



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• DISPOSICIONES GENERALES CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

DECRETO 15/2015, de 25 de marzo, por el que se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad".

PREÁMBULO

El artículo 1 de la Constitución Española propugna la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y el artículo 14 proclama que "Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Por su parte, el artículo 9.2 determina que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Asimismo, la igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo es un principio fundamental en la Unión Europea, plasmado tanto en los tratados constitutivos como en las directivas comunitarias en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Para avanzar en la consecución del principio de igualdad, y en el desarrollo de las normas constitucionales y comunitarias, se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Siguiendo este marco legislativo del Estado y atendiendo a los principios rectores de la política económica y social de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, de procurar la adopción de medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, se promulgó la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad; la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, prevé en su artículo 40 la creación de la marca asturiana de excelencia en igualdad, con la que el Principado de Asturias distinguirá a aquellas empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres y que destaquen en la aplicación de políticas igualitarias.

En el marco de este contexto legal se dicta este decreto como desarrollo reglamentario de las previsiones recogidas en el referido artículo 40 y por tanto, regulando todos los aspectos relativos al procedimiento, condiciones, facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Presidencia, de acuerdo con el Consejo Consultivo y previo acuerdo del Consejo de Gobierno en su reunión de 25 de marzo de 2015,

DISPONGO

Artículo 1.—*Objeto*

El presente decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, regulando el procedimiento y las condiciones para la obtención de la "Marca asturiana de excelencia en igualdad", así como las facultades derivadas de su posesión.

Artículo 2.—*Propiedad del distintivo*

El logotipo y el nombre del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad" es propiedad exclusiva del Principado de Asturias y quedará registrado como marca conforme a lo establecido en la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas y sometido a la normativa aplicable en esta materia.

Artículo 3.—*Requisitos generales para la solicitud del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad"*

Podrán optar a este distintivo todas las empresas, sean personas físicas o jurídicas que, con independencia de que su capital sea público o privado, tengan su domicilio social en el Principado de Asturias o cuenten con centro de trabajo en Asturias, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- Estar inscrita en la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.



- c) No haber sido sancionada, en los tres años anteriores a la solicitud, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación o por infracción muy grave en materia social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- d) Acreditar tener implantado un plan de igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa esté obligada a ello por imperativo legal o convencional.

Las empresas o entidades que no estén obligadas a tener un plan de igualdad por imperativo legal, deberán acreditar su compromiso con la igualdad mediante la implantación de dicho plan o de medidas de igualdad, teniendo por tales todas aquellas tendentes a lograr los fines perseguidos de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, en particular, las que son susceptibles de valoración para la obtención del distintivo

- e) Contar con un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa y la responsabilidad social. Este compromiso deberá acreditarse por escrito y haberse hecho público previamente a la publicación de la correspondiente convocatoria.

Artículo 4.—*Convocatoria del procedimiento de concesión del distintivo y solicitudes*

1. Anualmente, la Consejería competente en materia de igualdad, a través del Instituto Asturiano de la Mujer, convocará el procedimiento para la concesión del distintivo «Marca asturiana de excelencia en igualdad».

La convocatoria será publicada en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* y establecerá las bases de cada convocatoria con arreglo a las disposiciones establecidas en el presente decreto.

2. Las solicitudes se deberán dirigir al Instituto Asturiano de la Mujer mediante el impreso normalizado que establezca la correspondiente convocatoria, que preverá la posibilidad de su tramitación electrónica. Asimismo podrán ser presentadas en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 5.—*Documentación*

1. Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

- a) Vida laboral de empresa, documento de constitución o estatutos y sus modificaciones si las hubiera y en su caso, certificación acreditativa de su inscripción en el registro público correspondiente.
- b) Certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
- c) Declaración responsable de no haber sido sancionada en los tres años anteriores a la presentación de la solicitud, en los términos establecidos en la letra c) del artículo 3.
- d) Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa.
- e) En los casos en que exista obligación legal, convencional o de otra naturaleza de implantar un plan de igualdad en la empresa, copia de los documentos en los que se haga constar el acuerdo alcanzado.
- f) Un balance o informe sobre las medidas de igualdad implantadas en la empresa en relación con las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, la responsabilidad social de la empresa y la difusión y publicidad de los productos y servicios ofrecidos por la misma. Este informe no deberá ser aportado si la empresa ha acreditado la implantación de un plan de igualdad.
- g) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa solicitante.
- h) Copia del compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa y la responsabilidad social y la publicidad.
- i) En los supuestos en los que la empresa haya solicitado u obtenido un distintivo análogo de cualesquiera otras administraciones públicas, aportará también copia de la correspondiente solicitud o de la resolución que acredite la concesión de dicho distintivo.

