



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

PRESIDENCIA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER

RESOLUCIÓN de 19 de junio de 2023, de la Presidencia del Principado de Asturias, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de la "Marca asturiana de excelencia en igualdad" de 2023 y se establecen las bases reguladoras de la misma.

Antecedentes de hecho

De acuerdo con el artículo 46 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, la Consejería competente en materia de igualdad será la responsable del diseño y coordinación de las políticas de igualdad que se desarrollen por la Administración del Principado de Asturias, coordinará la actividad que en este ámbito realicen otros departamentos de la Administración y será el órgano competente para el impulso, evaluación y seguimiento de lo dispuesto en la Ley, correspondiendo al Instituto Asturiano de la Mujer, las acciones de desarrollo y ejecución de dichas políticas.

De conformidad con el Decreto 13/2019, de 24 de julio, del Presidente del Principado de Asturias, de reestructuración de las Consejerías que integran la Administración de la Comunidad Autónoma, modificado parcialmente por el Decreto 26/2019, de 24 de agosto, por el Decreto 6/2020, de 23 de junio y por el Decreto 56/2021, de 29 de julio, corresponden a la Presidencia del Principado de Asturias, las competencias en materia de igualdad. Por su parte, el Decreto 77/2019, de 30 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Presidencia del Principado de Asturias, encomienda a la Dirección General de Igualdad las funciones relativas a la consecución del principio de igualdad y de eliminación de cualquier tipo de discriminación en todos los ámbitos, y adscribe a esta Dirección General el Instituto Asturiano de la Mujer.

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad de género en su modelo de gestión, la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, mencionada anteriormente, contempla 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 que destaquen mediante la implementación de medidas y/o planes de igualdad.

Por Decreto 15/2015, de 25 de marzo (BOPA núm. 75 de 31-III-2015), se reguló la concesión, renovación y utilización del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad", atendiendo a determinados aspectos de las empresas como las condiciones de trabajo, los modelos de organización y los servicios, productos y publicidad de la misma, estableciendo el procedimiento y las condiciones para su obtención, así como las facultades derivadas de su posesión.

Asimismo, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 2 y en la disposición final segunda del citado decreto, se ha creado el Registro de las empresas con distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad", y se ha procedido a la aprobación del logotipo y la representación gráfica del distintivo mediante las resoluciones de 21 y de 29 de mayo de 2015, de la Consejería de Presidencia.

La citada normativa permite poner en marcha el procedimiento para reconocer la excelencia y las buenas prácticas acreditadas en materia de igualdad por parte de las empresas que ejerzan su actividad en territorio del Principado de Asturias. En este sentido, el artículo 4 del Decreto 15/2015, de 25 de marzo, establece que 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" y 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 decreto. Según el artículo 15.1 de la Ley del Principado de Asturias 2/1995, de 13 de marzo, sobre Régimen Jurídico de la Administración, el ejercicio de las competencias de carácter administrativo del Presidente del Principado podrá ser delegado por éste en los titulares de las Consejerías o de los órganos de la Presidencia con nivel igual o superior a Dirección General.

En su virtud, por Resolución de 20 de septiembre de 2019 se delegan en el titular de la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático, las competencias de carácter administrativo atribuidas a esta Presidencia, con excepción de las delegadas en la titular de la Dirección General de Igualdad (BOPA núm. 188 de 30-IX-2019). Dicha Resolución fue modificada por Resolución de 29 de junio de 2020 (BOPA núm. 125 de 30-VI-2020) y por Resolución de 3 de mayo de 2023 (BOPA núm. 87, de 9-V-2023).

En virtud de lo expuesto, de conformidad con lo previsto en el artículo 21.4 de la Ley del Principado de Asturias 2/1995, de 13 de marzo, sobre Régimen Jurídico de la Administración,

RESUELVO

Primero.—Aprobar la convocatoria para la concesión del distintivo “Marca asturiana de excelencia en igualdad”, y establecer las bases reguladoras de la misma, que figuran como anexo.

Segundo.—Disponer la publicación de la presente resolución en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Esta resolución pone fin a la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación o notificación, sin perjuicio de la posibilidad de previa interposición del recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que lo dictó, en el plazo de un mes contado desde el siguiente al de su publicación o notificación, no pudiendo simultanearse ambos recursos, conforme a lo establecido en el artículo 28 de la Ley del Principado de Asturias 2/1995, de 13 de marzo, sobre Régimen Jurídico de la Administración, y en el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; todo ello sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro que estime oportuno.

