



asociaciones que defienden derechos e intereses colectivos y se considera que la resolución que pueda dictarse en dicho procedimiento pueda afectar a los derechos e intereses que defienden.

En este sentido, el año pasado informábamos del inicio de oficio de la [queja 17/6582](#), mediante la que pretendíamos promover la modificación de los criterios utilizados por los Servicios de Consumo para responder a las denuncias de las personas consumidoras y sus asociaciones, así como proponer modificaciones normativas que permitan mejorar el **papel del denunciante en el procedimiento sancionador en materia de consumo**.

Esta queja ha dado lugar a una [Resolución](#), dirigida a la Dirección General de Consumo, para que promoviese una modificación legal del procedimiento sancionador de consumo para establecer la obligación de comunicar al denunciante el acuerdo que se adopte sobre inicio o no del expediente y, en su caso, la resolución que le ponga fin.

Por otra parte le solicitábamos que se admitiera que las asociaciones representativas de las personas consumidoras y usuarias, tienen interés legítimo para ser parte en el procedimiento sancionador si acreditan que la resolución que se dicte puede afectar a tales intereses.

Igualmente se formuló recomendación para que los Servicios de Consumo faciliten a cualquier persona que invoque el derecho de acceso a la información pública la documentación relacionada con el acuerdo de inicio del expediente sancionador y la resolución sancionadora, sin que dicho derecho pueda ser limitado salvo en los supuestos legalmente estipulados en la normativa, que deben ser aplicados siempre de forma restrictiva, previa resolución motivada y procurando el acceso parcial a la información siempre que sea posible.

Hasta el momento, y a la espera de un pronunciamiento específico sobre el derecho de acceso a la información pública, la respuesta recibida ha sido negativa alegando la normativa básica estatal de procedimiento administrativo.

Por nuestra parte, tenemos intención de seguir incidiendo en esta cuestión, ya que estamos convencidos de que es necesaria una evolución en la tradición jurídica sobre la figura del denunciante en el procedimiento sancionador que adecue la misma a una nueva era marcada por principios como transparencia y participación.

Educación de calidad.

Apostando por un sistema educativo de calidad.

La educación es el instrumento de transformación más poderoso para promover los derechos humanos, erradicar la pobreza y construir un futuro más equitativo, inclusivo y sostenible.

La Defensoría ha venido siendo testigo de las nuevas demandas de la ciudadanía y los nuevos retos a los que se ha debido enfrentar el sistema educativo en los últimos años. Atrás quedaron aquellos tiempos en los que el principal reto era conseguir la generalización de la enseñanza obligatoria hasta los dieciséis años, permitiendo con ello la escolarización de toda la población andaluza durante, al menos, diez cursos.

En estos momentos las familias y los alumnos aspiran a acceder a centros escolares modernos, con infraestructuras adecuadas, dotados de los recursos personales y materiales necesarios, libres de violencia, donde se encuentren incorporadas las tecnologías de la información y la comunicación y donde se impulse el conocimiento de lenguas extranjeras.

También se exige una educación inclusiva y no segregadora para el alumnado afectado por algún tipo de discapacidad, a la par que se demanda recursos, becas y ayudas al estudio para el alumnado con necesidades de apoyo educativo asociadas a sus condiciones sociales desfavorables.

Y para quienes optan por las enseñanzas de Formación Profesional lo que se solicita por la ciudadanía es una oferta amplia y variada de titulaciones, con un acercamiento al tejido productivo y al mercado de trabajo, haciendo posible la conexión entre los centros de enseñanza y la actividad laboral.

Familias y alumnos demandan asimismo que los colegios e institutos de Andalucía cuenten con personal docente cualificado para impartirlos, implicados, responsables y sometidos a un proceso de formación permanente.

Solicitan de igual modo una mayor participación en las decisiones del centro que no quede reducida a entrevistas con los tutores sino que se extienda a todas las actividades que se propongan, a participar activamente en los consejos escolares y en las asociaciones de madres y padres.