2. Con carácter facultativo, se podrá acompañar un informe de la representación del personal en la empresa sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud. Si la empresa no cuenta con órganos de representación de la plantilla, podrán suscribir el informe sus propios trabajadores y trabajadoras. En todo caso, la empresa deberá acreditar haber ofrecido a la representación legal del personal, allí donde exista, la posibilidad de que ésta informe sobre el plan de igualdad o las medidas de igualdad en los que se apoya la solicitud, en los supuestos de que la empresa no aporte el informe de la citada representación.

Artículo 6.—*Comisión evaluadora*

1. El Instituto Asturiano de la Mujer constituirá una comisión evaluadora para la concesión del distintivo «Marca asturiana de excelencia en igualdad», integrada por las siguientes personas o personas en quienes deleguen:

- a) Presidencia: La persona titular de la Dirección General competente en materia de igualdad.



- b) Vicepresidencia: La persona titular de la Dirección General competente en materia de trabajo.
- c) Vocalías:
 - 1.º La persona titular de la Dirección General responsable en materia de emprendimiento.
 - 2.º La persona responsable de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias.
 - 3.º Una de las personas que desempeñen labores técnicas en la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias.
 - 4.º Una persona adscrita a la Consejería competente en materia de empleo que desarrolle funciones vinculadas a la promoción de la igualdad.
 - 5.º Una persona en representación del Consejo Asturiano de la Mujer perteneciente a alguna de las asociaciones que lo componen.
 - 6.º Una persona designada por las organizaciones sindicales más representativas que cuenten con área de mujer.
 - 7.º Una persona designada por las organizaciones empresariales de mujeres del Principado de Asturias.
- d) Secretaría: Un funcionario o funcionaria de carrera, con adscripción a la Dirección General competente en materia de igualdad.

2. La comisión evaluadora verificará y evaluará la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración establecidos en el artículo 7 y a la vista de ello, elevará la oportuna propuesta de resolución a la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.

3. La comisión evaluadora podrá solicitar de otras administraciones públicas los informes que estime oportunos sobre las empresas que soliciten el distintivo.

4. La comisión evaluadora se regirá en su funcionamiento por lo dispuesto para los órganos colegiados por el capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

5. En la conformación de este órgano se atenderá al principio de la composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Artículo 7.—Criterios de valoración

La comisión evaluadora constituida al efecto de acuerdo con lo previsto en el artículo 6 realizará la evaluación de las solicitudes.

En la evaluación se atenderá, fundamentalmente, a los siguientes aspectos:

- a) Aspectos generales relativos al plan de igualdad o las medidas de igualdad.
 - 1.º La claridad y rigor en el diseño de las acciones que integren el plan de igualdad, o las medidas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo.
 - 2.º La adecuación del plan o de las medidas de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de género en el conjunto de la empresa de forma integral.
 - 3.º La proporcionalidad y razonabilidad de las acciones que integren el plan de igualdad o las medidas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos.
 - 4.º La posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.
 - 5.º La implicación tanto de las y los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.
 - 6.º La participación de las y los representantes del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las acciones que integren el plan de igualdad o las medidas de igualdad, y su control y evaluación.
 - 7.º La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del plan de igualdad o las medidas de igualdad.
 - 8.º El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva.
 - 9.º El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.
 - 10.º La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres.
 - 11.º La adopción de medidas de prevención de la salud y riesgos laborales con perspectiva de género.
- b) Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo.
 - 1.º La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.
 - 2.º La desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.
 - 3.º La aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta.
 - 4.º La aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.
 - 5.º El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al teletrabajo o a la movilidad geográfica.

