

**DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS EN EL TRÁFICO  
MERCANTIL ENTRE PRIVADOS**

**María Angustias Díaz Gómez**

[madiag@unileon.es](mailto:madiag@unileon.es)

*Universidad de León*

**Elena F. Pérez Carrillo**

[eperc@unileon.es](mailto:eperc@unileon.es)

*Universidad de León*

*Recibido: 28-02-2015*

*Aceptado: 28-04-2015*

**Resumen**

La Directiva 2004/113/CE, y la Ley Orgánica 3/2007 que la traspone representan un avance en el Derecho antidiscriminatorio por razón de género y en concreto al suministro de bienes y servicios. En este trabajo nos centramos en el acceso a los ofertados desde el sector privado de la economía. Apuntamos a la deficiente incorporación en España de algunas disposiciones de la Directiva; a la necesidad de superar el recurso a la nulidad como principal solución de controversias; así como a la conveniencia de que la regulación antidiscriminatoria de derecho privado reciba un tratamiento legislativo transversal, para así hacer eficaz el derecho a la igualdad y el propio derecho del mercado en áreas tan relevantes como la competencia desleal.

**Palabras clave:** Igualdad de género, mercados de bienes y servicios, competencia desleal, discriminación directa e indirecta, acceso al mercado.

**Abstract**

Directive 2004/113 / EC and Fundamental Law 3/2007 that introduces it in Spain represent a breakthrough in anti-discrimination gender law related to the provision of goods and services. In this paper we focus on access to those offered by the private sector of the economy. Among other results, we find a poor translation of certain provisions of the Directive into Spain; the need to overcome the use of invalidity as a main remedy. In this paper we recommend that antidiscrimination rules of private law receive a horizontal legal treatment to improve both equality law and market law in important areas such as unfair competition.

**Key words:** Gender equality, markets for goods and services, unfair competition, direct and indirect discrimination, market access.

## 1. Planteamiento

### 1.1 Derecho antidiscriminatorio por razón de género. Aspectos generales

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico hoy generalmente reconocido en las sociedades occidentales. Su efectividad se promueve a través de pactos internacionales entre los que destacan la Carta de las Naciones Unidas<sup>1</sup>, la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>2</sup>, la “Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, de 21 de diciembre de 1965<sup>3</sup>”, la “Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer<sup>4</sup>”, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979; así como en declaraciones y programas internacionales, como la “Declaración de Beijing” y la Plataforma de Acción, aprobadas en Beijing el 15 de septiembre de 1995 por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: “Igualdad, desarrollo y paz”.

Por lo que respecta a la igualdad ante la adquisición de bienes y servicios, supone una concreción de las anteriores, una especialización instrumental para dotar de efectividad a la igualdad (y libertad de contratación) en el acceso a los mercados y en situaciones donde también está en juego la libertad de contratar de los proveedores de bienes y servicios. Su germen radica en los movimientos político-sociales contrarios a la segregación racial en Estados Unidos que dieron lugar a las primeras normas jurídicas antidiscriminación en el mercado, como la *Civil Rights Act* 1964, que introdujo el principio de no discriminación en la provisión de servicios públicos y privados (García Rubio, 2012: 734).

En Europa, la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro (DIBS), con base en el Art. 13 del TCE, (actual Art. 19 TFUE), constituye una

---

<sup>1</sup> Naciones Unidas (1945).

<sup>2</sup> Naciones Unidas (1948).

<sup>3</sup> Naciones Unidas (1979).

<sup>4</sup> Naciones Unidas (1995).

norma de *género*, que se une a otras Directivas en materia de Derecho antidiscriminatorio<sup>5</sup>. Fue objeto de transposición en España con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOI).

Tanto la DIBS como la LOI dejan claro que las conductas antidiscriminatorias que regulan y prohíben pueden derivar de comportamientos del sector público oferente de bienes y servicios, así como de acciones y omisiones de proveedores privados. En este trabajo nos centramos en su aplicación en relación con el tráfico mercantil entre privados.

## **1.2 Alcance de la Directiva 2004/113/CE (DIBS) y de la Ley Orgánica 3/2007 (LOI) en relación con la discriminación a mujeres o a hombres en el acceso a bienes y servicios. Crítica.**

El Art. 3 fija el ámbito de aplicación subjetivo de la DIBS “todas las personas que suministren bienes y servicios disponibles para el público, con independencia de la persona de que se trate, tanto en lo relativo al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar, y a las transacciones que se efectúen en ese contexto”. En cuanto a su ámbito objetivo queda delimitado a la puesta a disposición del público de los bienes o servicios en cuestión, que se produzcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar, y a las discriminaciones directas o indirectas entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios.

La DIBS define en su Art 2 a) la “discriminación directa” como la situación en la que una persona haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable de lo que es, ha sido o sería tratada otra en una *situación comparable*, por razón de sexo. Y el Art 2b) hace lo propio con la indirecta, describiéndola como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, sitúa a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro. Exceptúa el Art 2b) de la delimitación de las prácticas de

---

<sup>5</sup> Como la Directiva 2006/54/CE (que consolida otras anteriores) sobre la discriminación por razón de sexo en el empleo; o la Directiva 2000/43/CE relativa al Principio de Igualdad de Trato a las personas independientemente de su origen racial o étnico que prohíbe la discriminación por esta causa tanto en el empleo como fuera (en la protección social, la sanidad, la educación, el acceso a la vivienda, etc.). El *Common Draft of Reference* en materia de contratos para la Unión Europea, que tiene un relevante valor doctrinal incluía como Capítulo 2 de su Libro II preceptos que consagraban el principio antidiscriminatorio por razón de sexo y raza en la contratación privada.

discriminación indirecta, aquellas que puedan justificarse objetivamente, que aspiren a una finalidad legítima y empleen medios adecuados y necesarios (proporcionales) para lograrla.

