

Diskrimination

Kasper Lippert-Rasmussen

Er indirekte diskrimination uretfærdig?

Mira C. Skadegård

Strukturel diskrimination, benægtelse og intention

Didde Boisen Andersen, Søren Flinch Midtgaard og Viki Møller Lyngby Pedersen

Er diskrimination på baggrund af reaktionskvalifikationer tilladeligt?

Et politisk teoretisk perspektiv informeret af borgernes vurderinger

Lasse Laustsen og Claire Gothreau

Diskriminerer danske vælgere kvindelige og etniske minoritetskandidater?

Resultater fra et surveyeksperiment

Redaktion:

Ekstern redaktør: Kasper Lippert-Rasmussen

Intern redaktør: Vibeke Lehmann Nielsen

Mathilde Cecchini, Lise Degn, Christoffer Green-Pedersen, André Ken Jakobsen,

Lasse Laustsen, Vibeke Lehmann Nielsen, Tore Vincents Olsen, Niels Opstrup,

Rasmus Brun Pedersen, Arjen van Dalen

Redaktionskomité:

Peter Dahler-Larsen, Institut for Statskundskab, Københavns Universitet

Kasper Møller Hansen, Institut for Statskundskab, Københavns Universitet

Peter Viggo Jakobsen, Forsvarsakademiet

Lotte Jensen, CBS

Helene Kyed, DIIS

Christian Albrect Larsen, Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet

Helle Ørsted Nielsen, Institut for Miljøvidenskab og Institut for Statskundskab,

Aarhus Universitet

Morten Ougaard, Department of Business and Politics, CBS

Ole Helby Petersen, Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv, RUC

Søren Winter, VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

© *politica*

Omslagsdesign: Kasper Lægård, Avail Design

Grafisk tilrettelæggelse: Annette Bruun Andersen

ISSN 2246-042X

Redaktionen sluttet den 31. oktober 2023

Tilmelding til nyhedsbrev: www.politica.dk

E-mail: politica@ps.au.dk

Politica publicerer alene artikler bedømt ved peer review, enten i form af enkeltstående artikler bedømt ved mindst to anonyme reviewers eller som del af et temanummer bedømt ved mindst én anonym reviewer. Der accepteres manuskripter på dansk, norsk og svensk.

Se www.politica.dk for kontaktoplysninger og skrivevejledning.

Politica er indekseret i *International Political Science Abstracts*, som udgives af IPSA.

Tidsskriftet *Politica*

c/o Institut for Statskundskab

Bartholins Allé 7, 8000 Aarhus C

Indhold

- 295 *Kasper Lippert-Rasmussen*
Er indirekte diskrimination uretfærdig?
- 313 *Mira C. Skadegård*
Strukturel diskrimination, benægtelse og intention
- 333 *Didde Boisen Andersen, Søren Flinch Midtgaard og
Viki Møller Lyngby Pedersen*
Er diskrimination på baggrund af reaktionskvalifikationer tilladeligt?
Et politisk teoretisk perspektiv informeret af borgernes vurderinger
- 349 *Lasse Laustsen og Claire Gothreau*
Diskriminerer danske vælgere kvindelige og etniske minoritetskandidater?
Resultater fra et surveyeksperiment
- 370 Abstracts
- 372 Om forfatterne

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 foretrukket

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 disproportionalt 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 definitionsmæssige 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 forholdsvis 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 proxykrænkelser 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 tilsetede.
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.

Mira C. Skadegård

Strukturel diskrimination, benægtelse og intention

Selvom diskrimination findes i mange former og stort set i alle sociale kontekster, vækker emnet et vist ubehag og benægtelse. Feltet vanskeliggøres af et lavt fagligt kendskab til emnet, hvilket forhindrer effektive løsninger. Desuden kan det synes vanskeligt for mange, der ikke selv mærker eller berøres negativt af diskrimination, at få øje på udfordringens relevans. Bevægelser som #MeToo og BLM har dog skabt en øget nysgerrighed og interesse om feltet. Denne artikel omhandler strukturel diskrimination, hvilket forstås som diskrimination indlejret i strukturer, traditioner, normer og fælles opfattelser. Strukturel diskrimination har omfattende konsekvenser og omkostninger for samfundet. Øget viden om (og opmærksomhed på) strukturel diskrimination og relaterede udfordringer kan derfor bidrage til mere forståelse såvel som effektive politiske og sociale tiltag og strategier, der berører diskriminationsudfordringer.

