

2024



**PROPUESTA PARA DEBATIR EN EL
PLENO DEL CONSEJO DE PERSONAL**

**Estadística IPEC Ejército del Aire y del
Espacio**





Propuesta

Que el Ejército del Aire y del Espacio realice un estudio estadístico de las calificaciones de los IPEC de la campaña 2024 de las mujeres y hombres militares que han disfrutado o disfrutaron de reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 años que permita el conocimiento de la incidencia de esta medida de conciliación.

Justificación

Primero. – En la reunión del pleno del Consejo de Personal del 27 de septiembre de 2021 se debatió la propuesta P21-03-0077 presentada por ASFASPRO:

“Que el ministerio de Defensa realice un estudio estadístico de las calificaciones de los IPEC de las mujeres y hombres militares que han disfrutado o disfrutaron de reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 años que permita el conocimiento de la incidencia de esta medida de conciliación en el desarrollo de la carrera profesional.” (Anexo I)

Según el acta la propuesta fue desestimada en los siguientes términos:

“A continuación, el MAPER ET indica lo siguiente:

- Se DESESTIMA la propuesta.

- El estudio estadístico solicitado es de una gran complejidad, pues hay averiguar persona a persona aquellas que han disfrutado de reducción de jornada durante los últimos diez años y ponerlo en el contexto de sus evaluaciones e IPEC. Además, ello supondría dedicar mucho personal exclusivamente a esa tarea.

- Los datos obtenidos no serían concluyentes para atribuir al único efecto “reducción de jornada” una incidencia en los IPEC, ya puede haber otros muchos factores que condicionen la calificación.

ASFASPRO presenta reparo considerando que el trabajo a realizar no sería tan complejo y, sin embargo, permitiría saber si la situación descrita es real a fin de corregirla, en su caso.

El MAPER EA subraya el ingente trabajo que acarrearía la realización del estudio requerido, solicitando a las asociaciones que comuniquen los casos concretos de los que tengan conocimiento para poder actuar sobre ellos con celeridad.

La Presidenta indica lo siguiente:

- Como ha señalado el MAPER ET, utilizar las medidas de conciliación para penalizar a algún militar es ilegal.

- Todos los días se resuelven gran cantidad de recursos sobre los IPEC. Una cosa es la percepción personal del militar calificado y otra es la realidad. Todos los militares tienen derecho al recurso, que deben ejercer si se consideran perjudicados.

- Un estudio estadístico como el propuesto no aporta mayor solución, pues el recurso interpuesto va a ser resuelto dando satisfacción al recurrente si su reclamación se ajusta a la realidad.

- En los últimos años han sido incorporadas a las Fuerzas Armadas todas las medidas de conciliación, en algunos casos, con criterios más favorables que en el resto de la Administración Pública. En los casos puntuales en los que se no produzca una interpretación ajustada a derecho, debe hacerse una reclamación cuanto antes, para que pueda ser estudiada con prontitud.



Se DESESTIMA la propuesta de la asociación en los términos presentados por su representante, por los motivos expuestos por los representantes del Ministerio de Defensa, NO alcanzándose ACUERDO, constando en acta los REPAROS presentados."

Segundo. – Que en la GUÍA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN Y TRAMITACIÓN DE LOS IPEC (CAMPAÑA 2024) del Ejército del Aire y del Espacio, se dice:

"¿Cómo se evalúa la disponibilidad?"

*La disponibilidad es un aspecto que viene recogido en varios conceptos y que tiene dos connotaciones muy importantes, la de ser una persona que siempre responde cuando se le necesita, y la de tener la capacidad de ser desplegado en cualquier momento. Es un elemento esencial del aviador como viene recogido en la IG-004 de Liderazgo y Valores en el EA, y es el valor nombrado en primer término. Está también relacionado con la capacidad de ser desplegado y de estar al corriente de las PAFA, ICCS, PITROPEA, grado de cumplimentación de los Planes de Instrucción, HPS, etc. Igualmente lo está con otros aspectos, como pueden ser **haber estado un tiempo de baja excesivo, elevado número de solicitudes de licencias o reducciones de jornada, etc."***

Tercero. - Los informes personales de calificación (IPEC) repercuten de forma muy importante en la carrera profesional del militar, especialmente en los ascensos y como consecuencia de estos, en las retribuciones.

Resulta necesario conocer cómo afecta el disfrute de las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar sobre las calificaciones con el fin de adoptar, si fuera necesario, medidas que eviten cualquier tipo de discriminación en el desarrollo de la carrera profesional.

