

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**13759** *Resolución de 24 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.*

Visto el Acta de modificación del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, que fue publicado en el BOE de 26 de septiembre de 2024 (código de convenio núm. 99014585012004), con el fin de dar cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, acuerdo que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 2025 por la Comisión negociadora del citado convenio, compuesta, de una parte, por la organización empresarial Federación de Asociaciones de Empresarios Inmobiliarios (FADEI) en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales UGT (Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo) y CC.OO. (CC.OO.-Servicios), en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO PARCIAL DEL VIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA**

En Madrid, a 22 de mayo de 2025, siendo las 9:30 horas, en la sede de AMADEI, calle Orense, 16, en Madrid.

#### REUNIDAS

las representaciones de los sindicatos y de la asociación empresarial que componen la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, que a continuación se relacionan:

En representación del sindicato U.G.T. (Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo): don Álvaro Vicioso Alfaro.

En representación del sindicato CC.OO. (CCOO-Servicios): Don Fernando Escudero Mons.

En representación de Federación de Asociaciones de Empresarios Inmobiliarios (FADEI): doña Montserrat Junyent Martín, don Jesús Manuel Martínez Caja y don Jesús Manuel Pernas Bilbao.

## MANIFIESTAN

Que cumpliendo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1026/2024, se reúne la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo de Gestión y Mediación Inmobiliaria, para negociar e incluir en dicho convenio colectivo las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Que a dicha reunión han sido debidamente convocadas a través de burofax las representaciones sindicales de ELA, LAB y CIG, que no comparecen. Se adjunta a la presente acta como anexo 2 los justificantes de envío de la convocatoria.

Que la representación empresarial y las representaciones sindicales mayoritarias han llegado a un acuerdo parcial sobre el VIII Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria y, en consecuencia,

## ACUERDAN

Que, en el día de hoy, 22 de mayo de 2025 y previo reconocimiento de su respectiva legitimación para negociar, ambas representaciones han llegado a un acuerdo parcial sobre el texto definitivo del VIII convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, cuyo texto final se acompaña a esta Acta, como anexo núm. 1, y se procede a su firma por parte de las personas en las que ha sido delegada la firma manuscrita.

En virtud de lo anterior, las partes delegan la firma manuscrita del VIII convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria en los siguientes miembros por parte de cada organización:

- Doña Montserrat Junyent Martín, en representación de la Federación de Asociaciones de Empresarios Inmobiliarios FADEI.
- Don Álvaro Vicioso Alfaro, en representación del sindicato U.G.T.
- Don Fernando Escudero Mons, en representación del sindicato CC.OO.

Que facultan a don Jesús Manuel Pernas Bilbao para que, en nombre y representación de las organizaciones firmantes, pueda realizar todos los trámites necesarios para la inscripción y publicación del acuerdo parcial del convenio.

Y en prueba de conformidad, en la representación que ostentan, firman la presente acta todos los asistentes, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

Por FADEI,

Por U.G.T.,

Por CC.OO.,

## ANEXO I

- Artículo 50.p), nuevo redactado:

«Los actos abusivos y conductas discriminatorias por razón de orientación y/o identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.»

- Capítulo XIX, nuevo redactado:

**«Igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI**

Artículo 76. *Principios básicos.*

Las empresas se comprometen a respetar la igualdad de trato y no discriminación por razones de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Se promoverán entornos laborales diversos, inclusivos y seguros para el colectivo LGTBI, garantizando su protección mediante protocolos de prevención y actuación frente al acoso y las conductas violentas en el entorno laboral.

Artículo 77. *Acceso al empleo.*

Para garantizar el acceso al empleo de las personas LGTBI en igualdad de condiciones, las empresas se comprometen a:

- Los procedimientos de selección deberán garantizar la contratación en función de la idoneidad y del cumplimiento de requisitos para el desempeño del puesto, con independencia de la orientación o identidad sexual y/o su expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar, especialmente en el caso de las personas trans.

- Se utilizarán criterios de selección objetivos y neutros en los procedimientos de selección para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta. se garantizará la preservación del derecho a la intimidad de las personas, evitando las preguntas invasivas con la vida personal y familiar, orientación sexual y/o expresión de género y características sexuales, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio.

- Las personas que participen en los procesos de selección recibirán una formación específica para evitar cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

- En caso de tratarse de procesos externos de selección, se comprobará que las entidades y equipos incorporan una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI, especialmente hacia las personas trans.

Artículo 78. *Clasificación profesional y ascensos y promociones.*

Se garantizará la ausencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la aplicación de los criterios de clasificación y promoción profesional.