Nøgleord: strukturel diskrimination, mikrodiskrimination, hverdagsdiskrimination, diskriminationsbenægtelse, intention, menneskerettigheder

It is certain, in any case, that ignorance, allied with power, is the most ferocious enemy justice can have (James Baldwin)

Det sværeste er alle de gange (og det er rigtig mange), hvor mine nære, hvide venner, partnere og bekendte har tvivlet på, om de ting, jeg oplever, nu var racistiske eller ”på grund af min hudfarve”. Eller de gange de siger, jeg ikke skal tage det så tungt. Det er et svigt, når de hellere vil tvivle på min dømmekraft end at indse, at det er et gængs problem, som også optræder i tilsyneladende harmløse situationer. Og det er svært nok med den tvivl, man har i sig selv omkring så mange situationer, hvor det er umuligt at tyde, om der var noget racistisk der. Når jeg siger det videre som en racistisk oplevelse, så var det en racistisk oplevelse (Thor, interview 2020).

Diskrimination er hverdagskost for mange danskere, hvad end det handler om hudfarve, køn, religion, seksualitet, handicap, alder eller andre kategorier.¹ Den forstås her som negativ forskelsbehandling hvor *formål eller virkning* er at op-

hæve eller svække ligebehandling og lige muligheder på et hvilket som helst område af samfundslivet, herunder deltagelse i sociale, kulturelle og økonomiske anliggender. Diskrimination finder sted blandt andet i skoler, sundhedsvæsenet, butikker, retssystemet, nattelivet, politik og på arbejdspladser. Den kan være eksplicit, fx i form af tilråb, skældsord, fravalg i ansættelsesprocesser, udelukkelse fra klubber, kvinder der overfaldes på gaden og fratages deres tørklæde, eller barnet, der ikke vælges til idrætsholdet, fordi hun eller han er anderledes. Den form for diskrimination kaldes for *direkte diskrimination*.

For mange er den direkte diskrimination som ovenfor til at genkende, men diskrimination sker ofte på mere subtile måder. Her kan der være tale om *strukturel diskrimination*, som omfatter opfattelser og antagelser, der underbygger diskriminerende praksisser og normer, traditioner, institutionelle regler og love m.m. Det kan være institutionelle praksisser, der vanskeliggør ikkeheteroseksuelt ægteskab og forældreskab, love, der rammer bestemte minoriserede grupper, ulighed i ledelses- og ansættelsespraksisser eller manglende adgang til bygninger og fælles arealer for mennesker med handicap. Der er mange eksempler på diskrimination, som ikke umiddelbart genkendes som diskriminerende. Her er benægtelse et godt eksempel, for det kan i sig selv udgøre en form for (eller forstærke) diskrimination.

I citatet ovenfor beskriver Thor, hvordan hans oplevelser med diskrimination mødes med affejning eller bortforklaring. Citatet illustrerer, hvordan diskrimination anses og opleves meget forskelligt, afhængigt af position og erfaring. Thors oplevelse (og opfattelse) underkendes af vennerne. Situationen er frustrerende for ham, da vennerne ikke ser ud til at genkende eller anerkende diskrimination. Det er muligt, at afvisningerne er forsøg på at nedtone, udglatte eller fjerne ubehaget, der opstår med diskriminationen. Reaktionen kan også være udtryk for, at det, Thor siger (og oplever), ikke anses som legitimt, fordi det ikke afspejler de erfaringer og den viden, vennerne selv besidder som majoriserede. Uanset grunden er Thors situation ikke enestående. At indberette eller fortælle om diskriminerende hændelser leder ofte til yderlige udfordringer i form af enten benægtelse, tvivl, affejning eller nivellering (van Dijk, 1992).

