
Az interszekcionális diszkrimináció vizsgálata, különös tekintettel a munka világára*

Hadady-Lukács Adrienn**

Az interszekcionális diszkrimináció a hátrányos megkülönböztetés sajátos esete, amely több védett tulajdonság egymástól el nem választható kölcsönhatásából ered. Habár a jelenség a közelmúltban egyre nagyobb figyelmet kapott az uniós szakpolitikai dokumentumokban és irányelvekben, annak további vizsgálata indokolt. A tanulmány célja, hogy hozzájáruljon az interszekcionális diszkriminációval kapcsolatos jogi kihívások azonosításához és tudományos feldolgozásához. Ennek keretében bemutatja a fogalmi alapokat, az uniós és hazai szabályozást, valamint az interszekcionális diszkrimináció tipikus megjelenési formáit a foglalkoztatás területén.

Kulcsszavak: egyenlő bánásmód, interszekcionális megkülönböztetés, EU jog, foglalkoztatás

Examining Intersectional Discrimination, with Particular Reference to the Employment Context

Intersectional discrimination is a specific form of discrimination that arises from the inseparable interaction of multiple protected characteristics. In recent years, the phenomenon has received increasing attention in European Union policy documents and directives; however, further examination remains necessary. This article aims to contribute to the identification and scholarly analysis of the legal challenges related to intersectional discrimination. To this end, the article examines the conceptual foundations, the relevant European Union and Hungarian regulatory frameworks, and the typical manifestations of intersectional discrimination in the field of employment.

Keywords: equal treatment, intersectional discrimination, EU law, employment

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2026.1.49>

Bevezetés

Bár az egyenlő bánásmódhoz való joggal kapcsolatos jogi normák és kutatások nem újkeletűek, a diszkrimináció egyes formái – köztük az interszekcionális diszkrimináció – továbbra is jelentős elméleti és gyakorlati kérdéseket vetnek fel. Az

* A Kulturális és Innovációs Minisztérium Egyetemi Kutatói Ösztöndíj Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

** Egyetemi adjunktus, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaügyi Kapcsolatok és Társadalombiztosítási Képzések Intézete.

Európai Parlament¹ és a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete² meghatározásai szerint az interszekcionális diszkrimináció olyan megkülönböztetést takar, amely több védett tulajdonság alapján valósul meg (pl.: nem és életkor, bőrszín és fogyatékoság stb.), oly módon, hogy azok kölcsönhatásban állnak egymással, egymástól nem választhatók el, ezzel előidézve a megkülönböztetés sajátos helyzetét. Az interszekcionális megkülönböztetés jelentőségét és vizsgálatának szükségességét az adja, hogy minőségileg máshogy, komplexebben és sokrétűbben sérti az egyenlő bánásmódhoz való jogot, mindezt a leginkább sérülékeny csoportok kárára.³ Mindennek ellenére az interszekcionális megkülönböztetés eddig viszonylag kevés tudományos, valamint jogalkotói és -alkalmazói figyelmet kapott – holott egyes jogtudósok szerint olyannyira gyakori az előfordulása, hogy főszabálynak tekinthető a kivétel helyett.⁴

A tanulmány célja, hogy a dokumentumelemzés módszerére támaszkodva, a hazai és hazánk jogrendszere számára meghatározó európai uniós szabályozás elemzése által hozzájáruljon az interszekcionális diszkriminációval kapcsolatos jogi kihívások tudományos feldolgozásához. A tanulmány a fogalmi alapok tisztázását követően az interszekcionális diszkrimináció európai uniós és hazai jogi szabályozását mutatja be. Ezt követően a tanulmány az interszekcionális megkülönböztetés gyakorlati jelentőségére kíván rámutatni az egyenlő bánásmód szempontjából különösen érzékeny foglalkoztatás területén⁵ előforduló egyes gyakori megjelenési formák bemutatásán keresztül.

1. Az interszekcionális megkülönböztetés fogalma

Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos nemzetközi és európai szabályozások hagyományosan az úgynevezett „single axis” megközelítésen alapulnak.⁶ Eszerint az antidiszkriminációs jog tipikusan egyszerre egy védett tulajdonságra fókuszál (pl.: nemi esélyegyenlőség, anti-rasszizmus), egy védett tulajdonság alapján képez védendő csoportokat, azt feltételezve, hogy az adott csoporton belül mindenki egyforma. Ezen megközelítés figyelmen kívül hagyja, hogy minden egyén egyidejűleg több védett tulajdonsággal is rendelkezik (pl.: nem, életkor, szexuális irányultság, bőrszín, családi állapot, stb.) és elmossa a csoporton belül jelenlévő

¹ Az Európai Parlament 2022. július 6-i állásfoglalása az interszekcionális megkülönböztetésről az Európai Unióban: az afrikai, közel-keleti, latin-amerikai és ázsiai származású nők társadalmi-gazdasági helyzete (2021/2243(INI)) (2022) A. pont

² European Institute for Gender Equality: Glossary and thesaurus. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1395?language_content_entity=hu (Letöltés ideje: 2026.03.06.)

³ Ujvári Blanka: Az interszekcionális diszkrimináció szabályozása az Európai Unióban, *Közjogi Szemle*, (2025) 1., 30. o.

⁴ Raphaële Xenidis: *Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law Towards Redressing Complex Inequality?* (2018) 2. o. <https://cilvektiesibas.org.lv/media/record/docs/2022/01/27/multiple-discrimination-paper.pdf> (Letöltés ideje: 2026.03.06.)

