

Kasper Lippert-Rasmussen

Er indirekte diskrimination uretfærdig?

Mange mener, at indirekte diskrimination i sig selv er uretfærdig, fordi den på disproportional vis stiller bestemte grupper værre. I denne artikel rejser jeg to spørgsmål: 1) Hvad vil det sige at stille en gruppe værre, og 2) hvilke grupper er det relevant at interessere sig for, når vi stiller spørgsmålet om, hvorvidt en given praksis er indirekte diskriminerende? Jeg viser, at det er vanskeligt at besvare de to spørgsmål på en måde, der både indfanger den måde, vi normalt tænker om indirekte diskrimination på og samtidig indebærer, at indirekte diskrimination er uforenelig med de moralske hensyn, der begrundet det synspunkt, at indirekte diskrimination er moralsk problematisk. I den sidste del af artiklen forklarer jeg, hvorfor der ikke følger af artiklens negative konklusion – at indirekte diskrimination ikke i sig selv er uretfærdig – at vi skal undlade at mindske eller forbyde indirekte diskrimination.

Nøgleord: diskrimination, grupper, indirekte diskrimination, lighed, retfærdighed, retsmoralisme

Det er almindeligt både i lovgivning og i juridisk og politisk-teoretisk litteratur at skelne mellem direkte og indirekte diskrimination (se fx Altman, 2020; Collins og Khaitan, 2018; Cosette-Lefebvre, 2020; Eidelson, 2015; Fredman, 2011, 2018; Khaitan, 2015, 2018; Lippert-Rasmussen, 2013; Thomsen, 2015).¹ Begge former for diskrimination opfattes almindeligvis som uretfærdig som sådan (Hellman, 2018; Khaitan, 2015; Moreau, 2018, 2020; Sunstein, 1994). Desuden er det en ganske almindelig tanke bag (lov)tiltag med henblik på at sikre, at bestemte grupper ikke udsættes for indirekte diskrimination. Nærværende artikel stiller skarpt på, om dette synspunkt – at indirekte diskrimination er uretfærdig som sådan – kan opretholdes, og i givet fald under hvilke omstændigheder det er tilfældet.

Først sonderer jeg mellem direkte og indirekte diskrimination. Derefter rejser jeg spørgsmålet om, hvad der bestemmer, om en given gruppe stilles ringere som følge af en bestemt indirekte diskriminerende praksis. Er det fx afgørende, om flertallet af medlemmer af den relevante gruppe stilles ringere, eller er det afgørende, om medlemmer af den relevante gruppe bliver stillet gennemsnitligt værre? Efterfølgende sektion fokuserer på spørgsmålet om, hvilken gruppe det er relevant at kigge på, når vi skal afgøre, om en given praksis indirekte diskriminerer mod en bestemt gruppe. Hvad er fx den relevante gruppe, når det hævdes, at typiske måder at vurdere akademiske kvalifikationer til stillinger på

universitetet på indirekte vis diskriminerer mod kvindelige ansøgere? Er det kvindelige ansøgere til stillinger på universitetet, kvinder som enten søger om eller måske under andre omstændigheder ville have søgt om ansættelse på et universitet, eller kvinder i al almindelighed?² Artiklens overordnede tese er, at uanset om direkte diskrimination er uretfærdig som sådan, så er indirekte diskrimination, sådan som vi normalt forstår det, ikke. Det kan måske for nogen lyde som en meget vidtgående og kontroversiel tese, der lægger op til, at vi opgiver tiltag mod indirekte diskrimination. Sidste sektion før konklusionen forklarer, hvorfor denne konklusion ikke følger, idet den blandt andet peger på mange andre og fornuftige tiltag og forbud, der retter sig mod ting, der ikke i sig selv er uretfærdige eller på anden måde moralsk forkerte.

Jeg bør dog starte med to afklarende bemærkninger om denne artikels fokus. For det første kan indirekte diskrimination finde sted i mange forskellige kontekster. For simpelhedens skyld vil jeg fokusere på diskrimination i en arbejdsmarkedskontekst, men mine pointer finder også anvendelse i de mange andre kontekster, hvor der ligeledes kan være indirekte diskrimination. For det andet kan mange ting være indirekte diskriminerende: beslutninger, regler, krav, personer, institutioner, normer etc. Almindeligvis vil jeg for simpelhedens skyld nedenfor enten tale om indirekte diskriminerende personer eller indirekte diskriminerende praksisser, selvom mine pointer finder bredere anvendelse.

Sondringen mellem direkte og indirekte diskrimination

Sondringen mellem direkte og indirekte diskrimination drages forskelligt i forskellige sammenhænge og af forskellige teoretikere, men noget i stil med følgende indfanger en forholdsvis gængs forståelse og i denne sammenhæng fuldt ud tilfredsstillende definition af direkte diskrimination:

X diskriminerer direkte mod Y sammenlignet med Z, hvis og kun hvis:

- 1) X behandler Y på en anden og værre måde end Z (*forskelsbehandlingsbetingelsen*);³
- 2) 1) er sand, fordi X opfatter Y som havende en bestemt gruppeidentitet og opfatter Z som havende en anden gruppeidentitet (*repræsentationsbetingelsen*);⁴
- 3) det er irrelevant for, hvordan X bør behandle Y, at Y har den gruppeidentitet, som vedkommende har (*irrelevansbetingelsen*).

Direkte diskrimination foreligger, fordi den, der diskriminerer (diskriminatoren), opfatter den diskriminerede som medlem af en bestemt gruppe og af den grund behandler vedkommende anderledes og værre end Z, som vedkommende opfatter som medlem af en anden og typisk af forskellige grunde foretrukken

gruppe. En sådan forskelsbehandling kan være uerkendt af den diskriminerende selv, hvilket er et centralt tema i litteraturen om implicit bias.⁵ Hvis X behandlede Y og Z på en lige god måde, ville X ikke diskriminere *mod* nogen – i det mindste ikke direkte – selvom X måske ville diskriminere *mellem* Y and Z, som når en tolk taler italiensk til italienere og tysk til tyskere. Hvis X behandler Y *bedre* end Z, så foreligger der måske diskrimination, men her er så tale diskrimination *til fordel for* Y.