El art. 69 de la LOI que incorpora (deficientemente a nuestro juicio) varios preceptos de la DIBS, impone en su primer apartado, la obligación a todas las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas que suministran bienes o servicios al público, de cumplir el principio de igualdad y de evitar la discriminación directa e indirecta, añadiendo explícitamente que la obligación se impone “sin perjuicio de la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante” (Art 69.2 LOI). No obstante, tal libertad de elección (entendemos que se refiere a la libertad del proveedor o proveedora de bienes y servicios de seleccionar a quien ofrece y con quien contrata sus productos) está limitada. Para ser legítima no puede venir determinada por el hecho de que el adquirente sea hombre o mujer (Art. 69.2 *in fine* LOI). Adicionalmente, el Art 69.3 admite (“no obstante lo dispuesto en apartados anteriores”) las “diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios” cuando cumplan un “propósito legítimo” y además “los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios”.

La lectura del Art 69.3 recuerda en su literalidad a la expresión empleada por el legislador español en el Art 6.2 LOI (que traspone –correctamente- el Art 2b DIBS), para limitar la definición de discriminación indirecta. Así las cosas *cabría deducir que con el Art 69.3 pretendía introducir una excepción pero solamente a la prohibición de discriminación indirecta*. En cambio, según esta línea de interpretación que estamos sugiriendo, *la discriminación directa definida en el Art 2 a) de la DIBS y en el correspondiente Art 6.1 LOI, no estaría en ningún caso permitida en relación con la discriminación en el acceso a bienes y servicios por razón de género en España, ni siquiera cumpliendo las condiciones del Art 69.3*.

El Art 69.3 LOI hubiera debido redactarse aquilatando algo más los términos lingüísticos empleados así como su semántica, o al menos haber mantenido la fórmula empleada por el legislador europeo en el correspondiente Art 3.5 DIBS. Este último admite diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios, en unos términos y bajo unas condiciones similares a las del Art 69.3 LOI. Ahora bien, a diferencia de lo que ocurre en España, la justificación o excepción del legislador europeo se circunscribe a las diferencias de trato *cuando* los bienes o servicios se presten de forma exclusiva o principal a las personas de un sexo. Por lo tanto, *las condiciones para admitir las diferencias de trato (fin legítimo, medios adecuados, etc.) del Art 3.5 de la DIBS se aplican únicamente para justificar y moderar que*

*determinados productos o servicios estén orientados directamente a mujeres o a hombres, pero no se aplican a todas y cada una de las situaciones en las que los bienes y servicios se ofrecen en el mercado (como si sucede con el Art 69.3 LOI).* Lo que el legislador europeo establece, no es una excepción a la prohibición de discriminar en cualquier ofrecimiento de bienes o servicios siempre que se cumplan las condiciones señaladas; sino únicamente la admisión de que –como es lógico e incluso deseable en una economía libre–, algunos bienes y servicios se presten sólo a hombres o sólo a mujeres. La licitud del fin y los condicionantes del Art 3.5 de la DIBS sirven para justificar *únicamente* la circunstancia de que la oferta esté dirigida a hombres o a mujeres. En cambio, según el tenor literal del Art 69.2 en España la segmentación de la oferta (elección de la contraparte en el negocio jurídico) estaría en todo caso prohibida si se basa en el sexo de esta, mientras que las diferencias de trato se justifican (con los condicionantes del Art 69.3 LOI) en cualquier oferta de bienes y servicios y ya constituyan discriminaciones directas como indirectas, lo que no resulta coherente ni con la norma que se traspone ni con los objetivos de una normativa antidiscriminatoria.

## **2. Sector privado, mercados de bienes y servicios y discriminación en función del género del adquirente y/o del consumidor. Supuestos paradigmáticos**

Entre las relaciones jurídicas que tienen lugar en un contexto de mercado se pueden distinguir las interacciones entre las autoridades públicas y los individuos privados, y las relaciones entre privados en el contexto de mercado. En relación con las segundas, las que nos interesan en estas páginas, las autoridades públicas deben respetar los márgenes de autonomía de la voluntad, pero además pueden tener que intervenir para prevenir las discriminaciones más graves, y para ofrecer vías de resarcimiento a las víctimas. Desde el Derecho Privado Mercantil corresponde observar la realidad en la que se desarrollan los mercados de bienes y servicios, lo que incluye al menos tomar en consideración las principales técnicas que dirigen y orientan la oferta de bienes y servicios hacia los destinatarios finales, identificar las conductas permitidas y ofrecer pautas que desde el Derecho Privado resulten útiles tanto para la regulación de las conductas, como para la sanción y el resarcimiento frente a las discriminaciones ilícitas (Alexy, 2008: 477).

Algunas de estas técnicas radican en adaptar la producción y/o la distribución para satisfacer necesidades y aspiraciones de determinados grupos de población; en fomentar entre ellos deseos y voluntad de adquirir. Esta es una realidad inherente a la misma naturaleza de los intercambios mercantiles, que con el devenir de los siglos han ido especializándose y desarrollándose dando lugar a sectores de actividad y profesiones ubicuas en nuestras sociedades actuales, como el *marketing*, etc. Si orientar la oferta a sectores específicos de demandantes potenciales o clientes es lícito y necesario, algunas de las labores que conlleva pueden tener consecuencias en el ámbito de la igualdad (también) entre los sexos, por lo que merecen atención a efectos de perfilar su contenido legítimo y sus límites conforme a Derecho. Con el advenimiento de la globalización, de las nuevas tecnologías de la información y del comercio electrónico aumenta exponencialmente su potencial eficacia (Nielsen, 2004), y también la necesidad de que desde la perspectiva jurídico-privada se analicen, comprendan y califiquen estas operaciones.

## **2.1 Segmentación de mercados, creación de perfiles y ¿discriminación indirecta?**

La segmentación de mercados tiene por objeto aplicar a la población criterios objetivos (por ejemplo tallas de ropa, habilidad para abrir latas, etc.) y subjetivos (como deseos de resultar joven y atractiva, interés por resultar admirado o admirada, ser aceptable en sociedad, etc.) para así agrupar a los posibles clientes de bienes y servicios, tanto si son otros comerciantes, como si son consumidores o simples adquirentes que concluyen operaciones comerciales para satisfacer necesidades y gustos de otros.