Diskriminationsudfordringer karakteriseres i mange tilfælde af et underliggende paradoks. På den ene side findes en udbredt overbevisning om, at vi er gode og ordentlige mennesker (Sue, 2010), der ikke diskriminerer (Gullestad, 2006), forstærket af et fælles narrativ om Danmark som fri fra diskrimination (Danbolt og Myong, 2019). På den anden side har vi den levede virkelighed, hvor diskrimination finder sted i en række sammenhænge. Konflikten består delvis i, at diskrimination fortolkes som noget "ondt", mennesker gør, eller som noget, der finder sted, fordi der er en bevidst intention eller ønske herom (Ska-

degård, 2022). I Thors tilfælde er det derfor også en mulighed, at den diskrimination, han oplever, affejes, hvis hans venner forventer, at diskrimination kun kommer til udtryk eksplicit (altså direkte og synligt) eller med en ond hensigt. Thor besidder derimod en anden viden og erfaring herom. Det vil sige, at Thor kan være mere bevidst om, at diskrimination også finder sted på subtile måder, og hvor det ikke nødvendigvis er tilsigtet.

Denne artikel beskæftiger sig primært med *strukturel diskrimination* med særligt fokus på diskrimination, som kan være utilsigtet, eller som ikke erkendes, fremfor mere direkte eller intentionelle former for diskrimination. Artiklen introducerer begrebet *strukturel diskrimination* i en dansk politologisk kontekst. Udover ovenstående uddrag fra et forskningsinterview anvendes to eksempler fra den offentlige debat: en fra Folketinget, den anden fra en debat om racisme i fjernsyn for børn. Eksemplerne bruges primært illustrativt for at synliggøre, hvordan subtile udtryk for diskrimination kan være i spil på forskellige måder i forskellige sammenhænge. Første afsnit beskriver kort artiklens afsæt i menneskerettigheder som ramme for diskriminationsforståelsen i artiklen. Derefter præsenteres artiklens teoretiske afsæt. Efterfølgende udlægges artiklens forståelse af udvalgte diskriminationsbegreber, herunder strukturel diskrimination, institutionel diskrimination, og hvordan disse har betydning i hverdagen på måder, der kan skabe (utilsigtet) diskriminerende handlinger og medvirken til diskrimination. Næste del tager afsæt heri og adresserer nogle udfordringer, der tilknyttes særligt strukturel diskrimination (og overseelse heraf), herunder individualiserede fremfor strukturelle forståelser af diskrimination, benægtelse af diskrimination og vægtning af intention.

Menneskerettigheder og ikkediskrimination

Overordnet har diskriminationsforståelserne beskrevet i denne artikel afsæt i de internationale menneskerettigheder og tilhørende konventioner og dokumenter (UDHR). Menneskerettighederne repræsenterer en international og fælles ramme for definerings og fortolkning af racisme og diskrimination. Blandt andet indebærer de, at alle mennesker har ret til et liv uden diskrimination på baggrund af de særlige beskyttede kategorier eller *diskriminationsgrunde* (se definition i afsnittet Diskrimination). Dette er fastlagt i en række internationale menneskerettighedskonventioner og erklæringer, i EU-retten og i dansk ret. Med udgangspunkt i disse konventioner sætter artiklen den strukturelle diskrimination, som finder sted i Danmark, ind i en international kontekst, som Danmark har forpligtet sig på.

Et eksempel på de danske internationale forpligtelser er konventionen om afskaffelse af alle former for racediskrimination (CERD), den første bindende

menneskerettighedskonvention vedtaget af De Forenede Nationer i 1965 (FN, 1965). Danmark ratificerede denne konvention i 1971 og etablerede hermed regeringens juridiske forpligtelse til at vedtage foranstaltninger til at fjerne racediskrimination. I artikel 1 står:

Udtrykket ”racediskrimination” skal betyde enhver sondring, udelukkelse, begrænsning eller præference baseret på race, hudfarve, afstamning eller national eller etnisk oprindelse, som har til formål eller virkning at ophæve eller forringe anerkendelsen, nydelsen eller udøvelsen på lige fod, af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på det politiske, økonomiske, sociale, kulturelle eller ethvert andet område af det offentlige liv (FN, 1965: artikel 1).²

Når artiklen trækker på menneskerettigheder, betyder det blandt andet, at der inddrages bestemte forståelser fra rammen, herunder hvilken rolle *intention* og *indvirkning* spiller i relation til diskrimination (Justesen, 2003; Gerards, 2013; Banton, 2003).