Det er ikke helt klart, hvad der ligger i at behandle nogen værre. X behandler Y værre end Z, hvis X ikke vil sælge almindelige dagligvarer til Y, men gerne til Z. Men behandler X Y værre end Z, hvis X ikke vil sælge vanedannende opioider til Y, men gerne til Z? Det er dog klart, at X kan behandle Y værre end Z i den relevante forstand, desuagtet at Y faktisk ender med at bliver bedre stillet som følge af den direkte diskriminerende handling. En jødisk ansøger til en stilling i Nazityskland i 1938, hvis ansøgning afvises, fordi vedkommende klassificeres som jøde, bliver behandlet værre end andre ikkejødiske ansøgere og derigennem udsat for direkte diskrimination, desuagtet at afslaget ender med, at vedkommende emigrerer til USA senere samme år og dermed ender med at være væsentligt bedre stillet, end hvis vedkommende havde fået jobbet og var blevet i Nazityskland (Lippert-Rasmussen, 2013).⁶

Langtfra al forskelsbehandling udgør diskrimination. Hvis en dommer løslader en uskyldig, men idømmer en skyldig en straf, så forskelsbehandler dommeren de to personer, men det er også klart, at dommeren ikke dermed gør sig sårbar for en anke om i nogen interessant forstand at have diskrimineret mod den person, vedkommende idømmer en straf. En oplagt forklaring på dette er, at bevismaterialets stilling og ikke de to personers tilhørsforhold til forskellige socialt saliente grupper er grunden til, at dommeren forskelsbehandler de to personer.

Repræsentationsbetingelsen kan opfyldes på grund af, at diskriminatorens har såvel eksplicit som implicit bias. Hvis diskriminator fx vurderer publikationer som værende mindre meriterende, hvis ansøgeren og forfatteren er kvinde, end hvis vedkommende er mand, så behandler diskriminator personen værre, fordi vedkommende opfatter ansøgeren som kvinde – det desuagtet at diskriminator måske er aldeles uvidende om, at vedkommende gør det og endda ville være skamfuld over at blive oplyst om sin bias i den sammenhæng. Repræsentationsbetingelsen kan også opfyldes, desuagtet at diskriminator ikke er biased på nogen måde. Det kan fx være tilfældet, hvis diskriminator alene forskelsbehandler efter race ud fra ren statistisk information om, at restaurationsgæster foretrækker etnisk danske tjenere fremfor ikkeetnisk danske tjenere, og at det dermed

er økonomisk rationelt for en restaurant at forskelsbehandle etnisk danske og ikkeetnisk danske ansøgere.

Irrelevansbetingelsen er naturligvis ganske problematisk for, hvornår det er irrelevant, om en person har en bestemt gruppeidentitet? Ofte kan det måske synes åbenlyst, om det er tilfældet. Hvis en person fx søger et job som softwareprogrammør, hvor arbejdet stort set udelukkende foregår foran en skærm, er det klart irrelevant, hvilken kønsidentitet vedkommende har. Omvendt hvis et hjem for voldsramte kvinder søger en socialrådgiver, så er det måske ikke indlysende, at ansøgerens køn er irrelevant – kvinder har typisk i den situation såkaldte reaktionskvalifikationer, som mange mænd ikke har – kvalifikationer i form af hvordan klienter etc. reagerer på den ansatte, der har betydning for, hvor godt vedkommende kan udfylde sin jobfunktion (Mason, 2017; Wertheimer, 1983). Irrelevansbetingelsen er af forskellige grunde ganske problematisk, men da den har en vis intuitiv appel og ikke spiller nogen rolle i den efterfølgende argumentation, vil jeg ikke gå ind i en nærmere diskussion af betingelsen (Lippert-Rasmussen, 2013: 105-107).

Den centrale forskel mellem direkte og indirekte diskrimination er, at indirekte diskrimination er noget, som kan foreligge, selv hvis ingen diskriminatorer aktuelt er biased – hverken implicit eller eksplicit. Indirekte diskrimination kan defineres på følgende måde:

X diskriminerer indirekte mod Y sammenlignet med Z, hvis og kun hvis:

- 1) X behandler Y på samme måde som Z (*ligebehandlingsbetingelsen*);
- 2) at behandle personer på denne måde har generelt mere negative konsekvenser for personer som Y end for personer som Z (*ulempebetingelsen*);
- 3) disse negative konsekvenser er disproportionale relativt til de fordele, det har for Z at behandle personer på denne måde (*disproportionalitetstesen*).

Ligebehandlingsbetingelsen sikrer, at direkte og indirekte diskrimination er gensidigt udelukkende, idet den – fraset muligheden af diskrimination mellem – er opfyldt, hvis og kun hvis forskelsbehandlingsbetingelsen ikke er opfyldt. Hvis en praksis er indirekte diskriminerende mod en gruppe, så kan den ikke også på samme tid være direkte diskriminerende mod gruppen.⁷ Det er også vigtigt at være opmærksom på, at netop på grund af ligebehandlingsbetingelsen, så kan arbejdsgiver ikke forsvare sig mod anklagen om fx indirekte diskrimination mod kvinder ved at henvise til et auditstudie, som viser, at ansøgerens køn ingen kausal indflydelse har på ansøgerens chance for at blive ansat i vedkommendes organisation etc. Problemet er nemlig ikke forskelsbehandling ud fra samme regler. Problemet er regler, der i sig selv der stiller kvinder værre

end mænd. Tag fx følgende regel: ”Ingen ansat har ret til at udeblive fra arbejde i forbindelse med barns sygdom”. Givet sexistiske kønsroller kan denne regel være indirekte diskriminerende mod kvinder, desuagtet reglen anvendes ensartet og uden skelen til regelbryderens køn, og arbejdsgiveren måske derfor kan afvise en anke om direkte diskrimination mod kvinder.⁸

Ulempebetingelsen har samme funktion som forskelsbehandlingstesen i definitionen af direkte diskrimination. Ikke al ligebehandling er indirekte diskrimination. Hvis fx alle grupper i samme grad gavnnes eller skades af en given praksis, så bliver ingen udsat for indirekte diskrimination. Ulempebetingelsen er med til at afgrænse ligebehandling, der er indirekte diskrimination fra ligebehandling, som ikke er, ligesom den forklarer, hvorvidt en gruppe bliver udsat for indirekte diskrimination mod eller til fordel for.⁹

Nu er der formentligt rigtig mange praksisser etc., der i ulige grad gavner eller skader alle mulige forskellige grupper. Det er imidlertid langt fra alle disse praksisser, som man rimeligvis kan anse for at være indirekte diskriminerende. Her kommer disproportionalitetsbetingelsen i betragtning. Det vil formentlig være korrekt, at i og med der er relativt færre uddannede afroamerikanske læger end ikkeafroamerikanske uddannede læger, så er kravet om en lægeuddannelse for at blive ansat som læge et krav, der stiller afroamerikanere dårligere end andre grupper af amerikanere, hvad angår muligheden for at blive ansat som læge. Det er dog næppe noget, mange vil anse for at udgøre indirekte diskrimination mod afroamerikanere. Disproportionalitetsbetingelsen forklarer dette.¹⁰ At ansætte folk, der ikke er uddannede som læger, som læger har store omkostninger for andre – først og fremmest patienterne – der i en eller anden svært præciserbar forstand vejer tungere end de omkostninger, det har for afroamerikanere som gruppe, at de gennem kravet om lægeuddannelse stilles ringere i konkurrence om vellønnede lægestillinger (Lippert-Rasmussen, 2022).