La segmentación comprende tareas en distintos niveles, algunas son muy básicas y aparecen referenciadas incluso en los manuales de marketing (Palmer, 2000; Blois y Dibb, 2000), y otras más complejas; y se desarrollan en varias fases: segmentación propiamente dicha, fijación del objetivo o “*targeting*” y posicionamiento. Con la segmentación en sentido estricto, los usuarios potenciales se dividen idealmente en segmentos sobre la base de una sola o de una combinación de variables que representan sus necesidades y comportamientos a la hora de adquirir bienes y servicios (niños de determinadas edades, adolescentes, mujeres de más de 50 años, hombres blancos, etc.). En función de los criterios aplicables, la segmentación puede resultar perfectamente legítima o afectar ilícitamente (entre otros) a los derechos subjetivos de los ciudadanos, entre los que se incluyen el de la libertad de elección en el

mercado y la libertad para contratar, por cuanto afecta a la posibilidad de su acceso, ya sea de manera parcial, en los casos en los que ese bien o servicio se ofrezcan en régimen de concurrencia de proveedores, o ya sea de forma total si existe oferta monopolística. El Derecho Privado Mercantil analiza, regula y sanciona estas prácticas desde perspectivas como la competencia desleal, la publicidad, y también desde la óptica de la normativa antidiscriminatoria que afecta al tráfico y mercados de bienes y servicios.

La elección del mercado de consumidores, al que se orientan las ofertas mediante técnicas de segmentación, puede estar determinada (como ocurre a menudo) por el sexo de éstos y aún así ser lícita si está justificada por un propósito legítimo, se sirve de medios adecuados, proporcionales y necesarios y respeta los límites del Ordenamiento jurídico (Art. 4.5 DIBS).

La creación de perfiles consiste en inferir un conjunto de características (perfil), sobre una persona individual o sobre un grupo, y en el tratamiento posterior de esa persona o grupo o de otras con semejantes rasgos (Bygrave, 2002:301). Permiten agrupar a personas y colectivos en uno u otro “segmento” de mercado, afectando a su capacidad (por exceso o por defecto) para acceder a bienes y servicios o para disfrutar de ellos como consumidores.

En los estudios estratégicos de mercado que orientan la adopción de decisiones para la oferta de bienes y servicios, las razones de género aportan valor añadido de cara a segmentar mercados y a elaborar perfiles, en función de las diferencias en el comportamiento de los adquirentes potenciales y de los consumidores. Conviene reseñar que ni la Directiva DIBS ni la LOI prohíben *per se* las ofertas de bienes y servicios orientadas primordialmente a uno de los géneros. Por tanto, no deslegitiman las operaciones que contribuyen a la adopción de decisiones comercialmente eficaces para los ofertantes. Pero, tales actividades de mercadotecnia deberán cumplir con los requisitos normativos *so pena de* resultar calificables - al amparo de la DIBS y de la LOI-, cuando menos, como actos de discriminación indirecta, es decir como prácticas aparentemente neutras que sitúan a las personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, sin justificación objetivamente legítima y sin que los medios para alcanzarla sean adecuados y necesarios.

Además de estos límites generales, en algunos sectores más reconocidamente vinculados con la diferenciación (segmentación y perfiles) como es el asegurador, la valorización o repercusión sobre las condiciones de la oferta de ciertos datos relacionados con el género femenino (embarazo, riesgo de parto), aún en los casos en los que sean datos

objetivos, está prohibida (LOI, Art. 71). Una excepción a este límite estricto se encuentra en la recopilación de datos por parte de aseguradores para implementar medidas de protección de la salud (LOI, Art 70). Por lo tanto, más allá de esta excepción, ni es lícito incluir en los cuestionarios de los aseguradores o en sus condiciones de contratación preguntas y/o disposiciones relativas al posible embarazo de la asegurada (Roldán Martínez: 2008, p. 178), ni servirse de tales datos para la creación de perfiles de riesgo que limiten la oferta de seguros o para incrementar el precio de las primas.

## **2.2 Discriminación en las condiciones contractuales, especialmente en los precios**

La oferta de algunos bienes y servicios presenta disparidades en función de cuales sean sus destinatarios. Esta distinción suele basarse en fundamentos objetivos, adecuados y por lo tanto, permitidos (Art 61.3 LOI). Así, por ejemplo existen diferentes precios en los servicios de peluquería en función de la longitud del cabello, que exige dedicación e incluso cantidades de productos cosméticos distintos, sin que cuestiones como el género o la religión (incluso en el caso de que conlleven vinculadas modas o costumbres que influyan sobre el estilo capilar) supongan discriminaciones ilícitas. No obstante, en ocasiones, la oferta de bienes y servicios, y las campañas publicitarias que la sustentan, están ancladas en criterios que (incluso siendo objetivos) dan lugar a discriminaciones directas o indirectas prohibidas, que establecen barreras de acceso al mercado. Veamos algunos ejemplos:

### **2.2.1 Locales de entretenimiento**

Es una práctica relativamente habitual entre los locales de diversión nocturna, como discotecas y salas de fiestas, ofrecer precios reducidos a las mujeres. Desconocemos que existan resoluciones semejantes en España, pero es sabido que el uso existe y tenemos noticia de una conocida sentencia donde fue cuestionada. En *Icon Night Club*, en Irlanda, la costumbre de que algunas noches las mujeres entrasen gratis fue impugnada por considerarse que se estaba utilizando a las féminas como “gancho”. Los Tribunales obligaron a revisar las

tarifas<sup>6</sup>, sancionando conductas *utilitaristas* contrarias a la dignidad de las mujeres y además, corrigiendo el funcionamiento de ese mercado, donde se había exigido, por razón de género, precios más elevados a los hombres (Pérez Carrillo, 2011: 1219).