“La educación es el instrumento de transformación más poderoso para promover los derechos humanos, erradicar la pobreza y construir un futuro más equitativo, inclusivo y sostenible”



Por todas estas razones, las reclamaciones que venimos tramitando ponen de manifiesto la necesidad de continuar trabajando para conseguir un sistema educativo en Andalucía de calidad. Un propósito que, en nuestro criterio, solo será posible cuando la búsqueda de la calidad de la educación sea el objetivo fundamental de toda política educativa.

A esta ardua pero imprescindible tarea sin duda contribuiría un pacto educativo consensuado por todas las fuerzas políticas. Un pacto que

otorgue estabilidad al actual sistema educativo. Una estabilidad que se considera no solo deseable sino imprescindible.

Sin embargo, hemos de lamentar que, a pesar de sus bondades y aciertos, este acuerdo continúa siendo una asignatura pendiente a punto de convertirse ya en una misión imposible.

Maternidad y empleadas públicas.

La protección de la situación de maternidad de las empleadas públicas. ¿Realidad o aspiración?

Por increíble que parezca, todavía, en el año 2018, el Defensor del Pueblo andaluz ha tenido que tramitar varias quejas que han afectado al principio constitucional de igualdad de trato entre hombres y mujeres para el acceso al empleo público y el desarrollo de las condiciones de trabajo, y que tenían como denominador común la discriminación que las mujeres afectadas estaban padeciendo a consecuencia de su situación de maternidad.

A pesar de la mayor protección legal de la que goza la mujer embarazada en el acceso y desarrollo de su actividad profesional en el sector público, y a que se hayan garantizado específicamente sus derechos durante esta situación con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para

la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, aún subsisten situaciones discriminatorias en las que la empleada pública o la mujer que aspire a serlo se ve perjudicada para poder ejercer sus derechos por el hecho de estar embarazada; es decir, por ser mujer.

Durante 2018 han sido significativas las quejas tramitadas por esta Institución que afectaban al principio constitucional de igualdad de trato entre hombres y mujeres para el acceso al empleo público y al desarrollo de sus funciones, y que presentaban como denominador común la discriminación que consideraban que estaban padeciendo las mujeres promotoras de las mismas a consecuencia de su situación de maternidad.

En el ámbito del empleo público, el Estatuto Básico del Empleado Público, norma básica en la materia, incorpora este principio en toda su regulación quedando expresamente garantizada la plenitud de derechos de la empleada pública durante el periodo de maternidad.

Este marco legal viene refrendado por una consolidada doctrina del Tribunal Constitucional sobre discriminación por razón de sexo que considera como tal *"aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constancia del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tenga con el sexo de la persona una conexión directa o inequívoca"*. Y que, en el ámbito del empleo público, se ha manifestado con rotundidad en contra de que *"la maternidad fuese obstáculo para el acceso al empleo público, a la promoción y a la formación profesional de las mujeres"*.

Pues a pesar de este marco legal y jurisprudencial, que no deja lugar a dudas sobre el nivel máximo de protección que tiene la situación de maternidad en nuestro ordenamiento jurídico, siguen llegando a la Institución quejas que ponen de manifiesto que, en el ámbito del empleo público, todavía se dan circunstancias en las que la preconizada plenitud de derechos de la mujer durante esa situación sigue siendo una aspiración más que una realidad.

Entre las quejas que denuncian esta discriminación, resulta muy ilustrativa la que nos dirigió una funcionaria docente en prácticas, que denunciaba la discriminación que venía sufriendo a causa de su maternidad, al no haber podido realizar las prácticas preceptivas, tras aprobar los

“Todavía, en el año 2018, el Defensor del Pueblo andaluz ha tenido que tramitar varias quejas referidas al principio constitucional de igualdad entre hombres y mujeres para el acceso al empleo público y las condiciones de trabajo, y que tenían como denominador común la discriminación de las mujeres por su maternidad”.