⁵ Herdon István – Takács Dóra: Az egyenlő bánásmód elméleti kérdései a munkajog jogági besorolása vonatkozásában, *Debreceni Jogi Műhely*, (2022) 1-2., 64-65. o.

⁶ Erica Howard: Intersectional discrimination and EU law: Time to revisit Parris, *International Journal of Discrimination and the Law*, 24 (2024) 4., 299. o.

különbségeket is.⁷ Az egy védett tulajdonságon alapuló megközelítéssel szemben kritikaként hozható fel, hogy elszigeteli a diszkrimináció jelenségét a tágabb társadalmi kontextustól. A valóságban ugyanis az egyenlőtlenség összetett és többretegű jelenség, mivel az egyének a társadalmi tagságok és identitáscsoportok összetett hálózatába ágyazódnak be, ami a hátrányok halmozódásához vezethet.⁸

Fenti hiányosság kiküszöbölésére az egy védett tulajdonság figyelembe vételén alapuló megközelítéssel szemben egyre nagyobb tudományos és jogalkotói figyelem irányul a diszkrimináció azon eseteire, ahol a sérelem vizsgálatakor egyszerre több védett tulajdonság is szerepet játszik. Bár teljes egyetértés nincs a jogtudósok között, a többségi álláspont szerint a többszörös diszkrimináció („multiple discrimination”) kifejezés gyűjtőfogalomként használható ezekben az esetekben.⁹

A többszörös diszkrimináción belül több altípus is elkülöníthető – bár az altípusokat illetően sem figyelhető meg teljes egyetértés az egyes szerzők között. *Fredman*, *Xenidis*, valamint az egykori *Egyenlő Bánásmód Hatóság* (a továbbiakban: EBH) megközelítése lényegében megegyezik. Ők valamennyien három alcsoportot különítettek el: a több védett tulajdonság egymásmellettségét¹⁰ („sequential discrimination”) ¹¹; az összetett diszkriminációt¹² („additive” vagy „compound discrimination”) valamint az interszekcionális diszkriminációt („intersectional discrimination”).¹³ *Howard* ezzel szemben a többszörös megkülönböztetés két csoportját különböztette meg: az összetett diszkriminációt, valamint az interszekcionális diszkriminációt. A különféle vizsgált megközelítések egységesnek

⁷ Sandra Fredman: *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016, 8. o.

⁸ Xenidis: i.m. 2-3. o.

⁹ Xenidis: i.m. 6. o. A fogalomhasználatot illetően terminológiai bizonytalanság figyelhető meg: a „többszörös megkülönböztetés”, „halmozott megkülönböztetés” és az „összetett megkülönböztetés” kifejezéseket gyakran szinonimaként alkalmazzák, jóllehet azok nem minden esetben bírnak azonos jelentéstartalommal. Az angol terminológiát illetően is hasonló a helyzet: a „multiple discrimination” mellett megjelenik a „cumulative discrimination”, a „compound discrimination”, valamint a „combined discrimination” terminus is.

Európai Unió Alapjogi Ügynöksége - Európa Tanács: *Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról*, Luxemburg, Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2020, 64. o.; / European Union Agency for Fundamental Rights -Council of Europe: *Handbook on European non-discrimination law*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018, 60. o.

¹⁰ Több védett tulajdonság egymásmellettsége esetében a védett tulajdonságok elválaszthatók egymástól, és az egyént két vagy több védett tulajdonsága miatt, de egymástól függetlenül éri hátrányos megkülönböztetés. Példaként hozható az az eset, amikor egy munkavállalót a bőrszíne miatt zaklatnak, majd az életkora miatt elbocsátanak. Xenidis: i.m. 7. o.

¹¹ Megjegyeznénk, hogy az EBH a több védett tulajdonság egymásmellettségét – álláspontunk szerint tévesen – „multiple discrimination”-nek fordította.

¹² Az összetett diszkrimináció esetében a két vagy több védett tulajdonság egy időben való fennállása miatt, oly módon következik be a hátrányos megkülönböztetés, hogy a védett tulajdonságok összeadódnak. Példaként hozható az eset, amikor egy munkáltató több foglalkoztatási feltételt is meghatároz (pl.: meghatározott életkor, állampolgárság, az országban szerzett korábbi munkatapasztalat): egy feltételnek való nem megfelelés gyengítené ugyan a jelentkező esélyeit, de nem vezetne a jelentkező elutasításához, de több feltétel nem teljesülése már olyan szinten csökkentené a jelentkező esélyeit, hogy nem kaphatná meg az állást. Egyenlő Bánásmód Hatóság: *EBH-füzetek 5: A többszörös diszkrimináció megjelenése az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában*, Budapest, Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2018, 10-11. o.

¹³ EBH: i.m. 10-11. o.; Xenidis: i.m. 6-7. o.; Fredman: i.m. 27-28. o.

mutakoztak abban, hogy az interszekcionális megkülönböztetést valamennyien egy önálló alkategóriaként kezelték.