I princippet kunne man have en betingelse for, at noget er direkte diskrimination, der modsvarer disproportionalitetsbetingelsen, således at en arbejdsgivers afvisning af fx at ansætte ansøgere med en bestemt kønsidentitet ikke ville tælle som direkte diskrimination, forudsat at skadevirkningerne for folk med en afvigende kønsidentitet var ganske små i forhold til de fordele, ansættelsespraksissen involverede (fx at arbejdsgiveren og de nuværende ansatte ville opleve psykiske problemer – antag de er så homofobiske, at dette ville være konsekvensen – ved at skulle forholde sig til ikkeciskønnede arbejdskolleger). I praksis er der dog ingen, der lader en sådan betingelse indgå i definitionen af direkte diskrimination.¹¹

En anden bemærkelsesværdig observation i forbindelse med disproportionalitetsbetingelsen er, at den indebærer, at der er indbygget en bestemt vurdering

– en moralsk afvejning af fordele for nogen mod ulemper for andre – i selve definitionen af indirekte diskrimination.¹² Det indebærer også, at selvom mange anser direkte diskrimination for at være i udgangspunktet mere problematisk set fra en retfærdighedsmæssig synsvinkel end direkte diskrimination, så er der i det mindste en henseende, i hvilken det er omvendt. For det ligger i selve begrebet om indirekte diskrimination, at indirekte diskrimination involverer nogle disproportionale ulemper for nogle grupper, mens det ikke er givet – i det mindste ikke definatorisk – når vi taler direkte diskrimination. Og det synes trods alt at være tilfældet, at det, at noget involverer disproportionale ulemper for bestemte grupper, alt andet lige gør det sværere at begrunde den pågældende ting fra en retfærdighedsmæssig synsvinkel.

Så vidt den definitions-mæssige forskel på direkte og indirekte diskrimination. Jeg vil nu i næste to afsnit stille skarpt på, hvordan vi skal forstå ulempebetingsen.

Hvad bestemmer, om en gruppe stilles værre?

Overvej følgende rent fiktive eksempel:

Et institut har et sæt regler for tildeling af lønforhøjelse. Reglerne er kønsneutrale i den forstand, at betingelserne er præcist de samme for mænd og kvinder, og at det, at reglerne er, som de er, intet har at gøre med, at institutledelsen har eksplicitte eller implicitte kønsbias. Instituttet har præcist lige mange mandlige og kvindelige ansatte. Over en årrække viser følgende sig: 1) flere mænd end kvinder bevilges lønforhøjelse;¹³ 2) kvinder, der bevilges lønforhøjelse, bevilges generelt mere i lønforhøjelse end mænd, således at den samlede (og gennemsnitlige) lønforhøjelsessum er større for kvinder end for mænd; 3) lønforhøjelser for mænd falder generelt på de lavestlønnede mænd, mens lønforhøjelserne for kvinder generelt falder på de højestlønnede kvinder.

Spørgsmål: Er reglerne for tildeling af lønforhøjelse indirekte diskriminerende mod kvinder? Et svar kunne være ”ja” begrundet i:

Det relative antals princip: En praksis har generelt mere negative konsekvenser for personer som Y (kvinder) end for personer som Z (mænd), hvis og kun hvis andelen af personer som Y, der stilles ringere med den pågældende praksis end uden den pågældende praksis, er højere end andelen af personer som Z, der stilles ringere.

Jf. mit eksempel så er der en større andel af mænd end af kvinder, som nyder gavn af reglerne for tildeling af lønforhøjelse, hvilket ifølge det relative antals princip indebærer, at de relevante lønforhøjelsesprincipper har mere negative konsekvenser for kvinder end for mænd – relativt flere kvinder får ikke lønforhøjelse end mænd.

Det er dog langt fra indlysende, at det relative antals princip bør styre vores vurdering af, om en given gruppe bliver skadet af et sæt regler. For antag at mens mænd var lige akkurat i overtal blandt dem, der fik lønforhøjelse (60 ud af 100), så fik de kvinder, som fik lønforhøjelse, alle en ganske klækkelig lønforhøjelse (100.000), mens mændene fik en ganske beskedne lønforhøjelse (10.000).¹⁴ I det lys kan det synes vanskeligt at opretholde anken, om indirekte kønsdiskrimination mod kvinder – gruppen af kvindelige ansatte fik trods alt en langt større andel af de midler, der blev afsat til lønforhøjelse end mandlige ansatte (4 mill. ud af 4,6 mill.). Hvis vi desuden tænker, at det at blive udsat for indirekte diskrimination er uretfærdigt, så er det måske ikke plausibelt i nærværende eksempel at hævde, at gruppen af kvindelige ansatte udsættes for negative konsekvenser af reglerne for lønforhøjelse og dermed for uretfærdig indirekte diskrimination. I det lys kunne man foreslå et alternativt princip:

Gennemsnitsprincippet: En praksis har generelt mere negative konsekvenser for personer som Y end for personer som Z, hvis og kun hvis gennemsnitligt set så stilles Y personer ringere end Z personer af den pågældende praksis end uden.

Gennemsnitsprincippet ville her sige, at der klart ikke foreligger indirekte diskrimination mod kvinder. Selvom færre kvinder får lønforhøjelse, så stilles kvindelige ansatte gennemsnitligt set markant bedre end mandlige ansatte under de gældende regler for lønforhøjelse. Gennemsnitsprincippet kan dermed synes mere plausibelt end det relative antals princip givet, at vi anser indirekte diskrimination for at være i sig selv uretfærdig.