Un estudio estadístico de la campaña 2024 del Ejército del Aire y del Espacio de las calificaciones de los IPEC de las mujeres y hombres militares que han disfrutado o disfrutaron de reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 años permitiría evaluar la situación en la que nos encontramos.

El estudio debería responder a cuestiones como las siguientes:

- ¿Cuántas mujeres del Ejército del Aire y del Espacio en el empleo de sargento y sargento primero han tenido un decremento en sus calificaciones? ¿En qué grupo de valoración? Teniendo en cuenta la transformación numérica de la disposición adicional primera de la Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre ¿En qué porcentaje han disminuido las calificaciones?

- ¿Cuántos hombres del Ejército del Aire y del Espacio en el empleo de capitán han tenido un decremento en sus calificaciones? ¿En qué grupo de valoración? Teniendo en cuenta la transformación numérica de la disposición adicional primera de la Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre ¿En qué porcentaje han disminuido las calificaciones?

- En caso de haber decremento de calificaciones, ¿afecta más a las mujeres o a los hombres?

Por tanto, el estudio al menos debe distinguir entre mujeres y hombres, empleo y grupo de valoración definido en la Orden Ministerial 17/2009, de 24 de abril, por la que se establece el procedimiento y las normas objetivas de valoración de aplicación en los procesos de evaluación del personal militar profesional.

La experiencia adquirida en la ejecución de los acuerdos del Consejo de Personal aconseja fijar un plazo máximo para presentar el estudio en el citado órgano. Se propone un plazo máximo de 12 meses desde la fecha de adopción del acuerdo.

2021

ANEXO I



**PROPUESTA PARA DEBATIR EN EL
PLENO DEL CONSEJO DE PERSONAL**

Estudio estadístico IPEC





Propuesta

Que el Ministerio de Defensa realice un estudio estadístico de las calificaciones de los IPEC de las mujeres y hombres militares que han disfrutado o disfrutan de reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 años que permita el conocimiento de la incidencia de esta medida de conciliación en el desarrollo de la carrera profesional.

Justificación

El artículo 6.1 de la Ley de la carrera militar dispone:

"1. La igualdad de trato y de oportunidades es un principio que en las Fuerzas Armadas se aplicará de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta ley en lo relacionado con el acceso, la formación y la carrera militar."

El artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que

"Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

(...)

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación."

Los informes personales de calificación (IPEC) repercuten de forma muy importante en la carrera profesional del militar, especialmente en los ascensos y como consecuencia de estos, en las retribuciones.

Resulta necesario conocer cómo afecta el disfrute de las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar sobre las calificaciones con el fin de adoptar, si fuera necesario, medidas que eviten cualquier tipo de discriminación en el desarrollo de la carrera profesional.

Un estudio estadístico desde al menos 1 de enero de 2011¹ de las calificaciones de los IPEC de las mujeres y hombres militares que han disfrutado o disfrutan de reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de 12 años permitiría evaluar la situación en la que nos encontramos.

El estudio debería responder a cuestiones como las siguientes:

- ¿Cuántas mujeres del Ejército de Tierra en el empleo de sargento han tenido un decremento en sus calificaciones? ¿En qué grupo de valoración? Teniendo en cuenta

¹ Fecha de entrada en vigor de la Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre, por la que se determina el modelo y las normas reguladoras de los informes personales de calificación.



la transformación numérica de la disposición adicional primera de la Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre ¿En qué porcentaje han disminuido las calificaciones?

- ¿Cuántos hombres del Ejército del Aire en el empleo de capitán han tenido un decremento en sus calificaciones? ¿En qué grupo de valoración? Teniendo en cuenta la transformación numérica de la disposición adicional primera de la Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre ¿En qué porcentaje han disminuido las calificaciones?
- En caso de haber decremento de calificaciones, ¿afecta más a las mujeres o a los hombres?

Por tanto, el estudio al menos debe distinguir entre mujeres y hombres, ejército (y Cuerpos Comunes), empleo y grupo de valoración definido en la Orden Ministerial 17/2009, de 24 de abril, por la que se establece el procedimiento y las normas objetivas de valoración de aplicación en los procesos de evaluación del personal militar profesional.

La experiencia adquirida en la ejecución de los acuerdos del Consejo de Personal aconseja fijar un plazo máximo para presentar el estudio en el citado órgano. Se propone un plazo máximo de 12 meses desde la fecha de adopción del acuerdo.