Az interszekcionális megkülönböztetés esetében a megkülönböztetés két vagy több védett tulajdonságon alapul, oly módon, hogy ezek a tulajdonságok egyszerre és időben kölcsönösen hatnak egymásra, egymástól nem választhatók el.¹⁴ Mindez a megkülönböztetés sajátos eseteit idézi elő, tovább erősítve a diszkriminációs mechanizmusokat.¹⁵ Az interszekcionalitás jelenségéről *Kimberle Crenshaw* írt először egy 1989-es tanulmányban, melyben az afroamerikai nők tapasztalatait vizsgálta. A tanulmány abból az alapfeltevésből indult ki, hogy az afroamerikai nők tapasztalatait többnyire a rasszizmus és a szexizmus együttes, egymást keresztező hatása alakítja. Ez a sajátos helyzet azonban rendszerint kívül marad mind a feminista, mind az antirasszista diskurzus fókuszán, mivel az előbbi jellemzően meghatározott társadalmi rétegekhez tartozó fehér nők tapasztalataira, az utóbbi pedig elsősorban fekete férfiak helyzetére összpontosít, figyelmen kívül hagyva a két tulajdonság együttes megléte által okozott speciális helyzetet.¹⁶

A jogérvényesítés terén komoly kihívást jelent, hogy az interszekcionális megkülönböztetés nem értelmezhető a jelenleg domináns, egyetlen védett tulajdonságra épülő megközelítés keretei között. Ha ugyanis a vizsgálat kizárólag egy védett tulajdonságra irányul, az szükségképpen figyelmen kívül hagyja a több tulajdonság közötti szinergiát. Mindez ahhoz vezethet, hogy pont a legsérülékenyebb helyzetben lévő személyek maradnak megfelelő jogvédelem nélkül.

Az interszekcionalitás gyakran a csoportokra és identitásokra, azok metszéspontjára – mintegy új védendő kategóriára – helyezte a hangsúlyt. Ez a megközelítés azonban könnyen a kategóriák és alcsoportok nagyszámú kombinációjához vezethet, ami komoly kihívást jelentene a jog számára, hiszen kérdésessé válna, miként kezelhető a társadalmi identitások ilyen mértékű sokszorozódása.¹⁷ Így különösen fontos leszögezni, hogy a több védett tulajdonság metszéspontjának figyelembe vétele sem jelentheti a védelem alapjául szolgáló tulajdonságok korlátlan kiterjesztését.¹⁸ *Fredman* szerint az egyes tulajdonságok, identitások metszéspontja helyett a hatalmi struktúrákra és viszonyrendszerekre kell helyezni a hangsúlyt: eszerint az interszekcionalitás nem az identitások végtelen kombinációinak feltérképezéséről szól, hanem arról, miként működnek a hatalom és a kirekesztés mechanizmusai az identitások létrehozásán és alkalmazásán keresztül.¹⁹ *Fredman* szerint a diszkrimináció pedig magából a hatalmi viszonyból ered.^{20, 21}

¹⁴ EBH: i.m. 11. o.

¹⁵ Ujvári: i.m. 30. o.

¹⁶ Ld. bővebben: Kimberle Crenshaw: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, *University of Chicago Legal Forum*, (1989) 1., 139-167. o.

¹⁷ Fredman: i.m. 31. o.

¹⁸ Ujvári: i.m. 31. o.

¹⁹ Fredman: i.m. 31. o.

²⁰ Ujvári: i.m. 30. o.

²¹ Az interszekcionalitás megragadására egyes szerzők a diszkriminációs okok „csomópontok” („nodes”) köré rendezését javasolják. E megközelítés szerint a különböző védett tulajdonságok három alapvető csomópont – a faj, a nem és a fogyatékosság – köré szerveződnek. A csomópontokhoz kapcsolódóan

Az interszekcionális megkülönböztetés szükségessé teszi magának az egyenlő bánásmód elvének az alapvető újragondolását is. Hagyományosan ugyanis az egyenlő bánásmód az összehasonlításon alapszik: az egyenlőségből az következik, hogy az egymással összehasonlítható helyzetben lévő személyeket egyformán, az egymástól eltérő helyzetben lévő személyeket pedig különbözően kezelje a jog.²² Az interszekcionális megkülönböztetés esetében ez a megközelítés különösen korlátozó, ugyanis megköveteli, hogy az egyenlő közötti számtalan különbség és hasonlóság közül meghatározásra kerüljenek az összehasonlítandó jellemzők.²³ Összehasonlítható helyzetben rendszerint az a személy van, aki nem rendelkezik az adott védett tulajdonsággal. Kovačević rávilágítva ennek az interszekcionális megkülönböztetés terén való alkalmazásának nehézségére, azaz az összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport hiányára, az alábbi példát hozza. Eszerint egy fogyatékkal élő női munkavállalót, aki úgy véli, hogy interszekcionális megkülönböztetés áldozata, egy fogyatékkal nem élő férfi munkavállalóval kellene összehasonlítani. Ez azonban nem teszi lehetővé a fogyatékossgal élő női munkavállalót érő kedvezőtlen bánásmód valamennyi aspektusának feltárását, mivel azt a nem és fogyatékossg kölcsönhatása is okozhatja. Ez azt jelenti, hogy a helyzete nemcsak a fogyatékkal nem élő munkavállalókhoz képest egyedi, hanem a fogyatékkal nem élő női munkavállalókhoz képest is.²⁴ Mindez szükségessé teszi az antidiszkriminációs jogban bevett összehasonlítható személy vagy csoport koncepciójának újragondolását.