Teoretisk afsæt

Diskriminationsstudier er ikke et klart afgrænset felt, men udforskes og udvikles i stedet igennem en række tværfaglige studier som unge- og uddannelsesstudier, kønsstudier, minoritets- og kulturstudier, der har afsæt i disciplinerne jura, sociologi, antropologi, litteraturteori, psykologi og filosofi. Ydermere er diskriminationsstudier formet af en bred række videnskabstraditioner og teoretiske perspektiver.

Artiklen trækker særligt på post- og dekoloniale studier (Fanon, 1967; Said, 1978; Spivak, 1988; Bhabha, 1994), jura (Crenshaw, 1991; Bell og Edmonds, 1993; Delgado og Stefancic, 2001) såvel som Bonilla-Silvas (2010) sociologiske arbejde med farveblind racisme og Toni Morrisons (1992) teoretisering af sprog og implicite vedligholdelsesmeknismen af racialisering. Desuden medtages Philomena Esseds (1991) arbejde om hverdagsdiskrimination og Derald Wing Sues (2010) arbejde om mikroaggressioner. Artiklen er særligt optaget af måderne, hvorpå (strukturel) diskrimination normaliseres og afspejles i individers interaktioner, sprogbrug, handlinger og antagelser.

Særligt postkolonial feministisk diskursteori (Spivak, 1988; Butler, 1990) bruges til at belyse magtrelaterede aspekter af samspillet mellem diskrimination på individ- såvel som strukturelt niveau og giver mulighed for at se diskrimination i forhold til et historisk udgangspunkt. Dette har særligt betydning for artiklens forståelse af strukturel diskrimination som forbundet med diskursiv, hegemonisk og normativ magt (Spivak, 1988). Dermed fokuseres der på struk-

turel diskrimination (SD) indlejret i hverdags- og sproglige praksisser samt sociale og historiske processer, der producerer, informerer og påvirker individuel adfærd og individuelt udtryk. Artiklens optik adskiller sig dermed fra tilgange, der primært er rettet mod individuel adfærd, intention og ansvar, herunder direkte diskrimination.

Artiklens teoretiske tilgang informeres ydermere af intersektionalitet, der har sit afsæt i juridisk forskning og argumenterer for, at sociale, økonomiske og andre identitetsparametre er sammenvævet. Kategorier som køn, hudfarve, religion, økonomiske og sociale parametre (fx klasse) er alle etableret gennem magt og skaber tilsammen et højt niveau af kompleksitet (Crenshaw, 1991; Delgado og Stefancic, 2001; Phoenix, 2006). Intersektionalitet er blevet et centralt perspektiv indenfor mange discipliner og forskningsfelter, der forholder sig til fx social ulighed, herunder klasse, "race", køn og seksualitet.³ Disse sammen tænkes og forstås i relation til hinanden og den bredere kontekst for bedre at kunne omfavne diskrimination som et komplekst fænomen. Artiklen bidrager med en intersektionel læsning ved at behandle diskriminationsgrundene som krydsende og sammenvævede. Det betyder, at der ikke ses enkeltvis og isoleret på hver diskriminationsgrund, men nærmere på hvordan de tilsammen har betydning i de forskellige sammenhænge, der beskrives.

Eksemplerne, der anvendes i artiklen, er udvalgt baseret på et skøn og skal fungere som illustrative muligheder. Eksemplerne inkluderer et enkelt citat fra semistrukturerede, dybdegående narrative interviews med studerende på en videregående universitetsuddannelse, hvor der blev spurgt ind til erfaringer med ulighed og diskrimination. Derudover anvendes udvalgte begivenheder, der er blevet omtalt i medierne indenfor de sidste tre år, hvor racediskrimination har været et tema i den offentlige debat.