Selvom gennemsnitsprincippet netop i denne optik virker mere plausibel end det relative antalsprincip, så er det dog også oplagt, at det næppe er det mest rimelige princip. Det er nemlig langt fra oplagt, at det afgørende set fra en retfærdighedssynsvinkel er at sammenligne gennemsnitlige fordele på tværs af forskellige grupper. Gennemsnitsbetragtninger er fordelingsinsensitive – et og samme gennemsnit for en gruppe kan afspejle, at alle gruppens medlemmer har det samme, eller alternativt at den ene halvdel af gruppens medlemmer har meget lidt, mens den anden har virkelig meget – og netop hensynet til fordelingsretfærdighed synes at tale for, at vi også må inddrage et hensyn til, hvordan de lønforhøjelser, der tilfalder gruppen af kvindelige og gruppen af mandlige

ansatte, fordeler sig på henholdsvis velstillede og dårligt stillede mandlige og kvindelige ansatte. Antag fx, at nogle få i forvejen meget vellønnede kvinder, der udgør en ganske lille del af den samlede mængde af kvindelige ansatte, får en meget stor lønstigning, så den gennemsnitlige lønstigning for kvinder er højere end for mænd, mens mændenes lønstigningssum fordeles på den store del af mandlige ansatte, der er ganske dårligt lønnede, således at en meget lille andel af kvindelige og flertallet af mandlige ansatte nyder gavn af en lønstigning. I den situation er det langt fra oplagt, at de pågældende regler for lønstigning ikke er indirekte diskriminerende mod kvinder. Ikke desto mindre lægger gennemsnitsprincippet op til, at det er mænd, der i denne situation bliver udsat for indirekte diskrimination. Det kunne tale for at erstatte gennemsnitprincippet med:

*Prioritetsprincippet:*¹⁵ En praksis har generelt mere negative konsekvenser for personer som Y end for personer som Z, hvis og kun hvis den moralsk vægtede sum af fordele for personer som Y relativt til deres antal er mindre end den moralsk vægtede sum af fordele for personer som Z relativt til deres antal med den pågældende praksis end uden denne praksis.

Prioritetsprincippet, kunne man hævde, er mere plausibelt end de to andre principper, der ligger bag vores bestemmelse af, hvorvidt ulempebetingelsen er opfyldt. Men det er også klart, at hvis vi forstår ulempebetingelsen på baggrund af dette princip, så vil vi uvilkårligt på nogle punkter have en revisionistisk opfattelse af, hvornår der foreligger indirekte diskrimination. En lønstigningspolitik, der fx indebærer, at flere mænd får lønstigninger, og at mænd gennemsnitligt får højere lønstigninger end kvinder, behøver ikke at være indirekte kønsdiskriminerende sammenlignet med et alternativ, hvor flere kvinder får lønforhøjelse og større ditto, hvis førstnævnte indebærer en bedre fordelingsprofil over individer, i forhold til hvor godt stillede de er. Det viser ikke, at indirekte diskrimination ikke er uretfærdig i sig selv. Men det viser, at hvis indirekte diskrimination er uretfærdig i sig selv, så forudsætter det formentlig, at vi anlægger en ganske revisionistisk forståelse af ulempebetingelsen og dermed af, hvad der udgør indirekte diskrimination.

Det er vigtigt at holde sig for øje, at hvis vores primære moralske indvending mod indirekte diskrimination er, hvordan indirekte diskrimination skaber distributiv uretfærdighed, så er det svært at se, hvordan vi skal kunne undgå nærværende implikation. De moralske indvendinger, som rettes mod direkte diskrimination, som fx at diskriminatoren opfatter den diskriminerende som havende en lavere moralsk status (Alexander, 1992), eller at diskriminerende

ikke giver tilstrækkelig vægt i sine overvejelse til den diskrimineredes interesser eller autonomi (Eidelson, 2015), er irrelevante her.

Hvilke grupper er relevante for indirekte diskrimination?

Antag at vi har givet et tilfredsstillende svar på spørgsmålet i forrige sektion – altså hvorvidt en given gruppe af personer er stillet værre som følge af en bestemt praksis. Det svar lader det imidlertid stå helt åbent, *hvilken* gruppe vi skal se på, når vi skal tage stilling til, om en given praksis er indirekte diskriminerende.¹⁶ For at indse vigtigheden af at afklare det spørgsmål beder jeg igen læseren overveje et fiktivt eksempel:

Et institut har et sæt regler for ansættelse. Reglerne er kønsneutrale i den forstand, at betingelserne er præcis de samme for mænd og kvinder, og det, at reglerne er, som de er, intet har at gøre med, at institutledelsen har eksplicite eller implicite kønsbias. Institutet har præcis lige mange mandlige og kvindelige ansøgere. Over en årrække viser følgende sig: 1) en lige stor andel af mandlige og kvindelige ansøgere ansættes, der er lige mange mandlige og kvindelige ansøgere, og de to grupper – såvel af ansøgere og faktisk ansatte – er lige godt kvalificerede; 2) mens ingen potentielle mandlige ansøgere afholder sig fra at søge stillinger på instituttet, fordi de skønner, at de vil have svært ved at leve op til reglerne for ansættelse, så afholder mange potentielle kvindelige ansøgere sig fra at søge af netop den grund, men havde de søgt, ville instituttet have ansat flere kvindelige ansøgere end mandlige ansøgere og generelt have mere kvalificerede ansatte (flere af de potentielle kvindelige ansøgere, som afholder sig fra at søge, er bedre kvalificerede end faktisk ansatte mandlige (og kvindelige) ansøgere og ville have været blevet ansat, hvis de havde søgt); 3) kvinder generelt i samfundet gavnes mere end mænd af instituttets regler for ansættelse pga. af en positiv rollemodeleffekt (se nedenfor).

I dette eksempel synes der at være tre oplagte svar på, hvem der tilsammen udgør den gruppe af personer, vi skal kigge på for at bestemme, om den relevante ansættelsespolitik er indirekte kønsdiskriminerende. Det første svar er gruppen af kvindelige ansøgere. Hvis vi kigger på den gruppe, så er der ikke nogen indirekte diskrimination mod kvinder. Andelen af ansatte for kvindelige og mandlige ansøgere er den samme, og der er ingen forskel – gennemsnitligt – mellem de to grupper af ansatte. Vi kan endda antage, at selv med andre regler for ansættelse ville disse to forhold ikke have ændret sig. Det er af den grund svært at se, at nogle af de ansatte kvinder skulle kunne have en anke begrundet

i deres personlige ansættelsesforhold over ansættelsesreglerne i den pågældende situationer.