### **2.2.2 Prima en los contratos de seguro y servicios financieros afines.**

El artículo 5, apartado 1, de la DIBS establece que “Los Estados miembros velarán por que en todos los nuevos contratos que se celebren después del 21 de diciembre de 2007 a más tardar, el hecho de tener en cuenta el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones a efectos de seguros y servicios financieros afines no dé lugar a diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente”. El Art 5 (2) del mismo cuerpo legal en su versión inicialmente aprobada permitía una excepción “Los Estados miembros podrán decidir, antes del 21 de diciembre de 2007, autorizar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente en los casos en que la consideración del sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos”, con la única exigencia de que tales datos se recopilen, publiquen y actualicen con regularidad”. La sentencia dictada en la cuestión prejudicial del asunto C-236/09) *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL y otros*, conocida como “Test-Achats” del TJUE de 1 de marzo de 2011, dio lugar a la anulación del Art 5(2) de la Directiva 2004/113/CE. Los hechos subyacentes eran los siguientes: Un grupo de consumidores belga impugnó el Art 5 (2) por considerarlo contradictorio con el principio general de igualdad de trato entre hombres y mujeres, y sus pretensiones fueron admitidas y elevadas al TJUE mediante la oportuna cuestión prejudicial. El TJUE anuló el Art 5 (2), pero dejó un periodo de transición hasta el 21 de diciembre de 2012 para permitir a las aseguradoras cambiar sus condicionados, dado el uso generalizado del factor de calificación en virtud del género, que existía dentro del sector de seguros. A partir de esa fecha, el Art. 5 (1) se aplica sin la excepción del anulado 5 (2). Con todo, la sentencia permite un margen para la interpretación diferenciada en los Ordenamientos nacionales en aspectos como la renovación y/o la conclusión de nuevos contratos. Para mantener la aplicación uniforme de la DIBS

---

<sup>6</sup> *Mr. Thomas O'Connor V The Icon Night Club (Limerick)* (represented by McMahon O'Brien Downes Solicitors). Equality Tribunal DEC-S2004-001. Disponible en base de datos LEXIS-NEXIS [1/03/2015]. Comentado en Pérez Carrillo (2011).

modificada, la Comisión publicó un documento aclaratorio<sup>7</sup>, en el que señalaba entre otras cuestiones, que *cualquier acto celebrado a partir del 21/12/2012 cuyo efecto fuese el de prorrogar contratos que de lo contrario habrían expirado*, se consideran “nuevos” y sometidos a la prohibición del Art. 5(1); mientras que las *prórrogas automáticas ...*, *los ajustes a elementos individuales de contratos previos*, u *operaciones como la suscripción y ampliación de carteras de seguros* no entran en el ámbito del Art. 5 de la DIBS.

### **2.2.3 Seguros médicos**

Acabamos de describir la situación actual vigente con carácter general y uniforme en toda la Unión Europea. No obstante, en relación con los seguros médicos, la Comunicación explicativa de la Comisión ha reconocido la posibilidad de aplicar cálculos basados en datos sobre cada género, en función de si así lo permite cada Ordenamiento nacional. Esta excepción se fundamentaría en la necesidad de los aseguradores de tener en cuenta datos de salud y enfermedad que impactan de distinto modo e intensidad en hombres y mujeres. Señala la Institución europea que las prácticas de recopilación de información, historial familiar, enfermedades y pruebas con análisis de resultados y factores con impacto diferente según el sexo no están afectados por “Achats” y pueden ser admitidos en Derecho nacional, sin infringir la DIBS. De esta manera, en materia de seguros sanitarios y médicos, no sólo se acepta la utilización de datos “perfilados en función del género”, sino que además se rompe la aplicación uniforme que conlleva el Art 5(1) de la Directiva de 2004.

### **2.2.4 Fondos y planes de pensiones. Excepciones en virtud del sujeto contratante**

La Comunicación interpretativa de la Comisión a la que acabamos de aludir indica que en relación con los fondos de pensiones y el cálculo de la prima, debe distinguirse si la parte contratante es el empleador (en cuyo caso le es de aplicación la Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de oportunidades) o el empleado directamente sin implicación del empleador, en cuyo caso si es aplicable la Directiva 113/2004/CE.

En el primer caso, es decir, cuando se trata de planes de empresa, el Art 9 (1) (h) de la Directiva de 2006 si permite establecer distintos niveles de primas basados en el género de los

---

<sup>7</sup> Comisión Europea, Comunicación (2011).

beneficiarios, siempre que estén apoyados en cálculos actuariales. Reconoce expresamente la Comisión Europea que no están sujetos a la sentencia “Achats”. En cambio si el plan de pensiones lo contrata directamente el beneficiario, le resulta de aplicación la nueva redacción de la Directiva de 2004 y no cabe fijar primas distintas en virtud de cálculos actuariales que incluyan datos de género.

### **3. Control y sanción de la discriminación en el acceso a bienes y servicios por motivo de género**

#### **3.1 Adopción de medidas cautelares**

El principio de tutela judicial efectiva, reconocido expresamente en el Art. 12 LOI, implica que una vez conocida una situación discriminatoria por razón de género, sea posible instar medidas de cesación con carácter, cuando menos cautelar. En ausencia de previsión específica de la LOI, señala -con razón- la doctrina que corresponderá seguir las pautas generales de los procedimientos civiles. En consecuencia podrá solicitarse la adopción de medidas cautelares u otro tipo de tutela (Art 5.1 LEC) que incluirían desde pedir el cese de la conducta ilícita hasta solicitar que se imponga la obligación de hacer o no hacer en relación con el comportamiento en cuestión (Art 705 LEC) incluso con carácter provisional (Art 534 LEC) (García Rubio, 2011:1101).

#### **3.2 Nulidad de las cláusulas contractuales discriminatorias e indemnización de daños y perjuicios**

Indica el Art 10 LOI que “los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto”. A pesar del tenor literal de la ley, las dificultades que derivan de la nulidad cuando no existe una referencia clara sobre cómo debe sustituirse la cláusula declarada inexistente, y las propias del proceso de reclamación de indemnizaciones (incluso teniendo en cuenta la inversión de la carga de la prueba operada por el Art 13 LOI), hacen recomendable explorar otras vías de solución más fáciles y efectivas para hacer valer el principio de igualdad. En esta línea de

aportar soluciones dentro de los instrumentos que ofrece el Ordenamiento español, se ha propuesto la vía de solicitar la modificación contractual para eliminar la disposición ilícita equiparándola a la utilizada en contratos donde no se ha incurrido en discriminación. Dado que, como se indica más adelante la LOI únicamente ofrece esa vía en caso de discriminación de género en contratos de seguros (Art 72.2) se ha propuesto ampliar esa posibilidad a través del margen del Art 5 LEC (García Rubio, 2011:1108).

La acción de daños y perjuicios tanto por discriminación directa como indirecta tiene su fundamento en el Art 69 LOI, en conjunción con lo dispuesto en el Art 10 LOI que remite a “un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido”. Sus presupuestos, como en otras acciones de responsabilidad por daños, serán la existencia y constatación del daño evaluable económicamente y la causalidad con la acción y omisión de la empresa o del empresario que provea los bienes y servicios en cuestión. La indemnización abarcaría tanto daños patrimoniales como morales (encontrar una solución alternativa en caso de negativa a contratar, daños a la dignidad y al honor, daños morales derivados de la baja autoestima, etc.).

