



Estrategia LGBTIQA+

"Nuestros cuerpos, nuestras identidades de género y nuestras relaciones"

Versión 1.0 – Junio de 2020

Spanish | Español

[ndis.gov.au](https://www.ndis.gov.au)

ndis

June 2020 | NDIA's LGBTIQA+ Strategy

Contenidos

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

1. Introducción	3
2. Lo que escuchamos	4
2.1 Nuestros cuerpos	4
2.2 Nuestros géneros	4
2.3 Nuestras relaciones	4
2.4 Interseccionalidad	4
3. Lo que hicimos hasta ahora	5
4. Nuestras intenciones	7
4.1 Mejorar la cultura y actitudes de nuestra organización	7
4.2 Mejorar nuestro enfoque de participación	7
4.3 Aumentar la representación y participación	8
4.4 Mejorar la recopilación y evaluación de datos	8
5. Acciones prioritarias detalladas	8
6. Medición del impacto	11
7. Agradecimientos	13
8. Apéndice - Glosario	14

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.

1. 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

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.

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.

2. Lo que escuchamos

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

"No nos hablen como si fuéramos un acrónimo. Hablen sobre nuestros cuerpos, identidades de género y relaciones".²

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

2.1 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.

2.2 Nuestros géneros

"No todas las personas que se identifican como 'Queer' están vinculadas a la comunidad LGBTIQ+. 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.

2.3 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 LGBTIQ+.

2.4 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

² Las citas utilizadas en esta estrategia fueron extraídas de una encuesta realizada por la National LGBTI Health Alliance, a las personas que participaron del taller de comunidades LGBTIQ+ y de otras fuentes.

o la religión), se cruzan y combinan para dar forma a sus experiencias de vida individuales, entre ellas, la discriminación³.

El NDIA reconoce los desafíos únicos que enfrentan las personas LGBTIQ+ 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.

3. Lo que hicimos hasta ahora

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

Tabla 1

Acción	Impacto
Capacitación en conciencia cultural sobre LGBTIQ+ +	<p>En 2019, el organismo lanzó un módulo de Capacitación de Conciencia Cultural: Celebrar la Diversidad: Inclusión de LGBTIQ+. 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 LGBTIQ+ en el lugar de trabajo.</p> <p>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).</p>
Iniciativa de participación comunitaria focalizada del NDIA	<p>Desde octubre de 2019, los equipos de participación comunitaria se han centrado en garantizar que las comunidades LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+, en presentaciones, reuniones y en la participación en eventos de orgullo de la comunidad.</p> <p>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.</p>

³ *LGBTIQ Inclusive Language* (2019) pág. 7, Victorian State Government

Acción	Impacto
<p>Información, enlaces y desarrollo de capacidades (ILC)</p>	<p>En la última ronda de subsidios de ILC, 10 organizaciones recibieron fondos para iniciativas específicamente dirigidas a personas con discapacidad de comunidades LGBTIQ+, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusion Melbourne: están desarrollando información accesible para apoyar la inclusión y conexión de las comunidades LGBTIQ+ con servicios universales. • Raising Children Network: están creando recursos en línea para apoyar a padres y familias, incluidos padres de la comunidad LGBTIQ+. <p>La efectividad se medirá a través de los informes de evaluación de ILC.</p>
<p>Promoción de fechas importantes para la comunidad LGBTIQ+</p>	<p>El NDIA ha aprovechado oportunidades para participar activamente en eventos importantes en el calendario LGBTIQ+ para crear conciencia y promover la inclusión, incluyendo la difusión de una variedad de materiales propios con foco LGBTIQ+. El NDIA ha participado activamente de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Red de aliados del NDIA</p>	<p>Se está estableciendo una red de aliados del NDIA LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+.</p> <p>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.</p>

4. Nuestras intenciones

Para garantizar que el organismo cumpla con las necesidades de las personas LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+, 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 LGBTIQ+ con discapacidad.
- **Aumentar la representación y participación** de participantes LGBTIQ+ 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.

4.1 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 LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+ 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.

4.2 Mejorar nuestro enfoque de participación

A través del trabajo en colaboración con participantes LGBTIQ+, 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 LGBTIQ+ con discapacidad.

Las personas LGBTIQ+ 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.

4.3 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 LGBTIQ+.

4.4 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 LGBTIQ+ con discapacidad en Australia debido a la falta de recopilación de datos nacionales basados en la población con información pertinente⁴. 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.