Oviedo, 19 de junio de 2023.—El Consejero de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático (P.D., Resolución de 20-09-2019, BOPA 30-IX-2019).—Cód. 2023-05591.

Anexo

BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DEL DISTINTIVO “MARCA ASTURIANA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD”

Base primera.—Objeto.

Las presentes bases tienen por objeto regular la convocatoria para la concesión del distintivo “Marca asturiana de excelencia en igualdad”, correspondiente al año 2023, dirigido a reconocer y estimular la labor de las empresas com-prometidas con la igualdad, que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Base segunda.—Entidades solicitantes.

1. Cualquier empresa, sea persona física o jurídica, de capital público o privado, que tenga su domicilio social en el Principado de Asturias o cuente con centro de trabajo en Asturias, podrá solicitar la concesión del distintivo “Marca asturiana de excelencia en igualdad”, siempre que reúna los requisitos establecidos en el artículo 3 del 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” (en lo sucesivo, Decreto 15/2015), y en las presentes bases.

2. A los efectos de estas bases, el término empresa se entenderá conforme a lo previsto en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Base tercera.—Presentación de solicitudes y plazo.

1. El formulario de solicitud, acompañado de la documentación exigida conforme al modelo que se adjunta y debidamente formalizado por la representación legal de la empresa solicitante, se dirigirá al Instituto Asturiano de la Mujer, y se presentará en la sede electrónica de la Administración del Principado de Asturias (<https://sede.asturias.es>), así como por cualquiera de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPACAP). El formulario normalizado se encuentra a disposición de las entidades solicitantes en la sede electrónica de la Administración del Principado de Asturias, introduciendo en el buscador de cabecera, situado en la parte superior derecha, el procedimiento AUTO0221T01.

Cada una de las empresas de un mismo grupo que concurra a la convocatoria deberá presentar una solicitud individual e indicar en el formulario el nombre o razón social y el número de identificación fiscal de las otras empresas del grupo que también se presenten a esta convocatoria.

2. Junto con la solicitud se deberá acompañar, copia de la documentación que se relaciona en los siguientes apartados:

- Cuando se trate de persona jurídica, documento de constitución y certificación acreditativa de su inscripción en el Registro Público correspondiente, cuando la Ley así lo exija para la adquisición de la personalidad jurídica; estatutos y en su caso, modificación de los mismos debidamente legalizados.
- Texto o textos íntegros en los que conste el plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa.
- 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.
- 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, conforme al anexo I de las bases. Dicho informe es obligatorio para las empresas que solo tienen medidas de igualdad y para aquellas que tengan que acreditar la implantación de un plan de igualdad.
- Compromiso explícito en materia de igualdad de mujeres y hombres respecto a las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa, la responsabilidad social y la publicidad. Este compromiso, que será realizado por la Dirección de la empresa, deberá acreditarse por escrito y haberse hecho público previamente a la publicación de la convocatoria.

- f) 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.
- g) Cualquier otra documentación que contribuya al mejor conocimiento del plan de igualdad o las medidas de igualdad en la empresa solicitante.

La presentación de la solicitud conlleva la autorización expresa al Instituto Asturiano de la Mujer para la consulta de los datos de identidad de la persona solicitante y/o de la representante legal de la empresa, datos de números de identificación fiscal (NIF) y consulta de la acreditación de la representación legal de quien suscribe la misma en caso de representación por poder notarial, así como para recabar del Ente Público de Servicios Tributarios del Principado de Asturias, de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y de la Tesorería General de la Seguridad Social, los datos de la vida laboral de la empresa y el estado de las obligaciones tributarias autonómicas, estatales y frente a la Seguridad Social.

Asimismo, con la presentación de la solicitud se declara responsablemente que la entidad no ha 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 ni 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.

Las personas interesadas podrán ejercer su derecho de oposición a dichas consultas a través del formulario disponible en la página web del Principado de Asturias (www.asturias.es), al que deberá adjuntarse aquella documentación para cuya consulta no haya sido autorizado el Instituto Asturiano de la Mujer. Para acceder al citado formulario se introducirá en el buscador de la sede electrónica, ubicado en la parte superior derecha, el código de ficha de servicio AUTO0016T01.