### **3.3 Igualdad, libertad, obligación de contratar, y sanciones indemnizatorias de daños y perjuicios**

Un debate aún abierto en el ámbito del Derecho Privado radica en determinar, si una vez detectada la situación de discriminación, puede imponerse la obligación de contratar a la parte que se había negado por completo, o que se había negado a hacerlo en condiciones no discriminatorias.

Señala nuestra mejor doctrina que una interpretación en el sentido de que se pueda obligar al comerciante a concluir el contrato, eliminándose así las discriminaciones por razón de género que se hayan identificado, tendría precedentes en nuestro Ordenamiento. Y ello porque ya otras leyes (si bien con fundamentos distintos) imponen obligaciones similares, como es el caso del Art. 9 de la Ley de Comercio Minorista que prohíbe negarse a concluir contratos en establecimientos comerciales (García Rubio, 2006: 146).

En cualquier caso, no hay que ignorar que imponer el contrato al proveedor no será, en muchos casos, la solución más adecuada o proporcionada, sobre todo cuando la víctima pueda acceder al bien o servicio a través de otros oferentes y tenga abierta la vía resarcitoria (García

Rubio, 2011: 1074). Ahora bien, si puede resultar de interés en otros supuestos, por ejemplo, cuando la oferta se preste en *régimen de monopolio* y la negativa a aceptar como contratante a una persona determinada implica su expulsión del mercado, siempre, claro está que el discriminador no haya contratado ya con un tercero de buena fe, y que además puedan determinarse el resto de los elementos del contrato (Navas Navarro, 2007: 1627). Con todo, aunque se abre camino la idea de que la LOI permite en algunas circunstancias imponer la obligación de contratar, parece existir consenso en torno a la idea de que si la víctima tiene otras opciones para acceder a los bienes o servicios en cuestión, sería preferible el resarcimiento indemnizatorio (Ley Orgánica 3/2007 (LOI), García Rubio, 2011: 1105).

### **3.4 Modificación contractual y sustitución de las cláusulas discriminatorias (en la contratación de seguros) por las aplicadas al otro sexo**

El Art. 72.2 LOI permite a las víctimas de discriminación por razón de género en contratos de seguros optar entre instar la nulidad de la cláusula y el resarcimiento, a los que acabamos de referirnos, o reclamar la aplicación de las condiciones que serían aplicables al sexo favorecido, de suerte que podría pedir la modificación contractual. La expresión utilizada por el legislador en este precepto “sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley” fundamenta la interpretación de que la modificación contractual no cierra la adicional vía de la reclamación de los daños causados (búsqueda de soluciones, consulta y asesoramiento de un abogado para proceder a la modificación, etc.).

## **4. Discriminación de género y actos de competencia desleal. Códigos de conducta con cláusulas antidiscriminatorias**

Al margen de lo expuesto, el tratamiento discriminatorio injustificado del empresario a sus clientes por razón de género, en materia de precios y demás condiciones de venta se reputará desleal conforme al art. 16.1 de la LCD. Y ello tanto si la discriminación se opera a favor del hombre o de la mujer. Así sucedería, por ejemplo, en el supuesto de que en un determinado club de gimnasia se fijase una cuota de inscripción mucho más barata para las mujeres que para los hombres, con el propósito de incrementar el número de mujeres

pertenecientes al mismo. Y ello porque el género no constituye una circunstancia objetiva que pueda justificar la discriminación.

Además, los referidos actos podrían incardinarse, en algún caso, dentro de los supuestos previstos en los apartados 2 y 3 del art. 16 de la LCD. El apartado 2 alude a la presunción de explotación de la situación de dependencia económica “cuando un proveedor, además de los descuentos o condiciones habituales, deba conceder a su cliente de forma regular otras ventajas adicionales que no se concedan a compradores similares”<sup>8</sup>. A su vez el apartado 3 del art. 16 de esta misma Ley recoge dos casos de prácticas desleales; a saber: la ruptura de una relación comercial en determinadas circunstancias y la obtención de precios o mejores condiciones bajo amenaza de ruptura de las relaciones comerciales<sup>9</sup>. Bien entendido que esta enumeración de supuestos resulta meramente ejemplificativa, pudiendo evidenciarse esa explotación de una situación de dependencia económica en otros supuestos distintos.

Ciertamente la Ley 52/1999, de reforma de la Ley de 1989, de Defensa de la Competencia, estableció un nuevo supuesto de práctica prohibida (art. 6.1.b de la antigua LDC). Se trataba del caso de explotación abusiva por una o varias empresas de la situación económica en la que pudieran encontrarse las empresas, clientes o proveedores que no dispusieran de alternativa equivalente para el ejercicio de la actividad. Estos mismos supuestos de restricciones de la competencia se recogían también como actos de competencia desleal por la Ley 52/1999, en el art. 16 de la LCD. Ello significaba que podían perseguirse, por un lado, ante los órganos de defensa de la competencia y, por otro, ante los tribunales ordinarios por competencia desleal. Sin embargo, en la vigente Ley de Defensa de la Competencia (LDC) de 2007 se eliminó del tenor literal de la LDC la prohibición expresa del abuso de dependencia económica, si bien podría encajar en el falseamiento de la competencia por actos desleales.

Volviendo la vista a otros Ordenamientos, conviene traer a colación que estas normas antidiscriminación se contienen en la *Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen* y que sin embargo no se recogen en la normativa de competencia desleal. Con todo, la jurisprudencia aplica la normativa de competencia desleal cuando en la conducta discriminatoria concurren elementos de deslealtad distintos de los puramente económicos, donde cabría incluir la discriminación por razón de género relacionado con la publicidad. En cualquier caso, este tipo

---

<sup>8</sup> La presunción del art. 16.2 se recoge en el § 20.2 de la Ley de Prácticas Restrictivas de la Competencia (*Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen*). Sobre este tema, *vid.* Arroyo Aparicio (2014).