- Todas las personas trabajadoras podrán optar a los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia de su orientación y/o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- Se impartirán acciones formativas y de sensibilización para todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y, especialmente, a aquellas con puestos de responsabilidad o que participen en los procesos de selección.

– Se garantizará la aplicación objetiva de los criterios estipulados en el presente convenio respecto a los ascensos y promociones, con independencia de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

– Las empresas velarán por el mantenimiento del empleo de las personas trans, teniendo en cuenta su condición y vulnerabilidad.

#### Artículo 79. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

Las empresas impartirán acciones formativas y de sensibilización dirigidas a la totalidad de la plantilla, así como acciones específicas para el personal directivo, mandos y de RRHH sobre la igualdad de trato y no discriminación y los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Se garantizará la impartición de dicha formación a las nuevas contrataciones, y se realizarán acciones formativas periódicas y de reciclaje.

Dichas acciones formativas deberán incluir, como mínimo, los siguientes contenidos:

– Medidas LGTBI contenidas en el presente convenio colectivo, así como las medidas de aplicación en las empresas.

– Contenido de la Ley 4/2024, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, incluyendo las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

– La representación legal de las personas trabajadoras, personas con puesto de responsabilidad y mandos intermedios recibirán formación específica sobre la prevención y actuación en situaciones de acoso LGTBI.

– Difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, cuando se disponga del mismo.

Las empresas se comprometen al uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

#### Artículo 80. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Se incluirá la LGTBIfobia en la evaluación de riesgos laborales y psicosociales, con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras de las situaciones que discriminación que puedan sufrir.

Las empresas dispondrán de un protocolo de acompañamiento a las personas trans en el trabajo para prestar apoyo a las personas trabajadoras en el proceso de transición de género.

#### Artículo 81. *Permisos y beneficios sociales.*

Las empresas garantizarán a las personas LGTBI el disfrute de los permisos, excedencias, beneficios sociales y derechos en igualdad de condiciones, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme, y queda prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el acceso a los permisos, licencias y beneficios sociales.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que:

"Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente."

El R.D. 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas establece el siguiente contenido mínimo:

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) **Ámbito de aplicación:** el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) **Principios rectores y garantías del procedimiento:**

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia

y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.»

«Disposición adicional quinta. *Protocolo de acompañamiento de personas trans en el trabajo.*

Las sociedades modernas y más avanzadas se distinguen por la defensa, promoción y reconocimiento de los derechos humanos y en este ámbito podemos incorporar la visibilización de la realidad y diversidad sexual existente en nuestra sociedad.

Mucho se ha avanzado en el derecho de todas las personas a vivir de acuerdo con su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, sin que ésta ni sus manifestaciones puedan ser reprimidas o coartadas por cualquier forma; y para ello, multitud de instituciones, entidades propugnan la eliminación de todas las normas y costumbres, tanto jurídicas como sociales, que contribuyen a la discriminación hacia las personas de orientación homosexual o bisexual y género diversas.

Por ello, las empresas, incorporándolo a su plan LGTBI, aprobarán un protocolo en el marco de las relaciones laborales que garantice un entorno

inclusivo para las personas trabajadoras que no se sienten identificadas con el sexo asignado al nacer, se promueva y fomente la igualdad y la no discriminación por razón de identidad y/o expresión de género, entre otros motivos.

Este protocolo es el instrumento del que se dota a las empresas para regular los requisitos necesarios para garantizar la situación de las personas trans que en su condición de personas trabajadoras integran esta sociedad para acomodar su reconocimiento social correspondiente al sexo y género sentido.

Este Protocolo tiene en consideración el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad moral y a la intimidad de las personas, así como la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cambio de nombre durante el periodo de transición.

El cambio de nombre de uso legal está previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El margen de tiempo que establece la ley para resolver el cambio de nombre y género solicitado es de 4 meses, esto hace que, durante este tiempo, en el que la persona ya está en tránsito y viviendo socialmente en el género sentido como propio, se pueda generar una paradoja entre su apariencia física y el uso común de su nombre.

Por tanto, existe la necesidad de que en el ámbito del centro de trabajo se establezcan las condiciones para que las personas sean tratadas y llamadas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican, viven y se socializan.

El cambio de nombre de uso común supone la utilización de un alias o nombre sentido a demanda de la persona interesada y sólo tiene efectos en los procedimientos internos que se regulan en el presente documento.

En ese sentido, la persona interesada podrá solicitar que en las comunicaciones no oficiales conste el nombre elegido, con el fin de ir adaptando las relaciones laborales a su nueva situación. El plazo para aceptar esta medida será, como máximo de 10 días, la persona interesada tendrá que solicitar el cambio por escrito a la persona u órgano designada o en su defecto a la persona responsable de recursos humanos, acompañando su petición de la solicitud del cambio registral presentada ante el Registro Civil, y la medida se consolidará al lograr la rectificación del nombre o decaerá automáticamente transcurrido el plazo legal que establece el artículo 44 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en lo relativo al procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo.