En el caso de que alguno de los documentos requeridos ya se encuentre en poder del Instituto Asturiano de la Mujer, la entidad podrá no presentarlo, debiendo en tal caso indicar el expediente o procedimiento en el que se encuentra la documentación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 53.1.d) de la LPACAP.

3. Con carácter facultativo, las empresas solicitantes, podrán 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.

4. Las empresas solicitantes comunicarán al Instituto Asturiano de la Mujer, cualquier circunstancia producida con posterioridad a la fecha de presentación de su solicitud que pudiera afectar al cumplimiento de los requisitos generales, incluyendo entre éstas el cambio de domicilio o de persona responsable, o cualquier modificación de la situación de la empresa en relación con el cumplimiento de dichos requisitos necesarios para la presentación de la solicitud al distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad".

5. El plazo de presentación de solicitudes será de treinta (30) días naturales a contar desde el primer día hábil siguiente al de la publicación de la presente resolución en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Base cuarta.—Subsanación y mejora de la solicitud. Petición de documentación complementaria.

1. Si la documentación presentada no reuniese los requisitos que señala el artículo 66.1 de la LPAC, o adoleciera de cualquier otro defecto que resulte subsanable, se le requerirá a la entidad, conforme a lo establecido en el artículo 68, para que, en un plazo de diez (10) días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida en su petición, previa resolución que se dictará en los términos establecidos en el artículo 21 de la precitada ley.

2. Igualmente, en el mismo plazo y con idéntico apercibimiento, podrá requerirse a las empresas o entidades candidatas, en cualquier momento del procedimiento, la documentación complementaria que fuera necesaria para valorar adecuadamente, a juicio de la comisión evaluadora, la candidatura presentada, tanto para determinar el cumplimiento de los requisitos generales para concurrir a la presente convocatoria como para constatar la situación de la empresa o entidad en relación con la implantación de planes y políticas de igualdad.

Base quinta.—Instrucción, evaluación y resolución.

1. El órgano competente para la instrucción del procedimiento será la Dirección General de Igualdad, a través del Instituto Asturiano de la Mujer, de acuerdo con el Decreto 77/2019, de 30 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Presidencia del Principado de Asturias.

2. La comisión evaluadora verificará y evaluará la documentación presentada en los términos previstos en el artículo 7 del Decreto 15/2015.

Además, podrá solicitar de otras Administraciones Públicas los informes que estime oportunos sobre las empresas que presenten su solicitud al distintivo, para el mejor desarrollo de la evaluación.

3. A la vista de la propuesta elevada por la comisión evaluadora, la persona titular de la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático, procederá a dictar resolución motivada sobre las solicitudes de concesión del distintivo "Marca asturiana de excelencia en igualdad" en los términos previstos en el artículo 8 del Decreto 15/2015, que en su apartado 2 declara que "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".

4. De acuerdo con lo establecido en el Decreto 15/2015 dicha resolución será publicada en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, y contendrá únicamente, la relación de las empresas a las que se concede el distintivo. Asimismo,

una vez concluido el procedimiento, se notificará individualmente a las empresas que no hayan obtenido el distintivo, incluyendo la motivación de dicha decisión.

5. La resolución de concesión, pondrá fin a la vía administrativa y contra ella cabrá interponer recurso contencioso-administrativo o, en su caso, recurso potestativo de reposición ante el órgano que dictó la resolución.

Base sexta.—*Criterios de valoración y proceso de evaluación.*

1. La comisión evaluadora comprobará el cumplimiento de los requisitos para concurrir a la convocatoria, en relación con la implantación de planes y medidas de igualdad y evaluará las solicitudes presentadas que cumplan dichos requisitos atendiendo a los criterios de valoración establecidos en el artículo 7 del Decreto 15/2015 y que se relacionan a continuación agrupados en tres bloques de 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 medidas 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.

2. El proceso de evaluación se realizará en dos fases complementarias.

- a) En la primera se analizará y valorará para cada una de las solicitudes que cumplen todos los requisitos de la convocatoria así como la documentación presentada por la empresa en relación con su plan o medidas de igualdad de mujeres y hombres.