Diskrimination

Koblingen mellem diskriminationens strukturelle, institutionelle og individ-niveauer udfoldes inden for diskriminations- og racismeforskningen. *Diskrimination* forstås her som ulovlig, negativ forskelsbehandling, hvor *formål* eller *virkning* er at ophæve eller svække ligebehandling og lige muligheder på et hvilket som helst område af samfundslivet, herunder deltagelse i samfundets sociale, kulturelle og økonomiske anliggender (Skadegård, 2018; Vandenhoull, 2005). Diskrimination henviser til *diskriminationsgrundene*, som omfatter særligt beskyttede minoriserede grupper jævnfør menneskerettighederne, herunder "race", køn, hudfarve, religion, politisk overbevisning, seksualitet, alder, handicap eller nationalitet, sprog, social eller etnisk oprindelse m.m. (Gerards, 2013; Justesen, 2003; Meron, 1985; Institut for Menneskerettigheder, 2007:

57). Disse grupper står i en historisk situeret asymmetrisk relation til normative, symbolske og formelle magtstrukturer og har historisk set haft færre muligheder for at opbygge politisk, social og økonomisk position og adgang. For eksempel blev kvinder igennem mange år udelukket fra uddannelse, politisk indflydelse og betalt arbejde. Diskriminationsgrundene (de beskyttede kategorier) er vigtige at fremhæve, da der her afgrænses fra ulighed og krænkende adfærd, som kan opstå mellem mennesker af andre grunde. Med andre ord er det ikke arbitrært, hvem der diskrimineres, og hvem der diskriminerer. Magt (normativ, symbolsk, formel) er en central del af ligningen. Uden magt kan diskrimination ikke finde sted.

Der er tale om diskrimination, når en eller flere af diskriminationsgrundene er årsag til afvisning i døren i nattelivet, lavere løn for det samme arbejde, tilråb og vold, negativ omtale. Det kan også være, når grupper sammenkædes med sygdomme, som var tilfældet med corona og HIV. Diskrimination omhandler diskriminationsgrundene og en historisk asymmetri, der forstærkes, fastholdes eller bruges som begrundelse for at nedgøre en person eller gruppe. Forsimpelt kan man sige, at diskrimination tager afsæt i en gruppestatus, hvorimod mobning og krænkelse kan være rettet mod individer uafhængigt af deres gruppestatus og historiske undertrykkelse.

Hvor diskrimination berører alle diskriminationsgrundene, er racediskrimination og racisme afgrænset til færre kategorier. Racediskrimination defineres som diskrimination i forhold til afstamning, national eller etnisk oprindelse, "race", religion og hudfarve (Justesen, 2003). Det vil sige, at racediskrimination og *racisme* har næsten samme betydning. Forskellen er, at *racisme* specifikt omhandler dynamikker, der udgør et system og institutionaliserede praksisser, hvor igennem minoritetsracialiserede møder negativ forskelsbehandling eller antagelser baseret på afstamning, national eller etnisk oprindelse, "race", hudfarve og køn (Collins, 2004).⁴ Køn medtages også i definitionen, da det altid er sammenvævet i de måder, racisme kommer til udtryk på. *Racisme* henviser dermed til diskrimination som handlinger såvel som systemisk ulighed i forhold til "race", oprindelse, religion og køn samt de systemer, institutioner, strukturer og normer, der opretholder og medvirker hertil. Det er vigtigt også at understrege, at racisme ikke har samme betydning som *ideologisk racisme*, selvom det har sit afsæt heri.⁵ Mange misforståelser og konflikter tilknyttes netop en sammenblanding af begreberne, hvorfor det kan give mening, at disse distinktioner opklares og præciseres.

Strukturel diskrimination, som er artiklens egentlige fokus, henviser til diskrimination, der er affødt af (og indflettet i) normer, antagelser, vaner, sociale koder og praksisser samt normative forventninger til adfærd. Til forskel fra

mere direkte diskriminationsformer er strukturel diskrimination endnu ikke nødvendigvis omfattet af lov. Der er i stedet tale om den diskrimination, der ligger implicit i (eller til grund for) de mere direkte diskriminationsformer. Det vil sige, at diskriminationen indlejres i sprog, forståelser og diskurser om andethed og hermed påvirker, hvordan individer handler. Ligesom øvrig diskrimination er strukturel diskrimination altid et udtryk for og resultat af en asymmetrisk magtrelation (Pincus, 1996; Kamali 2009) skabt af sociale, historiske, kulturelle og/eller kontekstuelle strukturer, opfattelser og systemer. Der er tale om en abstrakt form for diskrimination, der afspejles og udtrykkes på forskellige måder og diskriminationsformer. Et eksempel kunne være negative forventninger til minoritetsracialiserede drenge, hvor fælles underliggende opfattelser og konstruktioner af bestemte grupper kommer til udtryk i implicite former for forskelsbehandling (Khawaja, 2001).

