



**INFORME ANUAL DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN DE CLUBES DE BALONCESTO
TEMPORADA 2023/2024**



1. INTRODUCCIÓN.

La **ASOCIACIÓN DE CLUBES DE BALONCESTO (ACB)** ha asumido el compromiso de establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La ACB asume este compromiso en todos los ámbitos en que se desarrolla nuestra actividad empresarial: la selección, la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, el uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación y la publicidad, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se pretende proyectar una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estos principios se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Para ello, se contará con la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según lo previsto en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Es en este mismo ámbito de la promoción de la igualdad efectiva, aunque



circunscrito al marco del deporte, donde el artículo 4.4. de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, establece la obligación de las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales de realizar un informe anual de igualdad entre mujeres y hombres respecto de las competiciones que organicen, que deben elevar al Consejo Superior de Deportes, al Instituto de las Mujeres y al Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, así como a las comisiones de deportistas creadas en el seno de la respectiva federación, asociaciones y sindicatos de deportistas.

Por lo que respecta a esta liga profesional, la promoción de la igualdad efectiva en el ámbito de las competiciones que organiza debe ser entendida en el marco de las especificidades que tienen dichas competiciones, esencialmente, las derivadas de su naturaleza de competiciones deportivas masculinas, al tener la ACB la condición de la liga profesional de la modalidad deportiva de baloncesto masculino (artículo 1 de sus Estatutos). En este sentido, debe tenerse en cuenta que, conforme a lo previsto en el artículo 83.3. de la Ley del Deporte, únicamente puede existir por cada sexo una competición profesional por modalidad o especialidad deportiva, excepto si la normativa de competición aprobada a tal efecto contempla la categoría mixta, circunstancia que no concurre en este caso.

Por otra parte, dado que las competiciones que organiza la ACB se desarrollan durante la temporada deportiva, que es el periodo anual de tiempo que transcurre entre el 1 de julio y el 30 de junio del año siguiente, para que determinada información incluida en el presente sea coherente (número de licencias, por ejemplo, que se emiten por temporada deportiva), este informe está referido a la temporada deportiva 2023/2024.

Por último, la estructura del presente informe se acomoda a lo previsto en la Resolución de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes por la que se aprueba la estructura y el plazo para la presentación de los informes anuales de igualdad entre mujeres y hombres de las Federaciones Deportivas Españolas y Ligas Profesionales, fechada el 12 de diciembre de 2024.

2. PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN.

Para la elaboración del presente informe anual se ha solicitado la participación de todos los clubs y sociedades anónimas deportivas miembros de la Asamblea General de esta Liga Profesional.

3. ÁREA DE MUJER Y DEPORTE.

a. Composición de la Junta Directiva u órgano asemejado

RELACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN JUNTA DIRECTIVA	
MUJERES	HOMBRES
TOTAL:	

* En caso de estar integrado por personas físicas.

No aplica este apartado, al no tener Junta Directiva esta Liga Profesional.

b. Composición de la Asamblea u órgano asemejado.

RELACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN ASAMBLEA	
MUJERES	HOMBRES
TOTAL:	

*En caso de estar integrado por personas físicas.

No aplica este apartado al estar integrada la Asamblea General de esta Liga Profesional, exclusivamente, por personas jurídicas (entidades deportivas de naturaleza societaria o asociativa).

c. Número de licencias deportivas femeninas y masculinas.

RELACIÓN DE LICENCIAS DE DEPORTISTAS	
MUJERES	HOMBRES
0	250
TOTAL: 250	



La totalidad de las licencias federativas emitidas a los deportistas profesionales que participan en las competiciones organizadas por la ACB son masculinas, al ser esta Liga Profesional organizadora, exclusivamente, de competiciones masculinas.

d. Número de licencias de entrenadoras/es.

RELACIÓN DE LICENCIAS DE ENTRENADORAS/ES	
MUJERES	HOMBRES
0	67
TOTAL: 67	

e. Número de licencias de juezas/ces.

RELACIÓN DE LICENCIAS DE JUEZAS/CES	
MUJERES	HOMBRES
2	34
TOTAL: 36	

f. En su caso, Plan de Igualdad de la Liga Profesional:

PLAN DE IGUALDAD	
REGISTRO REGCON	016278 (núm. Registro presentación)
FECHA INSCRIPCIÓN REGCON	Pendiente de registro
FECHA DE VIGENCIA DESDE	01/01/2025
FECHA DE VIGENCIA HASTA	31/12/2026



ENLACE DE PUBLICACIÓN EN WEB	Pendiente de publicación
------------------------------	--------------------------

* REGCON: Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad.

- g. Protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual, por razón de sexo o autoridad (art. 4.5 Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte):

DELEGADA DE PROTECCIÓN	
NOMBRE Y APELLIDOS	Maite Bernal Querol
TELÉFONO DE CONTACTO	934172404
CORREO ELECTRÓNICO	mbernal@acb.es
ENLACE DE PUBLICACIÓN EN WEB	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

*En caso de que el/la Delegado/a de Protección no sea la misma persona que el/la Delegado/a de Protección del Menor, se deben cumplimentar ambos cuadros.