2. Az interszekcionális megkülönböztetés jogi elismerése

Bár az interszekcionális megkülönböztetés vizsgálata a tudományos diskurzusban és az EU-s szakpolitikai dokumentumokban már megjelent, a kemény jogba – különös tekintettel az uniós irányelvekre – csak nemrég kezdett el beszivárogni. Az elmúlt évek egyik jelentős (jogalkotási) előrelépésének tekinthető, hogy az interszekcionális megkülönböztetéssel kapcsolatos kérdések több nemzetközi fórumon,²⁵ köztük

további, rokon jellegű diszkriminációs okok jelennek meg, így a modell képes megragadni az egyes okok közötti átfedéseket is. Ennek révén az interszekcionális diszkrimináció az antidiszkriminációs jogban nem kivételes jelenségként, hanem a diszkrimináció tipikus megnyilvánulási formájaként jelenhet meg, miközben elkerülhető a védett kategóriák korlátlan szaporítása. Ld. bővebben: Dagmar Schiek: On uses, mis-uses and non-uses of intersectionality before the Court of Justice (EU), *International Journal of Discrimination and the Law*, 18 (2018) 2-3., 87-89. o.

²² Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila: *Emberi jogok*, Budapest, Osiris, 2008, 366. o.

²³ Fredman: i.m. 36. o.

²⁴ Ljubinka Kovačević: Intersectional discrimination of women with disabilities in the world of work: Advantages and challenges of applying an intersectional approach, in: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of Their Empowerment* (szerk.: Ljubinka Kovačević - Dragica Vujadinović - Marco Evola) Belgrade, University of Belgrade – Faculty of Law, 2022, 350. o.

²⁵ Az interszekcionális megkülönböztetés vizsgálata egyéb nemzetközi fórumokon is megjelent. Az ENSZ egésze alatt működő, a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölésével foglalkozó ENSZ-bizottság (Committee on the Elimination of Discrimination against Women) gyakorlatáról ld. bővebben: Ivona Truscan - Joanna Bourke-Martignoni: International Human Rights Law and Intersectional Discrimination, *The Equal Rights Review*, 16 (2016), 103-131. o.; az Európa Tanács Emberi Jogok Európai Bíróságának ítélezési gyakorlatáról ld. bővebben: Ben Smith:

immár az EU-s másodlagos jogforrásokban is megjelentek.

2.1. Európai uniós szabályozás. Bár maga az egyenlő bánásmódhoz való jog szabályozása nem újkeletű, az interszekcionális megkülönböztetés másodlagos jogforrásokban történő megjelenése viszonylag új fejleménynek tekinthető. Ugyan a többszörös diszkriminációra korábban is történtek már utalások – mind a 2000/43/EK irányelv²⁶, mind a 2000/78/EK irányelv²⁷ utalt rá egy-egy preambulum bekezdésben, hogy a nők gyakran többszörös diszkrimináció áldozatai lehetnek, – kifejezetten az interszekcionális megkülönböztetésről nem szóltak ezek az irányelvek.

Különbféle szakpolitikai dokumentumokban tovább erősödött a többszörös – nem kifejezetten az interszekcionális – megkülönböztetés jelentősége.²⁸ Az interszekcionalitást egy 2017-es tanácsi határozat említi először, rámutatva, hogy a megkülönböztetés súlyosbodni tud bizonyos védett tulajdonságok összekapcsolódása és kölcsönhatása esetén.²⁹ Ezt követően, egyéb jelentésekben, stratégiákban egyre több figyelem irányult az interszekcionális megkülönböztetésre, ami jogszabályi szinten első alkalommal 2023-ban került elismerésre. Az ún. bértranszparencia irányelv kimondja, hogy a megkülönböztetés magában foglalja az interszekcionális megkülönböztetést is, mely alatt „a nem és bármely más, a megkülönböztetés alapját képező, a 2000/43/EK vagy a 2000/78/EK irányelv által védett tulajdonság vagy tulajdonságok kombinációján alapuló megkülönböztetés[t]” kell érteni.³⁰ A bértranszparencia irányelvet követte két, az esélyegyenlőségi testületekről szóló irányelv, melyek kimondják annak fontosságát, hogy az esélyegyenlőségi kérdésekben eljáró szervek kiemelt figyelmet fordítsanak az interszekcionális megkülönböztetésre, mely alatt a 79/7/EGK, a 2000/43/EK, a 2000/78/EK vagy a 2004/113/EK irányelv szerint védett tulajdonságok kombinációján alapuló hátrányos megkülönböztetés értendő.³¹ Ezen túlmenően a

Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective, *The Equal Rights Review*, 16 (2016), 73-102. o.

²⁶ A Tanács 2000. június 29-ei 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról (HL L 180., 2000.07.19., 22.o.), (14) preambulumbekezdés

²⁷ A Tanács 2000. november 27-ei 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (HL L 303., 2000.12.02., 16.o.), (3) preambulumbekezdés

²⁸ Howard: i.m. 293. o.

²⁹ Howard: i.m. 293. o.

³⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2023. május 10-i 2023/970 irányelve a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről (HL L 132., 2023.05.17., 21.o.), 3. cikk (2) e)

³¹ A Tanács 2024. május 7-i 2024/1499 irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód, a foglalkoztatás és a munkavégzés terén a személyek közötti, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosagra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód, a szociális biztonság, továbbá az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása terén a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód tekintetében az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról, valamint a 2000/43/EK és a 2004/113/EK irányelv módosításáról (HL L, 2024/1499, 2024.05.29.); (16) preambulumbekezdés és 5. cikk (2) és az Európai Parlament és a Tanács 2024. május 14-i 2024/1500 irányelve a foglalkoztatás és munkavégzés terén a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód és

nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről szóló 2024/1385 irányelv is több rendelkezést tartalmaz az interszekcionális megkülönböztetésről, továbbá a preambulumbekzdései között az emberkereskedelem megelőzéséről szóló 2024/1712 irányelv is hivatkozik rá.³²

Jelentős előrelépés, hogy az irányelvek előírt védelem magába foglalja az interszekcionális megkülönböztetés elleni védelmet is, - aminek a tagállamok átültetési kötelezettsége miatt a tagállami jogokra is hatnia kell. Ugyanakkor a szabályozás hiányosságának mondható, és a megfelelő védelem biztosítását nehezíti, hogy azok rendszerint nem valamennyi, hanem az adott konkrét irányelvben nevesített védett tulajdonságok érintettsége esetén biztosítják a védelmet.

Az EU-s szabályozás tekintetében még az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) gyakorlatára érdemes utalni. E tekintetben a *Parris ügy*³³ érdemel kiemelt figyelmet.³⁴ Az ügy tényállása szerint Parris úr több mint 30 éve élt tartós kapcsolatban azonos nemű élettársával. 2009-ben, 63 éves korában az Egyesült Királyságban bejegyzett élettársi kapcsolatot létesített - ekkoriban az ír jog egyetlen rendelkezése sem tette lehetővé a bejegyzett élettársi kapcsolat Írországban való elismerését. Az ír élettársi kapcsolatokról szóló törvényt 2010-ben fogadták el, a brit bejegyzett élettársi kapcsolatot 2011-től ismerték el az ír jogban. Parris úr 1972 óta állt a Trinity College Dublin alkalmazásában, és tagja volt az intézmény foglalkoztatói nyugdíjrendszerének. A nyugdíjszabályzat túlélő hozzátartozói nyugellátást biztosított a házastárs vagy 2011. január 1-et követően a bejegyzett élettárs számára, azzal a feltétellel, hogy a biztosított a 60. életének betöltése előtt kötött házasságot vagy létesített bejegyzett élettársi kapcsolatot. Parris úr a nyugdíjba vonulását megelőzően kérte munkáltatóját, hogy halála esetére bejegyzett élettársa részesülhessen a túlélő hozzátartozói nyugellátásban, mely kérelmét több fórumon is elutasították, arra hivatkozással, hogy a bejegyzett élettársi kapcsolat létesítésekor már betöltötte a 60. életévét.³⁵

Az ügyben eljáró Kokott főtanácsnok szerint - az interszekcionális megkülönböztetést illetően - az előzetes döntéshozatalra lényegét tekintve azt a kérdést terjesztette elő a tagállami bíróság, hogy a 2000/78 irányelv alapján akkor is megállapítható-e a tiltott hátrányos megkülönböztetés, ha az intézkedés ugyan sem önmagában az életkor alapján, sem önmagában a szexuális irányultság alapján nem bizonyul hátrányosnak, a két tényező együttese alapján viszont igen.³⁶

esélyegyenlőség tekintetében az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról, valamint a 2006/54/EK és a 2010/41/EU irányelv módosításáról (HL L, 2024/1500, 2024.05.29.), (15) preambulumbekzdés és 5. cikk (2)

³² Ujvári : i.m. 31-32. o.

³³ A Bíróság C-443/15.sz., Parris kontra Trinity College Dublin ügyben 2016. november 34-én hozott ítélete (ECLI:EU:C:2016:897)

³⁴ Az EUB többszörös diszkriminációt érintő gyakorlatáról ld. bővebben: Xenidis: i.m.; az interszekcionális megkülönböztetésről ld. bővebben: Schiek 2018: i.m.

³⁵ Parris kontra Trinity College Dublin ügy, 15-27. bek.

³⁶ Juliane Kokott főtanácsnok indítványa, az ismertetés napja: 2016. június 30., C-443/15.sz., Parris kontra Trinity College Dublin ügy (ECLI:EU:C:2016:493), 147. bek.

A főtanácsnok szerint kiemelt jelentőségű, hogy a vizsgált ügyben a hátrányos megkülönböztetés két tényezőtől, az életkorból és a szexuális irányultságból eredeztethető, így szerinte az EUB-nak e két tulajdonságot nem külön-külön, hanem együttesen kell értékelnie.³⁷ Álláspontja szerint, habár az ügyben alkalmazandó EU-s jogszabályok nem rendelkeztek kifejezetten az interszekcionális megkülönböztetésről, az ilyen megkülönböztetések elleni védelem levezethető volt már az akkor hatályos szabályozásból is.³⁸ Így szükséges figyelembe venni az ügyben érintett két tulajdonság együtteséből fakadó sajátos helyzetet, a tulajdonságok külön-külön történő vizsgálata nem felelne meg az egyenlő bánásmód követelményének.³⁹

Bár az EUB-nak lehetősége lett volna, hogy vizsgálja az interszekcionális megkülönböztetést, nem élt vele és nem követte a főtanácsnoki indítványban kifejtetteket. Bár azt elismerte, hogy valamely hátrányos megkülönböztetés alapulhat több, a 2000/78 irányelvben foglalt okon is,⁴⁰ azonban amennyiben egy intézkedés nem alkalmas arra, hogy egyes védett tulajdonságok alapján külön-külön megkülönböztetést valósítson meg, úgy ezen tulajdonságok együttes hatása miatt sem minősülhet diszkriminatívnak az adott intézkedés.⁴¹ Az EUB-t számos kritika érte, amiért elutasította az interszekcionális megkülönböztetés érdemi vizsgálatának lehetőségét, továbbá szükségesnek tartunk rámutatni, hogy az ítélet az interszekcionális megkülönböztetés másodlagos jogban történő elismerését megelőzően született, így a jogfejlődés szempontjából indokoltnak tűnik, hogy az EUB újraértékelje a kérdést.⁴²