Der er dog også et andet oplagt svar på spørgsmålet om, hvilken gruppe det er relevant at se på – nemlig gruppen af potentielle kvindelige ansøgere. Hvis vi ser på den gruppe, så er det straks mindre oplagt, at reglerne for ansættelse ikke er indirekte diskriminerende. For mens mange potentielle kvindelige ansøgere afholder sig fra at søge på grund af reglerne, så gør ingen mænd, og hvis flere kvinder havde søgt, så ville mange af dem have været bedre kvalificerede end nogle af de mænd (og kvinder), som faktisk ansøgte og blev ansat, og ville være blevet ansat i stedet for disse mindre kvalificerede ansøgere. Hvis vi ellers antager, at med andre ansættelsesregler ville en del eller alle af disse potentielle kvindelige ansøgere have søgt, så synes det at være oplagt at konkludere, at ansættelsesreglerne er til ulempe for gruppen af potentielle kvindelige ansøgere (relativt til gruppen af potentielle mandlige ansøgere), og at ansættelsesreglerne derfor potentielt indirekte diskriminerer mod kvinder.

Men der er imidlertid også et tredje og oplagt svar på spørgsmålet om, hvilken gruppe det er relevant at se på – nemlig gruppen af kvinder (Fiss, 1976; for en kritik, se Foran, 2019). Nu kan det svar måske synes lidt kunstigt i og med, at et enkelt instituts ansættelsesregler typisk ikke har konsekvenser for gruppen af kvinder som sådan, eller i den udstrækning at de har det, så er sådanne effekter aldeles marginale og opstår alene i kraft af konsekvenserne for de potentielle kvindelige ansøgere, som den relevante praksis påvirker. I det mindste i princippet kan konsekvenserne dog række langt videre. Antag fx at det pågældende institut i høj grad nyder offentlighedens bevågenhed. Antag desuden at ansættelsesreglerne, der skader potentielle kvindelige ansøgere, samtidigt skaber en stor offentlig opmærksomhed fx omkring de succesfulde kvinder med imponerende karrierer og kvalifikationer, der ansættes, og deraf en nedbrydelse af modvilje og bias mod at ansætte kvinder i andre sammenhænge. Denne opmærksomhed ville falde bort uden disse regler. Kvinder generelt gavnes derfor af ansættelsesreglerne på det pågældende institut, selvom om de også kommer potentielle kvindelige ansøgere til skade. Hvis vi antager, at det er kvinder generelt, vi skal se på, for at afgøre om ansættelsesreglerne er indirekte kønsdiskriminerende, så synes svaret dermed at være negativt. I det mindste er reglerne ikke indirekte diskriminerende mod kvinder som sådan.

Dette tredje svar er bemærkelsesværdigt, for det synes ganske naturligt at lægge op til en ganske grundlæggende kritik af idéen om indirekte diskrimination som værende i sig selv uretfærdig. Vi synes med andre ord at stå overfor en slags dilemma: *Enten* fokuserer vi på en forholdsvis snæver gruppe af personer, når vi afgør, om en given praksis har disproportionale negative konsekvenser

– fx alle potentielle kvindelige ansøgere – *eller* også fokuserer vi på alle medlemmer af den gruppe, der afgrænser de relevante potentielle ansøgere fra andre potentielle ansøgere – fx alle kvinder.

Hvis vi gør det første, så har vi en forståelse af ulempebetingelsen, der kan danne grundlag for en forholdsvist konventionel opfattelse af, hvad indirekte diskrimination er. Normalt når vi tager stilling til, om ansættelsesregler er indirekte kønsdiskriminerende, så tænker vi ikke, at det er nødvendigt at undersøge, hvordan reglerne påvirker mænd og kvinder generelt. Problemet er blot, at de moralske hensyn, der begrundes, hvorfor vi skal begrænse indirekte diskrimination, ikke nødvendigvis taler mod indirekte diskrimination i denne konventionelle forstand. Hvis fx vi er optaget af indirekte diskrimination mod kvinder, fordi vi gerne ser en reduktion af ulighedsmuligheden mellem mænd og kvinder eller kønshierarki, så skal vi i det konkrete tilfælde formentlig være glade for den pågældende indirekte diskriminerende ansættelsespraksis.

Hvis vi alternativt fokuserer på alle medlemmer af den gruppe, der afgrænser de relevante potentielle ansøgere fra andre potentielle ansøgere – fx alle kvinder – så har vi grundlaget for en forståelse af ulempebetingelsen, der tillader os at anse indirekte diskrimination som værende negativt i forhold til de hensyn, der typisk motiverer folk til at stille sig kritisk overfor indirekte diskrimination. Men i så fald har vi en meget revisionistisk forståelse af, hvad indirekte diskrimination er, men til gengæld en forståelse, der indfanger noget, som er moralsk relevant.

Nogen vil måske indvende mod argumentationen ovenfor (både nærværende og forrige sektion), at den appellerer til nogle fiktive og urealistiske eksempler, hvor fx regler gavner de bedst stillede og skader de dårligst stillede kvinder, eller hvor regler skader potentielle kvindelige ansøgere, men gavner gruppen af kvinder som sådan, selvom det er sådan, at hvis regler gavner nogle kvinder, så gavner det typisk alle kvinder.¹⁷

Denne indvending rejser en mere grundlæggende problemstilling omkring den epistemiske værdi af fiktive, urealistiske eksempler, som jeg ikke her kan gå nærmere ind i. I stedet nøjes jeg med følgende to svar til denne indvending. Det første svar er, at det langt fra er oplagt, at de eksempler, jeg har givet, hvad deres centrale træk – at regler kan være til fordel/ulempe for nogle medlemmer af en gruppe uden at være det for andre – angår, er urealistiske. Regler, der stiller personer, som har pasningsansvar for børn ringere, og personer, der ikke har, bedre, kan fx måske være en ulempe for de fleste kvinder (og mænd med stort pasningsansvar), selvom kvinder uden børn har fordel af reglerne (på samme måde som mænd uden børn og mænd med børn men uden nævneværdigt pasningsansvar). Det andet svar er, at selvom det kan være problematisk i

nogle tilfælde at lade sin argumentation hvile på fiktive, urealistiske eksempler, så er min brug af sådanne eksempler forholdsvis uproblematisk. Jeg bruger dem fx ikke til at generere moralske intuitioner om situationer, der er usædvanlige, og som nogen ville hævde, vi derfor ikke har pålidelige intuitioner om (Elster, 2011). Jeg bruger dem alene til at illustrere nogle begrebslige implikationer af forskellige måder at forstå ulempebetingelsen på. Det er svært at se, hvad problemet i brugen af fiktive, urealistiske eksempler til det formål skulle være.