- h. Protocolo de protección de la infancia y la adolescencia (art. 47 Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia):

DELEGADO DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y A LA ADOLESCENCIA	
NOMBRE Y APELLIDOS	Andreu Lladó Gratacós
TELÉFONO DE CONTACTO	934172404
CORREO ELECTRÓNICO	allado@acb.es
ENLACE DE PUBLICACIÓN EN WEB	Protocolo_proteccion_infancia_y_adolescencia.pdf

*Aunque el/la Delegado/a de Protección sea la misma persona que el/la Delegado/a de Protección del Menor se deben incluir los enlaces de publicación de cada protocolo en su respectivo cuadro.

- i. Oferta formativa y formaciones realizadas en materia de igualdad por parte del

personal de la Federación o Liga Profesional:

FORMACIONES REALIZADAS			
DATOS GENERALES		PARTICIPACIÓN	
DENOMINACION DE LA FORMACIÓN	DURACIÓN (EN HORAS)	MUJERES	HOMBRES
Formación en Igualdad para Comisiones de Igualdad	45h	3	4
Formación, información y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	2h	29	60
Persona de referencia en los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	20h	1	0

j. Otros:

Se ha creado en el seno de la ACB una comisión de seguimiento del Plan de igualdad aprobado, que está compuesta por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, que tiene las siguientes funciones y competencias:

- Promoción del principio de igualdad y de no discriminación.
- Determinación y aprobación de los plazos de ejecución de las acciones, de las medidas a adoptar y de los indicadores de evaluación de la eficacia.
- Adopción con la Dirección de la empresa de medidas de conciliación y corresponsabilidad previa evaluación de las ya existentes.
- Ser informada en cada reunión del contenido de las ofertas de trabajo y de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones internas y del proceso.
- Ser informada de los procedimientos iniciados por denuncia por acoso que estén siendo tramitados por el comité de prevención de acoso en el trabajo.
- Aprobación y seguimiento de las medidas de actuación recogidas en el Plan de Igualdad.
- Revisión, aprobación y promoción de acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Revisión y aprobación de los procedimientos, materiales y documentos relacionados con el cumplimiento del plan de igualdad.

- Revisión y aprobación de las acciones para la difusión del plan de igualdad y de su evolución al conjunto de la plantilla.
- Evaluación, revisión y modificación del plan
- Información a la plantilla de todo el proceso negociador, del contenido del plan que finalmente se adopte y de su implantación.

k. Metas a alcanzar para la próxima temporada:

Está prevista la realización de un proceso formativo mediante campaña de difusión para toda la plantilla de la ACB, para contribuir al conocimiento de lo que supone la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral y cómo pueden contribuir a generar entornos más igualitarios y de respecto a la diversidad con la que convivimos, en el marco de integración del principio de igualdad en la cultura de la empresa.

4. CAMPEONATOS, COMPETICIONES Y EVENTOS DEPORTIVOS OFICIALES QUE LA FEDERACIÓN Y/O LIGA PROFESIONAL HAYA ORGANIZADO.

a. Número de campeonatos, competiciones o eventos deportivos oficiales organizados por esta Liga Profesional:

NÚMERO DE CAMPEONATOS, COMPETICIONES O EVENTOS DEPORTIVOS OFICIALES ORGANIZADOS	
FEMENINOS	MASCULINOS
0	3
TOTAL: 3	

Como se ha indicado, la ACB únicamente organiza competiciones de baloncesto masculino.

b. En caso de campeonatos, competiciones o eventos deportivos oficiales premiados con dotación económica:



DENOMINACIÓN DEL CAMPEONATO, COMPETICIÓN O EVENTO DEPORTIVO OFICIAL	
	CUANTÍA (EN EUROS)
DOTACIÓN DE PREMIO FEMENINO	
DOTACIÓN DE PREMIO MASCULINO	

*En este apartado se debe cumplimentar un cuadro por cada competición, es decir, se debe editar la cabecera de éste señalando la denominación del campeonato, competición o evento deportivo oficial al que hace referencia y completar la información solicitada.

La ACB no realiza dotación para premios destinados a los deportistas que participan en las competiciones que organiza. La relación laboral de estos deportistas la mantienen con su respectivo club que será, en su caso, quien dote cantidades destinadas a premios por la consecución de objetivos deportivos.

En todo caso, no puede haber dotación de premio femenino pues, como se ha indicado, la ACB únicamente organiza competiciones de baloncesto masculino.

c. En su caso, seleccionador/a principal de equipos nacionales:

SELECCIONADORES PRINCIPALES DE EQUIPOS NACIONALES		
SELECCIÓN ABSOLUTA		
ESPECIALIDAD	FEMENINA	MASCULINA
TOTAL:		

*En este apartado se debe indicar con "H" (Hombre) o "M" (Mujer), según corresponda el sexo del seleccionador/a principal del equipo nacional.



No aplica este apartado.

5. SEGUIMIENTO TEMPORAL.

Los datos presentados en este informe anual serán comparados con los resultados del siguiente informe anual, a fin de identificar tendencias y evaluar el progreso en igualdad de género desarrollado por esta Liga.