2.2. Hazai szabályozás. A hazai esélyegyenlőségről szóló törvény, a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (a továbbiakban: Ebktv.) ugyan nem rendelkezik kifejezetten az interszekcionális megkülönböztetésről (sem a többszörös diszkriminációról), ez azonban nem jelenti azt, hogy ne nyújtana védelmet az ilyen típusú megkülönböztetésekkel szemben. Az Ebktv. az EU-s irányelvekben előírt minimumkövetelményekhez képest nagyszámú – összesen 19 – védett tulajdonságot nevesít, mindezt öt területen,⁴³ továbbá hatósági szinten egy hatóság rendelkezik hatáskörrel a jogsértések vizsgálatára. A hazai szabályozás ezen jellemzői elméletben (nagyobb) teret engednek a többszörös diszkrimináció vizsgálatának is.⁴⁴

A korábban működő Egyenlő Bánásmód Hatóság több ízben is foglalkozott a többszörös diszkriminációval. Egyrészt, az EBH mellett működő Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban kiadott állásfoglalásában kifejezetten foglalkozott a kérdéssel. Eszerint „[a]mennyiben több,

³⁷ Kokott: i.m. 4. bek. Kiemelnénk, hogy Kokott főtanácsnok nem használja az interszekcionális megkülönböztetés kifejezést a véleményében, ám tartalmát tekintve ezt a jelenséget írja le.

³⁸ Kokott: i.m. 152. bek.

³⁹ Kokott: i.m. 153. bek.

⁴⁰ Parris kontra Trinity College Dublin ügy, 80. bek.

⁴¹ Parris kontra Trinity College Dublin ügy, 80. bek. és 82. bek.

⁴² E tekintetben ld. bővebben: Howard: i.m.

⁴³ Foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás és képzés, áruk forgalmazása és szolgáltatások igénybevétele.

⁴⁴ EBH: i.m. 14-15. o.

az Ebktv. 8. §-ában nevesített és az ügyben egyaránt meghatározó tulajdonságra hivatkozik az eljárást indító fél, az eljárást a lényegi tulajdonságok együttes figyelembe vételével kell lefolytatni, és az összehasonlítás alapját képező személyt vagy csoportot valamennyi tulajdonság figyelembe vételével kell kiválasztani. Ezekben az esetekben a diszkrimináció alapjául e tulajdonságok összességét, nem pedig az egyéb helyzetet szükséges meghatározni[.]”⁴⁵ Az EBH 2018-as szakmai kiadványában⁴⁶ részletesen is vizsgálta a többszörös diszkrimináció jelenségét, annak hazai hatósági gyakorlatát. Felhívta a figyelmet a kérdés jelentőségére, a többszörös diszkrimináció típusaira – köztük az interszekcionális diszkriminációra –, továbbá kiemelte, hogy az Ebktv-ben való nevesítés hiánya ellenére is hatáskörrel rendelkezik a többszörös diszkriminációt érintő panaszok kivizsgálására, és ténylegesen is vizsgál ilyen kérelmeket.⁴⁷ Az EBH-t 2021-ben felváltó, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalának elkülönült szervezeti egységeként működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság eddigi tevékenysége keretében nem vizsgálta részletesen a többszörös diszkrimináció jelenségét: érdemben sem az éves beszámolóban nem foglalkozott a kérdéssel, továbbá tájékoztató anyagot sem adott ki.

3. Az interszekcionális megkülönböztetés megjelenése a munka világában

A munka világa az egyenlő bánásmód érvényesülésének kiemelt színtere, emellett az interszekcionális diszkrimináció gyakori megjelenési közege is. Bár nem lehetséges annak kimerítő felsorolását adni, hogy a munka világában miként, milyen csoportokat érintve jelenhet meg az interszekcionális diszkrimináció, a továbbiakban annak egyes gyakori megjelenési formáinak bemutatására teszünk kísérletet.

A *(potenciális) gyermekvállalással összefüggésben* több módon is felmerülhet a munkahelyi interszekcionális megkülönböztetés. Egyrészt a várandósságot megelőzően az életkor és a nem kombinációja gyakran eredményez sajátos megkülönböztetési formákat. Példaként említhető, ha a munkáltató azért nem alkalmaz fiatal női munkavállalókat, mivel esetükben nagyobb a valószínűsége annak, hogy gyermeket vállalnak és kiesnek a munkából. A hátrányos megkülönböztetés nem magyarázható pusztán a fiatal életkorral, sem önmagában a női nemhez tartozással: hisz a munkáltató nem zárkózik el sem a fiatal munkavállalók alkalmazása elől, sem a női munkavállalók alkalmazása elől. A hátrány abból fakad, hogy az érintett személy egyszerre fiatal és nő: e két tulajdonság metszéspontja pedig egy sajátos, önálló diszkriminációs alapot hoz létre.⁴⁸ Másrészt a várandósság és a nem kölcsönhatása is vezethet interszekcionális diszkriminációhoz. Bár a várandósság biológiai adottságok miatt a női nemhez kapcsolódik, az nem

⁴⁵ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) TT. sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban, 7. o.