Cambio de nombre de uso legal.

Una vez la persona haya cambiado, a través del artículo 44 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en lo relativo al procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo, su nombre en el Registro Civil y a petición propia, podrá solicitar el cambio de nombre de uso legal en la empresa, para la adaptación de cuantos formularios, censos, listas, nóminas y documentos en los que aparezca su nombre anterior.

Para ello, se establece el siguiente procedimiento:

Objetivo.

Hacer efectivo, a petición de la persona interesada, el cambio de nombre legal y sexo de las personas trans que ya estén en disposición de un documento

nacional de identidad con el nombre y el sexo actualizados con la diligencia debida.

#### Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación de este procedimiento son las personas trabajadoras que formen parte de la empresa y que hayan modificado la asignación del sexo y del nombre propio en el Registro Civil y tengan el DNI actualizado y así lo soliciten formalmente.

La nueva expedición de documentos con fecha anterior a la rectificación registral, tal como indica la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se hace a petición de la persona interesada, quien no debe abonar ninguna tasa por este trámite.

#### Procedimiento.

Para preservar el principio de confidencialidad, la empresa establecerá una persona con responsabilidad a tal efecto, y que garantice la confidencialidad de todos los trámites iniciados a petición de la persona interesada.

La implementación del procedimiento de cambio del nombre de uso legal consta de cuatro fases:

1. Recepción de la solicitud de la persona interesada. La solicitud escrita de petición del inicio del proceso deberá acompañarse de fotocopia validada del nuevo DNI.
2. Inicio del procedimiento.
3. Una vez recepcionada la solicitud se inician los trámites, en coordinación con la persona encargada de recursos humanos. Ejecución de la solicitud.
4. A través de los servicios con competencias en la modificación solicitada. Resolución y comunicación a la persona solicitante. Los servicios implicados informarán de la resolución a la persona solicitante.

En todo caso, el cambio de nombre y las inscripciones derivadas que originen la solicitud no podrá exceder el plazo de 10 días naturales.

#### Garantías del procedimiento.

Todo procedimiento que se inicie al amparo de este Protocolo deberá cumplir con las siguientes garantías:

1. Respeto y protección del derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas.

Las empresas adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal y normativa de desarrollo.

1. Confidencialidad y anonimato.

Las personas que intervengan en cualquier procedimiento contemplado en este Protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las actuaciones realizadas.

## 2. Diligencia y celeridad.

Cualquier procedimiento iniciado al amparo de este Protocolo debe ser realizado con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado de acuerdo a los plazos indicados en este Protocolo y, en todo caso, en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

## 3. Sigilo.

A toda persona que tenga una relación de servicio con la empresa y haya participado en cualquiera de los procedimientos previstos en este Protocolo se le exigirá el deber de sigilo, confidencialidad, secreto y discreción, conforme a lo establecido en la legislación vigente debiendo mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo, sin obtenida para beneficio propio, de terceras personas o en perjuicio del interés público.

Ajustes razonables necesarios en caso de transición de género en el trabajo.

Si una persona trabajadora manifiesta su voluntad de iniciar una transición de género en el puesto de trabajo, la empresa adoptará las medidas necesarias para adaptar el puesto, si fuera necesario, a la situación de la persona trans solicitante, en lo relativo a uniformidad, accesibilidad a vestuarios y aseos, ajustes necesarios del puesto de trabajo, con el fin de garantizar el bienestar de la persona que ha solicitado.

Ninguna de las medidas adoptadas por la empresa se realizará sin el consentimiento expreso, y que deberá constar por escrito, de la persona interesada.

Para estas situaciones la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras acordarán la regulación de los permisos para acudir a citas médicas, intervención o tratamientos, gestiones administrativas ante los diferentes organismos o entes públicos, así como cuantas licencias y permisos sean necesarios.

Acciones de difusión y apoyo en el contexto laboral.

La empresa garantizará el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito del empleo por causa de identidad sexual y expresión de género. En particular adoptará un compromiso claro en el acompañamiento del tránsito de las personas trans, así como contra las actitudes de discriminación por transfobia.

La empresa promoverá medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente, según el artículo 15, de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Seguimiento.

Este protocolo es susceptible de revisión y mejora, para incorporar las medidas que puedan surgir en base a las nuevas necesidades no contempladas. Estas actuaciones de revisión y mejora serán realizadas por el órgano encargado del seguimiento y mejora del Plan LGTBI.»