Hvad følger, hvis indirekte diskrimination ikke er i sig selv uretfærdig?

I de foregående to kapitler har jeg argumenteret for, at der er forskellige måder, hvorpå man kan forstå, hvad indirekte diskrimination er. Jeg har desuden argumenteret for, at de gængse måder at forstå indirekte diskrimination på indebærer, at diskrimination ikke i sig selv er uretfærdig. Jeg beder læseren for et øjeblik at medgive mig denne argumentation for så at stille spørgsmålet, hvad argumentationen indebærer mere praktisk politisk. Mere specifikt er jeg interesseret i, om den indebærer, at vi bør ophøre med at bekymre os om indirekte diskrimination – i det mindste således som indirekte diskrimination almindeligvis forstås. Er det fx en implikation af min argumentation, at arbejdsmarkedslovgivningen ikke længere bør indeholde bestemmelser om indirekte diskrimination, og at virksomheder og institutioner ikke længere bør vedtage personalepolitikker for at modvirke indirekte diskrimination?

Inden jeg begrunder et negativt svar på dette spørgsmål, så er det vigtigt at præcisere, at det, jeg spørger om, ikke er, hvorvidt arbejdsmarkedslovgivning eller personalepolitikker bør indeholde tiltag mod indirekte diskrimination. Om det er tilfældet, er i mine øjne et kompliceret spørgsmål, der i sidste ende hviler på en lang række empiriske forhold omkring konsekvenserne af sådanne tiltag og konsekvenserne af alternative tiltag. Sådanne empiriske forhold kan antageligvis være ganske forskellige på tværs af forskellige former for diskrimination. Det spørgsmål, som jeg rejser, knytter sig til en bestemt følgerrelation – altså om det følger af det forhold, at indirekte diskrimination ikke i sig selv er uretfærdig, at lovgivningen ikke bør rumme tiltag, fx i form af forbud, mod indirekte diskrimination. Man kan svare benægtende på det spørgsmål, selv hvis man mener, at indirekte diskrimination i sig selv er uretfærdig (modsat hvad jeg har argumenteret for ovenfor), og selv hvis man mener, at lovgivning faktisk bør rumme tiltag mod indirekte diskrimination.

I mine øje er svaret på spørgsmålet benægtende. Som støtte hertil anfører jeg to grunde. Den første grund er, at loven rummer mange forbud, som dels er velbegrundede, dels åbenlyst ikke forbyder handlinger, der er i sig selv forkerte.

Allerede Jeremy Bentham (1748) forsvarede i the *Principles of the penal code* idéen om såkaldte *presumed* eller *evidentiary* krænkelser (*offences*). Idéen bag sådanne krænkelser er, at de bør være strafbare, ikke fordi de i sig er moralsk forkerte, men fordi de probabilistisk indikerer tilstedeværelsen af i sig selv moralsk forkerte handlinger. Et af Benthams eksempler på en sådan forbrydelse er det at sælge gods fra et skib, hvor skibsnavnet er ændret. Dette i sig selv jo på ingen måde moralsk forkert, men det, at man har ændret på skibsnavnet, indikerer, at der er tale om tyvekoster.¹⁸ På tilsvarende måde er der intet i sig selv moral forkert ved at medbringe store mængder kontanter, når man krydser landegrænser. Når det ikke desto mindre er strafbart og med god grund, så skyldes det, at det med stor sandsynlighed indikerer, at man er involveret i et moralsk kritisable forehavende. Jeremy Bentham selv betragtede strafbare evidentielle krænkelser som en slags undtagelse, der primært afspejler begrænsninger ved loven, fx i form af at det er meget mere omkostningsfuldt at fastslå, at disse har fundet sted, end at fastslå at en proxykrænkelse har fundet sted. Senere teoretikere, fx Fred Schauer (2011), har imidlertid leveret stærke argumenter for, at rigtig mange strafbare handlinger er at betragte som proxykrænkelser snarere end som intrinsisk forkerte handlinger.

Den anden grund knytter sig til lovmæssige tiltag mod indirekte diskrimination alene og et bestemt generelt syn på, hvilken funktion loven har. Ifølge dette syn skal loven ses som et af flere instrumenter, som staten kan bruge til at forfølge bestemte ønskværdige mål. Disse mål kan være ganske forskelligartede som fx at straffe folk, der krænker andres moralske rettigheder, at skabe sikkerhed i samfundet, at omfordele goder eller at skabe ligestilling mellem kønnene. Præcist hvad disse mål er er ikke afgørende i nærværende sammenhæng. Pointen er bare, at når et lovforbud er et dårligt instrument til at forfølge disse mål, og andre instrumenter bedre gør staten i stand til at opnå det relevante mål, fx gennem manipulation af incitamenter, valgstrukturen for borgerne eller forsøg på at påvirke sociale normer, så er der ingen grund til at ulovliggøre den pågældende moralsk forkerte adfærd.

En reaktion på ovenstående argument er at rejse spørgsmålet, om man ikke kan forsvare en svagere påstand end den, jeg har argumenteret for, nemlig at det forhold, at indirekte diskrimination ikke i sig selv er moralsk forkert, fjerner i det mindste én pro tanto grund til at forbyde indirekte diskrimination i forhold til, hvis indirekte diskrimination havde været i sig selv moralsk forkert: Den pro tanto grund det er, at indirekte diskrimination er moralsk forkert?¹⁹ Når mange umiddelbart kan være tiltrukket af at svare bekræftende på dette spørgsmål, desuagtet at de måske accepterer ovenstående argumenter, så skyldes det formentlig, at de er tiltrukket af retsmoralisme (*legal moralism*):

Retsmoralisme: Det forhold, at en bestemt type handling er moralsk forkert, er en pro tanto grund til at forbyde den pågældende type handling (se Stanton-Ife, 2022; Thaysen, 2017, 2019).

Retsmoralisme kan synes plausibel i lyset af det forhold, at mange typer af handlinger, som er pro tanto moralsk forkerte, også synes at være handlinger, der er tungtvejende pro tanto grunde til at forbyde – måske fordi vi synes, at det har en vigtig ekspressiv funktion at ulovliggøre moralsk forkerte handlinger. Det er fx moralsk forkert at kidnappe forældres børn med henblik på at få udbetalt en løsesum. Det synes også at være en tungtvejende moralsk grund til at forbyde kidnapning.

