

Índice

Prólogo	11
Capítulo 1. La contratación pública como herramienta para fomentar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo	15
1 La deplorable realidad del trabajo de las mujeres	15
2 Evolución del ordenamiento jurídico laboral: un recorrido inconcluso e imperfecto	18
3 Hacia una «contratación pública estratégica» centrada en la promoción del principio de igualdad por razón de género en el empleo	21
4 La Administración como vértice en una relación triangular de trabajo	24
5 Definición del objeto y preparación del contrato: etiquetas de tipo social	26
6 Prohibiciones para contratar con la Administración. Evitando al empresario poco sensible en materia de igualdad entre mujeres y hombres	28
7 Acreditación de solvencia técnica. El olvido del principio de no discriminación sexista en la legislación estatal de contratos del sector público	33
8 La exclusión de ofertas anormalmente bajas: el respeto de los convenios sectoriales	38
9 Presupuesto base de la licitación: la desagregación de género	40
10 Criterios sociales de adjudicación: la modulación del parámetro «mejor calidad/precio» en beneficio de las trabajadoras	41

10.1	Libertades económicas versus comportamientos empresariales socialmente responsables. Un apunte desde el derecho comunitario	43
10.1.1	Asunto Beentjes	47
10.1.2	Comisión contra Francia	48
10.1.3	Asuntos Laval y Viking	48
10.1.4	El caso Rüffert	49
10.1.5	Comisión contra Países Bajos	51
10.1.6	El asunto Bundesdruckerei	52
10.1.7	El asunto RegioPost	53
10.2	Avances del ordenamiento interno	54
10.3	La igualdad de género como criterio cualitativo: publicidad y vinculación con el objeto del contrato	61
10.4	Algunos ejemplos	63
11	Reservas de contratos y sus beneficios sobre las mujeres, especialmente sobre las que son objeto de preterición por múltiples factores confluentes	64
12	Preferencias en la adjudicación de los contratos a favor de aquellos empresarios que promueven la igualdad por razón de género. El desempate entre ofertas equivalentes	70
12.1	Dificultades de las mujeres a la hora de acceder al empleo	70
12.2	La escasa incidencia de las «cuotas de reserva»	73
12.3	Las «cuotas indirectas». Las tímidas aportaciones de la nueva LCSP ..	76
12.3.1	Requisitos para el juego del desempate	78
12.3.2	Acreditación	81
12.4	Otras preferencias	85
13	El impulso de la paridad de género como condición especial de ejecución .	89
13.1	Antecedentes	89
13.2	Regulación actual: a favor de la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo y de la corresponsabilidad	93
13.3	Consecuencias de su incumplimiento	96
13.4	La posible resolución del contrato administrativo ante impagos salariales. El papel de los representantes de los trabajadores	98
13.5	La colaboración de los adjudicatarios con determinados estándares laborales. La obligación de cumplir las prescripciones convencionales	99
14	Conclusión	101

Capítulo 2. El distintivo de igualdad y los planes de igualdad como vías para acreditar el cumplimiento del principio de igualdad por las empresas licitadoras con las Administraciones públicas	103
1 Vías para la acreditación del cumplimiento del principio de igualdad	103
2 El distintivo de igualdad de las empresas	106
3 La lucha contra la discriminación laboral por razón de género en los planes de igualdad de las empresas	116
Capítulo 3. La recepción de los principios de igualdad y de no discriminación por razón del género en la negociación colectiva empresarial y en las políticas de RSC	131
1 La realidad laboral de la mujer: un bosquejo	131
2 La negociación colectiva y la RSC como catalizadores de la igualdad efectiva y la no discriminación entre mujeres y hombres	134
2.1 La plasmación de las garantías en los convenios de empresa	134
2.1.1 Acceso al empleo	137
2.1.2 Formación	140
2.1.3 Clasificación y promoción profesionales	142
2.1.4 Retribución	146
2.1.5 Conciliación de las vidas personal, familiar y laboral	157
2.1.6 Seguridad y salud de la mujer trabajadora	167
2.1.7 Violencia de género	169
2.1.8 Otras cuestiones	171
2.2 El énfasis sobre la igualdad y la no discriminación en las políticas de responsabilidad social empresarial/responsabilidad social corporativa (RSE/RSC)	178
2.2.1 Acceso al empleo	184
2.2.2 Formación	186
2.2.3 Clasificación y promoción profesionales	187
2.2.4 Retribución	189
2.2.5 Conciliación de las vidas personal, familiar y laboral	190
2.2.6 Seguridad y salud de la mujer trabajadora	194
2.2.7 Violencia de género	194
2.2.8 Otras cuestiones	196
3 Una concisa reflexión final	199

Capítulo 4. De la teoría a la práctica: la inclusión del principio de igualdad como cláusula social en los pliegos de cláusulas administrativas	201
1 Introducción	201
2 Criterios de adjudicación de los contratos	204
3 Ejecución de las ofertas	210
Bibliografía	219
Referencias bibliográficas	219
Sentencias citadas	231
Relación de convenios colectivos y acuerdos marco de empresa consultados ...	233
Relación de planes de igualdad consultados	250
Relación de documentos de RSE/RSC consultados	252
Pliegos de condiciones administrativas de contratos citados	258