Se valorará de forma individualizada cada uno de los 32 aspectos citados anteriormente, agrupándose en los tres bloques citados, asignándoles una puntuación de 0 a 10, de tal forma que la máxima puntuación será de 320 puntos, distribuidos en función del número de aspectos de cada bloque. Así, en el bloque a), la puntuación máxima será de 110 puntos; en el bloque b) de 120 puntos; y en el bloque c) de 90 puntos.

Para superar esta primera fase, es necesario alcanzar un mínimo de 200 puntos en la calificación que efectúe la comisión evaluadora, siempre y cuando se obtenga al menos la mitad de los puntos en cada bloque, es decir, 55 puntos en el bloque a); 60 en bloque b); y 45 puntos en el bloque c).

- b) Con el fin de seleccionar a aquellas empresas que destaquen en la aplicación de políticas igualitarias, de acuerdo con 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, se aplicará una segunda fase de evaluación a aquellas solicitudes que hayan quedado por encima de 200 puntos en la primera fase.

Para superar esta segunda fase es necesario haber obtenido una puntuación igual o superior a 8 puntos en los aspectos a) 6.º; b) 1.º y b) 2.º; y c) 5.º

3. Las empresas deberán facilitar cuantas diligencias, actuaciones de comprobación o peticiones de información complementaria resulten necesarias para el conocimiento y valoración de los criterios establecidos en el artículo 7 del Decreto 15/2015. En caso de no resultar posible dicha verificación por causa imputable a la entidad solicitante, esta circunstancia determinará la imposibilidad de valorarlos a los efectos previstos en esta convocatoria.

Base séptima.—Vigencia y finalización de la concesión del distintivo.

1. 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*.

2. En cuanto a la renovación, renuncia y revocación del distintivo “Marca asturiana de excelencia en igualdad” se estará, en todo caso, a lo previsto en los artículos 12 y 13 del Decreto 15/2015.

3. El Instituto Asturiano de la Mujer elaborará los correspondientes modelos para la presentación por las empresas del informe previsto en el artículo 12.1 sobre renovación, así como el del informe anual indicado en el artículo 13.2 del citado Decreto 15/2015. Estos modelos serán publicados en la página web del Principado de Asturias www.asturias.es

Base octava.—Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo.

La obtención del distintivo “Marca asturiana de excelencia en igualdad” otorgará a las empresas beneficiarias las facultades y derechos a que se refiere el artículo 9 del Decreto 15/2015.

Igualmente, estas empresas deberán cumplir las obligaciones contenidas en el artículo 10 de la misma disposición.

Base novena.—Entrega del distintivo y difusión de su concesión.

1. La Presidencia del Principado de Asturias, a través de la Dirección General de Igualdad, procederá a la entrega del certificado y en caso de que exista disponibilidad presupuestaria de la placa o figura acreditativas de la concesión del distintivo “Marca asturiana de excelencia en igualdad” a las empresas y entidades galardonadas en un acto público convocado al efecto, y al que se dotará del protocolo y de la máxima difusión en los medios de comunicación asturianos. Asimismo, se hará pública la concesión del distintivo a través de los medios y procedimientos que se consideren más



adecuados para su difusión y comunicación social, entre los que se encuentra la página web del Instituto Asturiano de la Mujer: <https://iam.asturias.es/>

2. Las certificaciones y las placas o figuras acreditativas de la concesión del distintivo tendrán un carácter estrictamente honorífico y no comportarán dotación económica.

Base décima.—*Normativa aplicable.*

En la tramitación de la convocatoria serán de aplicación la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; 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; el 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"; la Resolución de 29 de mayo de 2015, de la Consejería de Presidencia, por la que se aprueba el logotipo "Marca asturiana de excelencia en igualdad"; el Decreto 13/2019, de 24 de julio, del Presidente del Principado de Asturias, de reestructuración de las Consejerías que integran la Administración de la Comunidad Autónoma, modificado parcialmente por los Decretos 26/2019, de 24 de agosto y 6/2020, de 23 de junio, del Presidente del Principado de Asturias; el Decreto 77/2019, de 30 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Presidencia del Principado de Asturias; la Resolución de 29 de junio de 2020, que modifica la Resolución de 20 de septiembre de 2019, del Presidente del Principado de Asturias, por la que se delegan determinadas atribuciones de la Presidencia; la Resolución de 3 de mayo de 2023, del Presidente del Principado, de segunda modificación de la Resolución de 20 de septiembre por la que se delegan determinadas atribuciones de la Presidencia y demás normativa de general aplicación.