Det er dog ikke i sig selv tilstrækkeligt til at begrunde retsmoralisme. Eksemplet viser ikke, at det er det forhold, at kidnapning er moralsk forkert, der udgør pro tanto grunden til at forbyde kidnapning. Det blandt andet, fordi der er en oplagt alternativ forklaring – nemlig at man ved at forbyde kidnapning reducerer antallet af kidnapninger af børn. Hvis man antog kontrafaktisk, at det ville medføre flere tilfælde af moralsk forkerte kidnapninger af børn, at man forbød kidnapninger, så ville kritikerne af retsmoralisme hævde, at der ingen pro tanto grund er til at forbyde kidnapninger – tværtimod.

Det ligger udenfor denne artikels rammer at levere en dybdegående diskussion af retsmoralisme, men det er værd at hæfte sig ved, at vi kender problematikken, som mit hypotetiske kidnapningseksempel rejser, fra fx den offentlige debat om lovliggørelse af narkotika. I den debat mener mange, *både* at det er moralsk forkert at tage, sælge etc. narkotika, *og* at staten ikke bør forbyde dette, da et forbud ikke i nævneværdig grad vil reducere antallet af stofmisbrugere etc., men blot få disse og andre til at foretage en masse andre moralsk forkerte handlinger, fx i form af berigelseskriminalitet. Vi skal ifølge dette synspunkt betragte juridiske forbud som et instrument til, alt andet lige, at minimere antallet af moralsk forkerte handlinger fremfor at betragte loven som et medie, der bør udtrykke visse handlingers moralske forkerthed.

Konklusion

Jeg har i nærværende artikel leveret nogle politisk-teoretiske argumenter for den påstand, at indirekte diskrimination ikke i sig selv er uretfærdig. Den påstand er usædvanlig i den forstand, at megen af litteraturen om indirekte diskrimination i politisk teori og retsfilosofi tager udgangspunkt i, at indirekte diskrimination er i sig selv forkert, eller antager det og så forsøger at forklare, hvorfor den er det. Meget af den litteratur er dog også præget af et analytisk set mindre skarpt syn på, hvad præcist indirekte diskrimination er. I særdeleshed er den litteratur

typisk uklar på, dels hvad det vil sige, at en praksis stiller en gruppe personer dårligere, dels hvilke grupper det er, vi skal interessere os for, når vi skal afgøre, om en given praksis er indirekte diskriminerende. Afslutningsvis er det værd at gentage, at jeg ikke har argumenteret mod, at mange tilfælde af indirekte diskrimination er uretfærdige, eller for, at vi bør opgive tiltag mod indirekte diskrimination. Hvis vi forkaster retsmoralisme, således som jeg er tilbøjelig til at gøre, så er der stadig den mulighed, at forbud mod indirekte diskrimination i en lang række tilfælde kan begrundes gennem de ønskværdige mål, et sådant forbud sætter os i stand til at forfølge. Om den mulighed er virkelighed, er et spørgsmål, jeg ikke har forholdt mig til.²⁰

Noter

1. For eksempler fra EU og Storbritannien, se <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:html> og <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/19>
2. Kosmopolitter vil her spørge til, om der med ”kvinder i al almindelighed” menes alle kvinder indenfor en given stat eller kvinder globalt set. Her og i resten af artiklen vil jeg mene det første og se bort fra denne komplikation.
3. En måde, hvorpå X kan behandle Y værre på end Z, er ved at behandle Y og Z på samme måde med den hensigt derigennem at stille Y værre end Z. Her er tale om forskelsbehandling i forhold til, hvad X tilstræber på Y's og Z's vegne (så 1) er opfyldt), selvom det valgte middel til at realisere denne bestræbelse er at behandle Y og Z ens, jf. eksemplet nedenfor omkring fravær i forbindelse med barnets første sygedag i en variant, hvor de forskellige konsekvenser for mænd og kvinder er tilfældige.
4. ”Fordi” henviser til en kausal relation mellem måden, X repræsenterer Y og Z på, (årsag) og måden, X behandler dem forskelligt på (virkning). Med gruppeidentitet mener jeg identitet som medlem af en socialt salient gruppe. En socialt salient gruppe er en gruppe, hvorom gælder, at opfattet medlemskab af gruppen gør en væsentlig forskel for en bred vifte af forskellige typer sociale interaktioner (Lippert-Rasmussen, 2013: 30-36); for en kritik, se Popescu-Sarry (2023).
5. For et overblik om implicit bias litteraturen se Beeghly og Madva (2020).
6. En tilsvarende pointe gælder formentlig indirekte diskrimination.
7. For en kritik af denne antagelse, se Lippert-Rasmussen (under udgivelse).
8. Om vedkommende kan, afhænger, udover om reglen anvendes ens over køn, også af, om reglens eksistens afhænger af kønsbias, fx en uensartet villighed til at akkommodere kvindelige og mandlige ansatte.
9. Bemærk at mens det giver mening at tale om, at en given form for forskelsbehandling udgør direkte diskrimination *mellem* to grupper – medlemmer af de to grup-

per behandles forskelligt ud fra en repræsentation af dem som medlemmer af deres respektive gruppe – så er det ikke klart, at det giver mening at tale om indirekte diskrimination *mellem* to grupper, når de i lige grad gavnes eller skades af en given praksis. Her synes det langt mere oplagt at sige, at der slet ikke forekommer indirekte diskrimination.

10. Der er også andre mulige forklaringer, fx at den relevante gruppe, som proportionalitetsbetingelsen her angår, ikke er afroamerikanere i al almindelighed, men fx gruppen af afroamerikanske læger (se næstsidste sektion).
11. En mulig forklaring på, hvorfor definitioner af direkte diskrimination ikke rummer en proportionalitetsbetingelse, kunne være, at mange antager, at direkte diskrimination moralsk set er så meget mere problematisk end indirekte diskrimination, at selv direkte diskrimination med få eller ingen skadevirkninger og mange gavnlige effekter er moralsk utilladelig.
12. Man kan selvfølgelig formulere den afvejning i rent deskriptive termer, men i sidste ende er et sådant rent deskriptivt indirekte diskriminationsbegreb formentlig kun interessant, for så vidt som den pågældende afvejning modsvares af, hvad brugeren af begrebet anser for at være en moralsk set velbegrundet afvejning.
13. Men hvad er baseline, der skal sammenlignes med her (Lippert-Rasmussen, 2015)? At ingen tildeles lønforhøjelse eller et alternativt sæt af principper for lønforhøjelse? Hvis det sidste, hvad er så dette princip? Og hvad i fald dette princip indebærer, at et endnu større antal mænd og et endnu mindre antal kvinder ville have fået lønforhøjelse?
14. Nogle læsere tænker måske her, at dette er et urealistisk eksempel. Det er jeg enig i, men det er ikke et problem, i og med at eksemplets funktion alene er at illustrere en begrebslig mulighed. Se også de to sidste afsnit i sektionen lige før konklusionen.
15. Det, som jeg her kalder prioritetsprincippet, skal ikke forveksles med det, som Parfit (1998) kalder prioritetsprincippet trods de to princippers identiske motivation. Nærværende prioritetsprincip fortæller os, hvornår en praksis har negative konsekvenser, mens Parfits prioritetsprincip fortæller os, hvornår en situation er moralsk set bedre end en anden.
16. I foregående sektion antog jeg at de to grupper, som det var interessant at se på, var gruppen af kvindelige og gruppen af mandlige ansatte. Som vi ser i nærværende sektion, så er det ikke det eneste mulige synspunkt. Der er et andet spørgsmål om, hvilke grupper det er relevant at se på i forhold til indirekte diskrimination, som jeg ikke tager op her. Nemlig om kun undertrykte, underprivilegerede etc. grupper kan udsættes for indirekte diskrimination. Mit synspunkt er, at det er svært at se begrundelsen for en sådan indskrænkning af begrebet om rækkevidden af indirekte diskrimination, da ulemper for ikkeundertrykte etc. grupper også kan