⁴⁶ EBH: i.m.

⁴⁷ Az EBH több védett tulajdonság egymásmellettségén alapuló diszkriminációval, valamint az interszekcionális diszkriminációval kapcsolatos gyakorlatáról ld. bővebben: EBH: i.m. 25-42. o.

⁴⁸ Howard: i.m. 294. o.

azonosítható a nemmel, hiszen nem minden nő vállal gyermeket.⁴⁹ A nemhez és a várandóssághoz kapcsolódó sztereotípiák és előítéletek együttes jelenléte pedig különösen kiszolgáltatottá tehetik a várandós női munkavállalókat. *Harmadrészt* az anyaság is gyakran vezet interszekcionális diszkriminációhoz, ugyanis az édesanyák sajátos – kiszolgáltatottabb – helyzetben vannak, mind a gyermektelen női munkavállalókhoz, mind az édesapákhoz viszonyítva, mely megnyilvánulhat többek között a nehezebb munkához jutás, az alacsonyabb bérezés vagy az előrelépési lehetőségek korlátozása terén.

A *fogyatékoság* gyakran kölcsönhatásba lép a *nemmel*. Kiindulópontként leszögezhető, hogy a fogyatékossgal rendelkező munkavállalók eleve gyakran szembesülnek hátrányos megkülönböztetéssel a foglalkoztatással összefüggésben. Ugyanakkor az ilyen munkavállalók helyzetének vizsgálata során fontos azzal tisztában lenni, hogy nem a fogyatékoság az egyetlen, a munkaerőpiaci helyzetükre ható tulajdonság, amit szükséges figyelembe venni: példának okáért a fogyatékossgal élő női munkavállalók egyszerre szembesülnek a fogyatékossgal és a nemmel kapcsolatos negatív sztereotípiákkal.⁵⁰ A fogyatékkal élő férfi munkavállalók munkavállalási esélyei nagyobbak, mint a fogyatékkal élő női munkavállalóké, ami a rehabilitációs lehetőségeikre is hatással van; az ilyen női munkavállalók férfi társaikhoz képest gyakrabban nem részesülnek megfelelő oktatásban – mely szintén kihat a későbbi munkavállalási lehetőségeikre. A fogyatékkal élő női munkavállalók foglalkoztatás esetén gyakrabban helyezkednek el alacsonyan fizetett és bizonytalan állásokban, valamint a szakmai előrelépési, vezetői pozícióban való elhelyezkedési lehetőségeik is szerényebbek.⁵¹ Mindez a fogyatékossgal élő női munkavállalók fokozott sérülékenységehez vezet.

Ehelyütt szükségesnek tartjuk megjegyezni, hogy bár az EUB nem tekinteti fogyatékossgának a betegséget, bizonyos betegségek megjelenése is kölcsönhatásba lép a nemmel. Példaként említhető a HK Danmark ügy: két női kérelmező krónikus hátfájása miatt sokat hiányzott a munkából (mivel a munkáltató elutasította a részmunkaidős munkavégzés és az állítható íróasztal iránti kérelmüket), mely végül a munkaviszonyuk megszüntetéséhez vezetett. Az EUB fenntartotta a korábbi gyakorlatában kialakított álláspontot, miszerint a betegség nem tekinthető fogyatékossgának, így az eszerinti védelem sem illette meg a kérelmezőket. Mindez figyelmen kívül hagyta a nemi aspektusokat, miszerint az ügyben is érintett károsodás – titkársági munkát végző munkavállalók krónikus hátfájása – aránytalan mértékben érintette a nőket a titkársági munka ülő jellegéből fakadóan, mivel a területen jellemzően a nők vannak többségben.⁵²

A munkahelyi interszekcionális diszkrimináció tipikus példái közé tartoznak az úgynevezett *fejkendő ügyek*, ahol a vallás vagy meggyőződés, a nem és a faji vagy etnikai származás lépnek egymással kölcsönhatásba. Ezekben az esetekben muszlim nők számára tiltották, hogy vallási okokból fejkendőt hordjanak a munkahelyen,

⁴⁹ Fredman: i.m. 73. o.

⁵⁰ Kovačević: i.m. 342. o.

⁵¹ Kovačević: i.m. 343-345. o.

⁵² Dagmar Schiek: Intersectionality and the Notion of Disability in EU discrimination law, *Common Market Law*, 53 (2016) 1., 54-55, 60. o.

amikor pedig megtagadták a fejkendő levételét, különféle hátrányos jogkövetkezményekben részesültek. Ugyan az EUB több alkalommal is vizsgált ilyen ügyeket,⁵³ azonban azt kizárólag azokat a jogszabályok valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó rendelkezései alapján tette, érdemben nem foglalkozott a többi érintett védett tulajdonsággal.⁵⁴ Az EUB gyakorlata három feltétel megléte esetén, de engedélyezte az ilyen munkahelyi tilalmat – a valláson és meggyőződésen alapuló kizárólagos fókusz miatt azonban figyelmen kívül hagyta, hogy az ilyen intézkedések a valóságban milyen korlátokat jelentenek a muszlim nők foglalkoztatási lehetőségeire és társadalmi integrációjára nézve. Az EUB azt sem vette figyelembe, hogy bár egy ilyen gyakorlat valóban hátrányos lehet a muszlim személyeket illetően, azonban a muszlim nők a muszlim férfiaknál sérülékenyebbek a rájuk vonatkozó szigorúbb öltözködési előírások miatt, továbbá a gyakran meglévő etnikai kisebbséghez tartozás is tovább fokozza ezt a sérülékenységet.⁵⁵