<sup>9</sup> En la Propuesta de Código Mercantil presentada en junio de 2013 el artículo que se propone únicamente recoge el dictado del actual art. 16.2 de la LCD.

de supuestos no parecen conectar con lo previsto en el art. 16 de la LCD, pues este precepto, dirigido a corregir esa situación de desequilibrio derivado de la dependencia económica, está más en consonancia con la normativa alemana sobre protección de la libre competencia<sup>10</sup>.

Naturalmente, si el tratamiento injustificadamente discriminatorio del empresario a sus clientes por razón de género pudiera calificarse de desleal podría atacarse con el arsenal de acciones previstas en el art. 32 de la LCD. A saber: a) acción declarativa de deslealtad; b) acción de cesación de la conducta desleal o de prohibición de su reiteración futura, pudiendo entablarse la acción de prohibición, si la conducta todavía no se ha puesto en práctica; c) acción de remoción de los efectos producidos por la conducta desleal; d) acción de rectificación de las informaciones engañosas, incorrectas o falsas; e) acción de resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados por la conducta desleal, si ha intervenido dolo o culpa del agente; y f) acción de enriquecimiento injusto, que sólo procederá en caso de que la conducta desleal lesione una posición jurídica amparada por un derecho de exclusiva u otra de análogo contenido económico. El apartado 2 de este mismo precepto establece que en las sentencias estimatorias de las acciones declarativa, de cesación, de remoción y de rectificación, el tribunal, si lo estima procedente, y con cargo al demandado, podrá acordar la publicación total o parcial de la sentencia y, aún más, cuando los efectos de la infracción puedan mantenerse a lo largo del tiempo, podrá ordenar una declaración rectificadora.

Con independencia de lo anterior, en nuestro Ordenamiento, y desde la perspectiva jurídico-mercantil, cabría imaginar algún supuesto de discriminación en el acceso a los bienes y servicios por razón de género que pudiera derivar de un acto susceptible de represión por la vía de la normativa de defensa de la competencia. Así, por ejemplo, en los supuestos de prácticas concertadas entre empresarios o abusivas por parte de algún empresario con posición de dominio o de falseamiento de la libre competencia por actos desleales, a resultas de las cuales en una determinada zona geográfica tuviese como efecto que determinados bienes no fuesen accesibles para la mujeres, o no lo fuesen en las mismas circunstancias y condiciones que para los hombres. Ejemplificando más, cabría pensar en un supuesto de limitación de abastecimiento de zapatillas deportivas, de determinados diseños y colores, o en condiciones mucho más desfavorables en cuanto a precios, para mujeres en una determinada zona geográfica. Y todo ello debido a esos acuerdos restrictivos entre empresarios o a esas prácticas

---

<sup>10</sup> *Vid.* Arroyo Aparicio (2014: 1505-1506).

abusivas o al falseamiento de la libre competencia por actos desleales, enunciadas -a título indicativo, respectivamente, en el art. 1.1, en el art. 2.2 y 3 de la LDC. En tal caso, la erradicación de esas conductas, merced a los resortes legales derivados de la LDC, aplicando el régimen sancionador previsto a tal efecto, podría alcanzarse la eliminación de la discriminación por razón de género antes descrita.

Al margen de lo expuesto, el escaso grado de detalle que ofrece la LOI y las imperfecciones que hemos señalado respecto de la solución general del Art. 10 LOI, dejan la puerta abierta a la *conciliación voluntaria de los principios de libertad de empresa y de igualdad a través de instrumentos jurídico privados de autorregulación* de los propios comerciantes.

En este sentido, la elaboración de códigos de conducta –a veces fomentada por los Estados como ya ha sucedido en ámbitos como el del buen gobierno empresarial, o el de la utilización de nuevas tecnologías, constituye un instrumento paradigmático de la autorregulación. Los Códigos de conducta tienen un papel importante a desarrollar en determinados ámbitos, y el papel de los organismos de la aplicación sobre el control de estos Códigos presenta una función vertebradora que puede evitar, tanto las aplicaciones contrarias a los principios contemplados en los Códigos, como los recursos jurisdiccionales (Considerando 20 de la Directiva 2005/29/CE).

La elaboración de Códigos voluntarios en materia de igualdad tendría consecuencias para los empresarios que las asuman públicamente. Los proveedores de servicios y bienes que voluntariamente asuman cumplirlos, responden frente a su afirmación o compromiso de realizar o no determinadas conductas conformes al código. El Art. 6.2.b de la Directiva 2005/29/CE, sobre Prácticas Comerciales Desleales incluye entre las “acciones engañosas” el incumplimiento por parte del comerciante de compromisos incluidos en códigos de conducta que aquél se haya obligado a respetar, siempre y cuando: i) el compromiso no remita a una aspiración u objetivo sino que sea firme y pueda ser verificado, y ii) el comerciante indique en una práctica comercial que está vinculado por el código. Añade el Art. 10 de la misma Directiva que los Estados pueden controlar que los responsables de los códigos hagan realidad el cumplimiento de las prácticas leales contempladas en el Código, sin perjuicio de la posibilidad de recurrir a los Tribunales cuando así corresponda y si el perjudicado o sus representantes lo consideran.

La transposición a España de esta directiva se efectuó mediante la ley 29/2009 de 30 diciembre por la que se modifica el régimen legal de la competencia desleal y de la publicidad para la mejora de la protección de los consumidores y usuarios, que impacta en la modificación de la Ley de Competencia Desleal, la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias (mediante Real Decreto Legislativo 1/2007); la Ley 7/1996 de ordenación del comercio minorista, y la Ley 34/1988 General de Publicidad.

El Art. 37 de la ley 29/2009, fomenta el uso de códigos de conducta, cuya difusión no deja de tener repercusiones en el ámbito publicitario, de suerte que *por lo que respecta a la igualdad en el acceso a bienes y servicios, deben respetar también la reforma efectuada en la Ley General de Publicidad (Art 3<sup>o</sup>) mediante la Ley Orgánica 1/2004 con la que se refuerza “una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres”* (Exposición de motivos). Los Códigos de conducta, a la luz de la ley 29/2009 y de la LGP, deben respetar los principios de igualdad reconocidos en el Ordenamiento, la buena fe, no explotar el miedo ni incitar a la violencia o a comportamientos ilegales, y no alentar la discriminación -incluida la discriminación por género (Rodríguez González, 2012: 857). Así las cosas los empresarios y profesionales adheridos a ellos quedan sometidos a responder de sus deslealtades por engaño, también en el caso de incumplimiento de disposiciones antidiscriminación que en su caso se hayan incluido en el Código cuando “el compromiso sea firme y pueda ser verificado y, en su contexto fáctico, esta conducta sea susceptible de distorsionar de manera significativa el comportamiento económico de sus destinatarios” (art. 5.2 de la LCD, según redacción de la Ley 29/2009).