5. 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 LGBTIQ+ tendrán mejores oportunidades para lograr sus objetivos en cuanto a empleo, educación y participación social.

⁴ Australian Institute of Health and Welfare 2018. Australia's health 2018. Australia's health series no.16. AUS 221. Canberra: AIHW

Tabla 2

Acción	Resultados	Completada en
Mejorar la cultura y actitudes de nuestra organización		
1. Establecer un grupo de asesoramiento sobre LGBTIQ+	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
2. Mejorar las prácticas de inclusión para que: <ul style="list-style-type: none"> • Nuestro personal de primera línea sepa cómo interactuar respetuosamente con participantes LGBTIQ+. • Los proveedores de servicios registrados entiendan la estrategia LGBTIQ+ del organismo y las expectativas acerca de cómo interactuar respetuosamente con participantes LGBTIQ+. 	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 LGBTIQ+, 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 LGBTIQ+, o demostrar que han completado una capacitación equivalente.	Marzo de 2021
	Entrega de una copia electrónica de la Estrategia LGBTIQ+ a todos los proveedores registrados.	Julio de 2020
3. Establecer un(a) Defensor(a) LGBTIQ+ en un nivel ejecutivo superior.	Confirmación de Defensor(a) LGBTIQ+.	Agosto de 2020
	Participación, al menos, en un evento externo como Defensor(a) LGBTIQ+ del NDIA.	Diciembre de 2020
	Asistencia, al menos, a una reunión del grupo de trabajo LGBTIQ+.	Diciembre de 2020

Mejorar nuestro enfoque de participación

4. Desarrollar un plan de comunicación y compromiso con la comunidad LGBTIQ+.	Finalización de las comunicaciones y del plan de participación.	Septiembre de 2020
5. Realizar una encuesta confidencial en línea a los participantes que se identifiquen como LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+.	Noviembre de 2020
	Desarrollo de resultados de satisfacción base para nuestra comunidad LGBTIQ+	Enero de 2021
	Informe preparado y entregado	Marzo de 2021

Aumentar la representación y participación

6. Garantizar la adecuación cultural de la información y las fuentes internas y externas del organismo para personas y comunidades LGBTIQ+ 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
7. 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
8. Desarrollar una función de búsqueda para que los participantes identifiquen qué servicios locales proporcionan apoyos con actitudes favorables para personas LGBTIQ+.	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
9. De acuerdo con la Estrategia de Inversión de ILC 2019 y 2020, seguiremos invirtiendo en actividades de ILC dirigidas a personas LGBTIQ+ con discapacidad, y evaluando su impacto.	Estrategia de inversión y evaluación de ILC.	En curso

Mejorar la recopilación y evaluación de datos

10. 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 LGBTIQ+ con discapacidad. El NDIA mejora la recopilación de datos relevantes para la población LGBTIQ+, lo cual permitirá un mejor cálculo de la cantidad de participantes LGBTIQ+, su experiencia con el NDIS y el impacto de cualquier programa o compromiso liderado por el organismo.	Diciembre de 2021 Diciembre de 2021
11. Análisis de los datos actualmente disponibles y solicitud de la contribución de la comunidad LGBTIQ+ para crear una instantánea de los participantes LGBTIQ+ en el Programa.	Análisis de datos y preparación del informe	Diciembre de 2021

6. 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 LGBTIQ+ en o por encima del promedio del organismo
- La participación de la población LGBTIQ+ 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

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 LGBTIQ+.
- 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 LGBTIQ+ a nuestros Socios en la Comunidad (PITC).
- El nombramiento de un(a) Defensor(a) LGBTIQ+ a nivel SES.

Para diciembre de 2021

- El desarrollo de la base para la encuesta de satisfacción de la población LGBTIQ+.
- La revisión y actualización de todos los documentos externos e internos para la representación LGBTIQ+.
- La finalización del mecanismo confidencial de quejas y comentarios.
- La capacitación en línea para los PITC acerca de las competencias culturales de las personas LGBTIQ+.
- 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 LGBTIQ+.

- 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 LGBTIQ+ de los participantes del NDIS.

7. 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/AIDS Australia (NAPWAH)
- 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 invaluable, y les agradecemos por su tiempo y compromiso.

8. 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
- 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.

⁵ Asexual Visibility and Education Network

Comuníquese con nosotros

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