Összegzés

Az interszekcionális diszkrimináció szabályozása terén jelentős fejleménynek tekinthető, hogy fogalma és tilalma az utóbbi időszakban egyre inkább megjelent az európai uniós jelentésekben és stratégiákban, valamint már a másodlagos jogban is szabályozásra került. Ugyanakkor a valóban hatékony védelem biztosításához szükségesnek tartjuk a jelenleg domináns, egyetlen védett tulajdonságra épülő megközelítés felülvizsgálatát, és annak gyakorlati elismerését, hogy a hátrányos megkülönböztetés gyakran több, egymással összefonódó tulajdonság okán valósul meg. Az EU-s másodlagos jogban történő elismerés mellett – mely irányelvek implementálása a tagállami jogrendszerek védelmét is erősítheti – indokolt lenne továbbá, ha az EUB is állást foglalna a kérdésben: eddig ugyan vonakodott teret adni az interszekcionális megkülönböztetésnek, azonban annak az irányelvekben történő szabályozása alapot szolgáltat a korábbi gyakorlatának a felülvizsgálatára.

A hazai szabályozást illetően elmondható, hogy elméletben adottak a megfelelő keretek. Az Ebktv. az uniós irányelvek által előírt minimumkövetelményekhez képest nagyszámú védett tulajdonságot nevesít, és öt kiemelt területen biztosít védelmet, ami több, az uniós jogban fennálló akadályt is elháríthat az interszekcionális megkülönböztetés elleni hatékony fellépés elől. Ugyanakkor kívánatos lenne, hogy az alapvető jogok biztosának gyakorlatában is nagyobb hangsúlyt kapjon az interszekcionális megkülönböztetés vizsgálata – ideértve akár tájékoztató anyagok kiadását is. Mindez nemcsak a jogalkalmazás és jogérvényesítés minőségét javíthatná, hanem hozzájárulna a leginkább sérülékeny csoportok jogainak védelméhez és a társadalmi egyenlőség erősítéséhez is.

⁵³ Az esetekről ld. bővebben: Schiek 2018: i.m 93-96. o.

⁵⁴ Howard: i.m. 305. o.

⁵⁵ Howard: i.m. 308. o.

Irodalomjegyzék

- Dagmar Schiek: On uses, mis-uses and non-uses of intersectionality before the Court of Justice (EU), *International Journal of Discrimination and the Law*, 18 (2018) 2-3., 82-103. o. (<https://doi.org/10.1177/1358229118799232>)
- Dagmar Schiek: Intersectionality and the Notion of Disability in EU discrimination law, *Common Market Law*, 53 (2016) 1., 35-63. o. (<https://doi.org/10.54648/cola2016004>)
- Egyenlő Bánásmód Hatóság: *EBH-füzetek 5: A többszörös diszkrimináció megjelenése az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában*, Budapest, Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2018, 10-11. o.
- Erica Howard: Intersectional discrimination and EU law: Time to revisit Parris, *International Journal of Discrimination and the Law*, 24 (2024) 4., 292-312. o. (<https://doi.org/10.1177/13582291241285336>)
- Európai Unió Alapjogi Ügynöksége - Európa Tanács: *Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról*, Luxemburg, Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2020
- European Institute for Gender Equality: Glossary and thesaurus. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1395?language_content_entity=hu (Letöltés ideje: 2026.03.06.)
- European Union Agency for Fundamental Rights -Council of Europe: *Handbook on European non-discrimination law*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018 (https://doi.org/10.1163/2210-7975_hrd-9992-20180028)
- Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila: *Emberi jogok*, Budapest, Osiris, 2008
- Herdon István – Takács Dóra: Az egyenlő bánásmód elméleti kérdései a munkajog jogági besorolása vonatkozásában, *Debreceni Jogi Műhely*, (2022) 1-2., 57-79. o. (<https://doi.org/10.24169/djm/2022/1-2/4>)
- Juliane Kokott főtanácsnok indítványa, az ismertetés napja: 2016. június 30., C-443/15.sz., Parris kontra Trinity College Dublin ügy (ECLI:EU:C:2016:493)
- Kimberle Crenshaw: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, *University of Chicago Legal Forum*, (1989) 1., 139-167. o. (<https://doi.org/10.4324/9780429500480-5>)
- Ljubinka Kovačević: Intersectional discrimination of women with disabilities in the world of work: Advantages and challenges of applying an intersectional approach, in: *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of Their Empowerment* (szerk.: Ljubinka Kovačević - Dragica Vujadinović - Marco Evola) Belgrade, University of Belgrade – Faculty of Law, 2022, 329-370. o. (<https://doi.org/10.2139/ssrn.4719309>)
- Raphaële Xenidis: *Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law Towards Redressing Complex Inequality?* (2018) <https://cilvektiesibas.org.lv/media/record/docs/2022/01/27/multiple-discrimination-paper.pdf> (Letöltés ideje: 2026.03.06.)

-
- Sandra Fredman: *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016
 - Ujvári Blanka: Az interszekcionális diszkrimináció szabályozása az Európai Unióban, *Közjogi Szemle*, (2025) 1., 30-34. o. (<https://doi.org/10.59851/kjsz.2025.1.05>)
-
-