Esta regulación permitiría el ejercicio de acciones frente a los empresarios adheridos públicamente a Códigos de conducta que infrinjan las obligaciones libremente asumidas o incurran en actos de competencia desleal y, asimismo, frente a los responsables de tales Códigos, cuando a través de los mismos se fomente la realización de actos desleales.

El art. 38.1 de la LCD determina que frente a los Códigos de conducta que recomienden, fomenten o impulsen conductas desleales o ilícitas podrán ejercitarse las acciones de cesación y rectificación previstas en el Art. 32.1, 2.<sup>a</sup> y 4. Eso sí, según el Art. 38.2, previamente al ejercicio de dichas acciones, dirigidas frente a los responsables de los Códigos de conducta deberá instarse del responsable del Código la cesación o rectificación de la recomendación desleal, así como el compromiso de abstenerse de realizarla cuando aún no se hayan producido. El responsable cuenta con un plazo máximo de 15 días para emitir el

pronunciamiento, y entretanto quien haya iniciado este procedimiento previo, no podrá ejercitar la correspondiente acción judicial. Una vez transcurrido este plazo, sin que se haya notificado al reclamante la decisión o cuando ésta sea insatisfactoria o fuera incumplida, ya se podrá acudir a la vía judicial.

A su vez, el Art. 39 de la LCD contempla acciones previas frente a empresarios y profesionales adheridos a Códigos de conducta. Por un lado, establece que cuando la acción se fundamente en las causas previstas en el Art. 5.2 de la LCD (es decir, la causa de deslealtad deriva del incumplimiento del compromiso asumido en dicho Código, cuando el empresario o profesional hubiese indicado que estaba vinculado a un Código de conducta) habrá de instarse, con carácter previo al ejercicio de las acciones previstas en el Art. 32.1, 2.<sup>a</sup> y 4.<sup>a</sup>, ante el órgano de control del código de conducta, la cesación o rectificación del acto o la práctica comercial de quienes de forma pública estén adheridos al mismo, así como el compromiso de abstenerse de realizar el acto o la práctica desleal cuando éstos todavía no se hayan producido. El órgano de control tendrá que emitir el pronunciamiento que proceda en el plazo de 15 días, plazo durante el cual, quien haya iniciado este procedimiento previo, no podrá ejercitar la correspondiente acción judicial. Una vez transcurrido dicho plazo, sin que se haya notificado al reclamante la decisión o cuando ésta sea insatisfactoria o fuera incumplida, queda abierta la vía judicial.

Por otro lado, a tenor del Art. 39.2 de la LCD, respecto a los demás supuestos de acciones dirigidas a obtener la cesación o la rectificación de una conducta desleal de quienes públicamente estén adheridos a Códigos de conducta que reúnan los requisitos legalmente previstos, establece el legislador que será potestativa la mencionada acción previa ante el órgano de control.

## **5. Recapitulación y reflexiones a modo de cierre**

De lo que antecede, cabe deducir, a modo de corolario final, las siguientes reflexiones:

1<sup>a</sup>) La Directiva 2004/113/CE, transpuesta a nuestro Ordenamiento por la Ley Orgánica 3/2007, representa indiscutiblemente una norma específica de importante calado en lo que a

Derecho antidiscriminatorio se refiere. Su ámbito de aplicación subjetivo es amplio, abarcando a todas las personas que suministren bienes y servicios para el público, tanto pertenecientes al sector público como al privado. Su ámbito objetivo, se circunscribe a la puesta a disposición del público de los bienes o servicios en cuestión, que se produzcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar, y a las discriminaciones directas o indirectas entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios.

2ª) Sentada la importancia de la DIBS, ha de anotarse -sin embargo- que el art. 69 de la LOI española incorpora de manera deficiente varios preceptos de la DIBS. Así, como botón de muestra, hemos de destacar que la redacción del Art 69.3 LOI debiera haberse cuidado más o, al menos, hacerla coincidente con la fórmula adoptada por el legislador comunitario (art. 3.5 DIBS).

3ª) Ni la Directiva DIBS ni la LOI prohíben las ofertas de bienes y servicios orientadas primordialmente a uno de los géneros, y, por lo mismo, no deslegitiman la segmentación o la creación de perfiles. Con todo, conforme a estas normas, lo que parece fuera de discusión es que tales actividades de mercadotecnia no habrán de generar discriminación, aunque sea indirecta.

4ª) En ciertos sectores, como es el asegurador, la valorización o repercusión sobre las condiciones de la oferta de ciertos datos relacionados con el género femenino, aún en los casos en los que sean datos objetivos, está prohibida. Una excepción a este límite se encuentra en la recopilación de datos por parte de aseguradores para implementar medidas de protección de la salud.

5ª) La oferta de algunos bienes y servicios presenta disparidades en función de cuales sean sus destinatarios. Esta distinción suele apoyarse en criterios objetivos, adecuados y permitidos (Art 61.3 LOI). Sin embargo, no se puede ignorar que, a veces, la oferta de bienes y servicios, y las campañas publicitarias encaminadas a favorecer la misma, reposan sobre aspectos que (incluso siendo objetivos) dan lugar a discriminaciones directas o indirectas prohibidas, por establecer barreras de acceso al mercado.

6ª) En punto al control y sanción de la discriminación en el acceso a bienes y servicios por motivo de género, partiendo del Art. 12 LOI, y en ausencia de previsión específica de la LOI, parece procedente seguir las pautas generales de los procedimientos civiles, pudiendo solicitarse la adopción de medidas cautelares u otro tipo de tutela (cese de la conducta ilícita, obligación de hacer o no hacer, incluso con carácter provisional).