- 6.º La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de cualificación de las mujeres así como facilitar su acceso a puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas, especialmente aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración.
 - 7.º La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso y sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.
 - 8.º El establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.
 - 9.º La presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la empresa.
 - 10.º La presencia de mujeres, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico.
 - 11.º La implantación de medidas de revisión de los diferentes ámbitos de las relaciones laborales orientadas al logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, tales como el absentismo laboral y su posible penalización, los procedimientos de solución de conflictos, políticas de formación, políticas de prevención de riesgos profesionales, compromisos relativos a la calidad del empleo, mantenimiento y reestructuración de la plantilla, mejoras y beneficios sociales, entre otros.
 - 12.º La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al plan de igualdad o a las medidas de igualdad y, en especial, a los mecanismos de tutela contra la discriminación.
- c) Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las empresas.
- 1.º La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación, tanto para el conjunto de la empresa como para ciertos grupos o perfiles profesionales.
 - 2.º La existencia de agentes, responsables o unidades de igualdad, en los ámbitos de organización y dirección, o en otros ámbitos de las relaciones laborales.
 - 3.º La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.
 - 4.º El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.
 - 5.º La política de imagen de la empresa, el uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.
 - 6.º Haber suscrito el Convenio de Colaboración entre el Principado de Asturias, el Servicio Público de Empleo y las Empresas Asturianas comprometidas contra la violencia de género.
 - 7.º La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.
 - 8.º La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceras personas y/o entidades (proveedores y proveedoras, clientes, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otras).
 - 9.º Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 8.—Resolución

1. A la vista de la propuesta elevada por la comisión evaluadora, la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad, procederá a dictar resolución motivada sobre las solicitudes de concesión del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad". Esta resolución será publicada en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

2. El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes será de tres meses, a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes que se fije anualmente en cada convocatoria. Transcurrido este plazo, si no recayera resolución expresa, se entenderá estimada la petición.

Artículo 9.—Facultades y derechos

1. Sin perjuicio de otras que pudieran establecerse, la obtención del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad", conllevará las siguientes facultades y derechos:

- a) La obtención de un certificado acreditativo de la distinción que se podrá incorporar a la imagen corporativa de la empresa. Este certificado se entregará a la empresa en acto público por parte de la Consejería competente en materia de igualdad, a través del Instituto Asturiano de la Mujer junto a una placa o figura acreditativos de la concesión del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad".
- b) El uso del distintivo en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios, en los términos y con las condiciones establecidas en el artículo 10.
- c) Que la posesión del distintivo se incluya como objeto de valoración en las bases reguladoras de subvenciones públicas en las que se premie la efectiva consecución de la igualdad en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género y el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- d) La publicidad y difusión institucional por parte del Instituto Asturiano de la Mujer de las empresas que hayan obtenido el distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad" y de las políticas de igualdad aplicadas en las mismas.

2. La concesión del distintivo será compatible con el otorgamiento de otras distinciones o premios concedidos por diferentes administraciones públicas españolas o extranjeras o entes públicos adscritos o dependientes de dichas ad-



ministraciones, así como por entidades privadas españolas o extranjeras en relación con la consecución de la igualdad real y efectiva.

Artículo 10.—Obligaciones generales

1. Las empresas que obtengan el distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad" deberán promover activamente la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en el cumplimiento y mejora de las medidas que integran el plan de igualdad o las medidas de igualdad, que justifiquen la concesión de su distintivo y deberán participar en la difusión de las políticas de igualdad en los ámbitos emprendedores y empresariales y de responsabilidad social.

2. El uso del distintivo está sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- El distintivo deberá reproducir con exactitud el logotipo original que se determine, en los colores y tipos de letra indicados.
- El distintivo deberá ir asociado, en todo caso, al nombre de la empresa distinguida con indicación del año de la concesión.
- El uso del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad" estará sujeto a la plena observancia de la normativa aplicable, en particular, en materia de publicidad y deberá ajustarse a los límites temporales de su vigencia.