- være disproportionalt store, desuagtet der måske skal større ulemper til, for at de er det, givet at undertrykkende grupper generelt er bedre stillede etc.
17. En tilsvarende pointe gælder regler, som skader kvinder og andre socialt saliente grupper.
 18. Se bort fra at det givet Bentham's utilitarisme ikke er tilfældet, at det at stjæle i sig selv er moralsk forkert.
 19. En pro tanto grund er en grund, der foreligger uanset hvad, men som skal vejes mod andre pro tanto grunde for at afgøre, hvad der er grund til at gøre alt taget i betragtning.
 20. Jeg takker to anonyme reviewers for særdeles nyttige kommentarer.

Litteratur

- Alexander, Larry (1992). What makes wrongful discrimination wrong? Biases, preferences, stereotypes, and proxies. *University of Pennsylvania Law Review* 141 (1): 149-219.
- Altman, Andrew (2020). Discrimination, i Edward N. Zalta (red.), *Stanford encyclopedia of philosophy*.
- Beeghly, Erin og Alex Madva (2020). *An introduction to implicit bias*. New York: Routledge.
- Collins, Hugh og Tarunabh Khaitan (2018). Indirect discrimination law: Controversies and critical questions, pp. 1-30 i Hugh Collins og Tarunabh Khaitan (red.), *Foundations of Indirect Discrimination Law*. Oxford: HartPublishing.
- Cosette-Lefebvre, Hugo (2020). Direct and indirect discrimination: A defense of the disparate impact model. *Public Affairs Quarterly* 34 (4): 340-367.
- Eidelson, Ben (2015). *Discrimination and disrespect*. New York: Oxford University Press.
- Elster, Jakob (2011). How outlandish can imaginary cases be? *Journal of Applied Philosophy* 28 (3): 241-258.
- Fiss, Owen M. (1976). Groups and the equal protection clause. *Philosophy & Public Affairs* 5 (2): 107-177.
- Foran, Michael P. (2019). Discrimination as an individual wrong. *Oxford Journal of Legal Studies* 39 (4): 901-929.
- Fredman, Sandra (2011). *Discrimination law* (2. udg.). New York: Oxford University Press.
- Fredman, Sandra (2018). Direct and indirect discrimination: Is there still a divide?, pp. 31-56 i Hugh Collins og Tarunabh Khaitan (red.), *Foundations of indirect discrimination law*. Oxford: Hart Publishing.

- Hellman, Deborah (2018). Indirect discrimination and the duty to avoid compounding injustice, pp. 105-122 i Hugh Collins og Tarunabh Khaitan (red.), *Foundations of indirect discrimination law*. Oxford: Hart Publishing.
- Khaitan, Tarunabh (2015). *A theory of discrimination law*. New York: Oxford University Press.
- Khaitan, Tarunabh (2018). Indirect discrimination, pp. 30-41 i Kasper Lippert-Rasmussen (red.), *The Routledge handbook of the ethics of discrimination*. New York: Routledge.
- Lippert-Rasmussen, Kasper (2013). *Born free and equal?* Oxford: Oxford University Press.
- Lippert-Rasmussen, Kasper (2015). Indirect discrimination is not necessarily unjust. *Journal of Practical Ethics* 2 (2): 33-57.
- Lippert-Rasmussen, Kasper (2022). Why “indirect discrimination” is a useful legal, but not a useful moral, concept. *Erasmus Journal for Philosophy and Economics* 15 (1): 83-107.
- Lippert-Rasmussen, Kasper (under udgivelse). When is disparate impact on denizens individually, indirectly discriminatory? *Critical Review of Social and Political Philosophy*.
- Mason, Andrew (2017). Appearance, discrimination, and reaction qualifications. *Journal of Political Philosophy* 25 (1): 48-71.
- Moreau, Sophia (2018). The moral seriousness of indirect discrimination, pp. 123-148 i Hugh Collins og Tarunabh Khaitan (red.), *Foundations of indirect discrimination law*. Oxford: Hart Publishing.
- Moreau, Sophia (2020). *Faces of inequality*. New York: Oxford University Press.
- Parfit, Derek (1998). Equality and priority, pp. 1-20 i Andrew Mason (red.), *Ideals of equality*. Oxford: Blackwell.
- Popescu-Sarry, Diana (2023). **Discrimination without traits: From social construction to the politics of discrimination**. *American Political Science Review*, first view, 1-13.
- Schauer, Fred (2011). Bentham on presumed offences. *Utilitas* 23 (4): 363-379.
- Stanton-Ife, John (2022). **The limits of law**. *Stanford encyclopedia of philosophy*.
- Sunstein, Cass (1994). The anticaste principle. *Michigan Law Review* 92: 2410-2455.
- Thaysen, Jens D. (2017). *On the liberty of scoundrels*. Aarhus: Politica.
- Thaysen, Jens D. (2019). **Law and political philosophy**. *Oxford research encyclopedia*.
- Thomsen, Frej K. (2015). Stealing bread and sleeping beneath bridges: Indirect discrimination as disadvantageous equal treatment. *Moral Philosophy and Politics* 2 (2): 299-327.
- Wertheimer, Alan (1983). Jobs, qualifications, and preferences. *Ethics* 94 (1): 99-112.