7ª) Aunque la LOI prevé la nulidad de las cláusulas contractuales discriminatorias, habida cuenta las dificultades de su puesta en práctica, parece aconsejable explorar otras vías de solución más sencillas y eficaces para salvaguardar el principio de igualdad, como solicitud de modificación contractual para eliminar la disposición ilícita (ya permitido en el entorno asegurador –Art 72.2 LOI., quedando en todo caso a salvo la acción de daños y perjuicios.

8ª) Cuando el tratamiento injustificadamente discriminatorio del empresario a sus clientes por razón de género pudiera calificarse de desleal podría atacarse con las acciones previstas de la LCD,

9ª) Adicionalmente, cabría imaginar algún supuesto de discriminación en el acceso a los bienes y servicios por razón de género que pudiera derivar de un acto susceptible de represión por la vía de la normativa de defensa de la competencia.

10ª) Por lo demás, en virtud de la LCD, los empresarios y profesionales adheridos a Códigos de conducta quedan sometidos a responder de sus deslealtades por engaño, también en el caso de incumplimiento de disposiciones antidiscriminación que en su caso se hayan incluido en el Código siempre que el compromiso sea firme y pueda ser verificado y, en su contexto fáctico, la conducta sea susceptible de distorsionar de manera significativa el comportamiento económico de los destinatarios. De esta suerte, cabría ejercitar acciones de cesación y de rectificación frente a los empresarios adheridos públicamente a códigos de conducta que infrinjan las obligaciones libremente asumidas o incurran en actos de competencia desleal. Y estas mismas acciones cabría entablarlas también frente a los responsables de tales Códigos cuando a través de los mismos se fomente la realización de actos desleales.

11ª) Finalmente, como reflexión final y punto de partida de futuros trabajos, consideramos que si bien se está avanzando en perfeccionar el equilibrio de géneros en el acceso a bienes y servicios, sería conveniente una aproximación más transversal u horizontal al estudio del género. Esta afirmación que cobra especial relevancia en el ámbito del derecho mercantil, y en concreto en el de la Competencia.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alexy, Robert (2008): *Teoría de los Derechos Fundamentales*. 2ª ed. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Arroyo Aparicio, Alicia (2014): “Discriminación y dependencia económica”. En: José A. García-Cruces (dir.): *Tratado de Derecho de la Competencia y de la Publicidad*, T. II, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 1473 y ss.
- Bygrave, Lee (2002): *Data protection Law- approaching its rationale, logic and limits*, Dorrecht, pp. 301 y ss.
- Blois, Keith and Sally Dibb (2000): *The Oxford Textbook of Marketing*.
- Comisión Europea, *Comunicación (2011) 9497: «Unas pautas sobre la aplicación de la Directiva 2004/113/CE del Consejo a seguros, a la luz de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C-236/09 (Test-Achats)*, Bruselas 22 de diciembre de 2011. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/com\\_2011\\_9497\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/com_2011_9497_es.pdf)
- García Rubio, María Paz (2006): “La igualdad de trato entre hombres y mujeres y su repercusión en el derecho de contratos. Análisis del Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad de mujeres y hombres a la luz de la Directiva 2004/113/CE”. En *Diario La Ley*, núm. 6602, Sección Unión Europea, 30 noviembre 2006, p. 147.
- \_\_\_\_\_. (2011): “La discriminación por razón de sexo en la contratación privada”. En García Rubio, María Paz y Valpuesta Fernández, María Rosario (dir.): *El Levantamiento del velo: las mujeres en el Derecho Privado*, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 1073-1120.
- \_\_\_\_\_. (2012): “Contratación privada en la propuesta de Directiva del consejo por a que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”. En Navas Navarro, Susana (dir.): *Iguales y Diferentes ante el Derecho Privado*, Valencia: Tirant lo Blanch, p. 733-762.
- Naciones Unidas (1945): “Carta de las Naciones Unidas”, [en línea] Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/charter/chapter19.shtml> [03/03/2015].
- Naciones Unidas (1979): “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, [en línea] Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm> [03/03/2015].
- Naciones Unidas (1948): “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, [en línea] Disponible en <http://www.un.org/es/documents/udhr/> [03/03/2015].

- Naciones Unidas (1995): “Declaración de Beijing” y la “Plataforma de Acción” aprobadas en Beijing el 15 de septiembre de 1995 por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: “Igualdad, desarrollo y paz”, [en línea] Disponible en: [http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA\\_S.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA_S.pdf) [03/03/15].
- Navas Navarro, Susana (2007): “Negativa a contratar y prohibición de discriminar (Derecho comunitario, y Derecho español)”, *Anuario de Derecho Civil*, Vol. 60, núm. 4, 2007, pp. 1619-1640.
- Nielsen, Ruth (2004): *Gender Equality in European Contract Law*, Copenhagen, DJOF Publishing.
- Palmer, Adrian (2000): *Principles of marketing*, Oxford: Oxford University Press.
- Parlamento de España (1991): *Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal*. (BOE núm. 10, de 11 de enero de 1991)
- \_\_\_\_ (2007): “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. En: *BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007*.
- \_\_\_\_ (2009): “Ley 29/2009, de 30 de diciembre, por la que se modifica el régimen legal de la competencia desleal y de la publicidad para la mejora de la protección de los consumidores y usuarios”. En: *BOE núm. 315, de 31 de Diciembre de 2009*.
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea (2006): “Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)”. En: *DOL, 204 de 26.07.2006*.
- Pérez Carrillo, Elena Fátima (2011): “Género y barreras en el acceso a los mercados de bienes y servicios: intento de sistematización y vías de superación”. En García Rubio, María Paz y Valpuesta Fernández, María del Rosario (dir.) *El Levantamiento del velo: las mujeres en el Derecho Privado*, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 1219-1254.
- Rodríguez González, Alejandro (2012): “Algunas consideraciones sobre el incumplimiento de códigos de conducta como práctica de competencia desleal. Una referencia a la publicidad discriminatoria”. En: Navas Navarro, Susana: *Iguales y diferentes ante el Derecho Privado*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Roldán Martínez, Aránzazu (2008): “Últimos residuos de una discriminación: la consideración como enfermedad común de la enfermedad ligada al embarazo, parto o lactancia”. En: Liñán García, Ángeles, y De la Fuente Núñez de Castro, María Soledad, (coord.): *Mujeres y protección jurídica: una realidad controvertida*. Málaga: Universidad de Málaga. pp. 175-200.