La empresa a la que se le haya concedido el distintivo no podrá hacer uso del mismo desde el momento que la Consejería competente en materia de igualdad le comunique la revocación, la imposibilidad de renovación o desde que la propia empresa renuncie implícita o explícitamente al mismo.

Artículo 11.—Vigencia

La concesión del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad" tendrá una vigencia inicial de tres años desde la publicación de la resolución de concesión en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Artículo 12.—Renovación y renuncia

1. En el plazo de 30 días naturales anteriores a la fecha de terminación del período de vigencia del distintivo la empresa distinguida podrá solicitar la renovación del mismo.

A tal efecto, deberá remitir al Instituto Asturiano de la Mujer la correspondiente solicitud de renovación acompañada de un informe en el que se reflejen las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los planes de igualdad o de las medidas de igualdad cuya valoración justificó la concesión del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad", así como, en su caso, la documentación adicional prevista en el artículo 5.2.

2. Cada renovación tendrá una duración de tres años y estará sujeta a las mismas obligaciones establecidas para la concesión.

3. El plazo máximo para resolver y notificar la solicitud de renovación será de tres meses desde su presentación. En aquellos supuestos en que la solicitud de renovación se presente en plazo y forma, las facultades y obligaciones derivadas de la concesión del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad" se mantendrán con carácter provisional hasta que se resuelva el procedimiento.

4. En el supuesto de que la empresa distinguida no solicite dicha renovación, se entenderá que renuncia al distintivo. De igual modo en cualquier momento la empresa podrá solicitar la renuncia al mismo conllevando la misma la pérdida de las facultades derivadas de la concesión.

Artículo 13. Revocación

1. Sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse en los diferentes órdenes, la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad de oficio o a instancia de parte, previa audiencia de la empresa distinguida, podrá revocar la concesión del distintivo, "Marca asturiana de excelencia en igualdad", mediante resolución motivada que será publicada en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* en los siguientes supuestos:

- En caso de alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del distintivo que supongan el empeoramiento sustancial de los parámetros de igualdad que justificaron dicha concesión.
- Cuando se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.
- En caso de que en la empresa se produjeran o apreciaran condiciones o circunstancias incompatibles con los criterios de valoración señalados, o contrarias a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

2. Corresponde al Instituto Asturiano de la Mujer realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos de los planes o las medidas de igualdad que hayan justificado la concesión del distintivo, para lo cual, las empresas deben remitir un informe anual que refleje los efectos de las actuaciones implantadas en el plazo ordinario de 30 días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de terminación de cada anualidad de vigencia del distintivo, entendiéndose que la primera anualidad comienza en la fecha de su concesión.

3. El Instituto Asturiano de la Mujer evaluará estos informes anuales y podrá requerir a las empresas la información adicional que resulte necesaria para una adecuada valoración de la implantación y resultados de los planes y medidas de igualdad.



4. La revocación de la concesión del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad", conllevará, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de aquella. Para las facultades y obligaciones derivadas de lo previsto en el apartado c) del artículo 9.1 del presente decreto, se estará a las especificaciones correspondientes en cada convocatoria de ayuda o subvención.

5. Aquella empresa a la que se haya revocado el distintivo quedará excluida durante tres años de la posibilidad de solicitarlo. En el caso de una segunda revocación, la empresa quedará excluida durante 10 años en los procedimientos de concesión del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad".

Disposición final primera. Logotipo del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad"

Se autoriza a la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad a determinar mediante resolución el logotipo del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad" a propuesta de la Dirección General competente en dicha materia.

Disposición final segunda. Registro de las empresas con distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad"

La Consejería competente en materia de igualdad creará un Registro público de las concesiones, renovaciones, revocaciones y renunciaciones de este distintivo. La regulación del Registro se llevará a cabo por medio de resolución de la Consejería competente en materia de igualdad.

Disposición final tercera. Entrada en vigor

El presente decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Dado en Oviedo, a veinticinco de marzo de dos mil quince.—El Presidente del Principado de Asturias, Javier Fernández Fernández.—El Consejero de Presidencia, Guillermo Martínez Suárez.—Cód. 2015-05706.