2018. Australia's health serie n.16. AUS 221. Canberra: AIHW

• **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+**	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
3. 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

4. Creare un piano di comunicazione e coinvolgimento con la comunità LGBTIQA+.	Finalizzazione del piano di comunicazione e coinvolgimento	Settembre 2020
5. 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

6. 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
7. 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
8. 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
9. 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

10. 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

11. 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

6. 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

7. 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.

8. 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]
- Il '**+**' riconosce che un singolo acronimo non può racchiudere la piena e ricca diversità delle vite e delle identità delle persone**.**

[5] Asexual Visibility and Education Network

Contattateci

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