Strukturel diskrimination defineres og behandles i forskellige discipliner, herunder sociologi (Hill, 1988, 1989; Williams, 1988), psykologi (Pincus, 1996; Allport, 1958), jura (Appiah, 2000) og filosofi (Lippert-Rasmussen, 2006). Meningsindholdet varierer, alt efter hvor begrebet studeres. For eksempel opstår der ofte et overlap eller sammenfald mellem institutionel og strukturel diskrimination. Herudover er der forskellige bud på, hvad begreberne hver især indebærer mere præcist. Selvom der er enighed om, at der er tale om diskrimination på et ikkeindividuel niveau, er der forskelle på andre områder, fx i forhold til, hvilken rolle intention spiller, eller hvor overordnet en diskriminationsform der henvises til.

Et eksempel herpå er sociologen Fred Pincus, der fremhæver intention som faktoren, der udgør forskellen mellem strukturel og institutionel diskrimination. Pincus beskriver strukturel diskrimination, som "the policies of dominant race/ethnic/gender institutions and the behavior of the individuals who implement these policies and control these institutions, which are race/ethnic/gender neutral in intent but which have a differential and/or harmful effect on minority race/ethnic/gender groups" (1996: 186). Han pointerer, at diskrimination handler om virkningen af diskrimination på minoriserede, men i hans definition omfatter strukturel diskrimination *policies* og *individual behavior*. Til forskel påpeger sociologen Robert B. Hill, at strukturel diskrimination involverer mere abstrakte, normative og symbolske elementer, der informerer praksisser, institutioner og adfærd. For ham er der tale om "sets of values, beliefs, and norms of dominant groups" (1988: 363). Hill er også optaget af, at ikkeintentionel og underliggende diskrimination udforskes. Men modsat Pincus mener Hill, at intention ikke er afgørende for, om der er tale om strukturel diskrimination. I tråd med Hill understreger sociologen Robin M. Williams, Jr., at det

abstrakte er af central betydning: "To conceptualize ethnic/racial relations adequately requires close attention simultaneously to beliefs (including categories), values, interactions, relationships, networks, and envioning macrostructures" (1988: 339).

Strukturel diskrimination defineres her i tråd med Williams og Hill, men tilføjes et diskursivt blik, hvormed strukturel diskrimination forstås som hegemonisk, normativt og formativt. Det vil sige, at strukturel diskrimination henviser til abstrakte, ikkenedskrevne eller formaliserede strukturer. Dermed indbefatter det gråzonerne i interaktionerne mellem individer såvel som i praksis, hvor diskrimination udtrykkes implicit, subtilt og indlejret i hverdagens normer og rammer. På den måde kan strukturel diskrimination anses som bagvedliggende eller dét, der informerer rationaler og forståelser. Med andre ord udgør strukturel diskrimination en slags kulturel og social arv i form af antagelser, selvfølgeligheder og naturaliserede forestillinger, der kan skabe grundlag for diskriminerende handlinger, praksisser og normer.

Historiske og ideologiske perspektiver medtages, og strukturel diskrimination kan siges indflettet i det, der ellers opfattes – og føles – som normalt eller naturligt (Butler, 1990). Dermed er den med til at påvirke, hvordan praksisser udarbejdes eller etableres. Kamali forklarer, hvordan den "legitimizes and normalizes indirect forms of negative treatment of the 'Others' and makes it a part of everyday normal life of a society" (2009: 6) Det vil sige, at strukturel diskrimination er med til at forme eller producere (fx diskursivt) institutionaliserede såvel som andre former og udtryk for diskrimination.

Institutionel diskrimination forstås som diskrimination, der affødes af regelbaserede (institutionaliserede) handlinger (Pincus, 1996; Hill, 1988; Appiah, 2000; Justesen, 2003) og udtrykkes igennem love, vedtægter eller regler eller på andre måder igennem formelle processer og kanaler. Således har institutionel diskrimination afsæt i strukturel diskrimination. Eksempelvis når normer, antagelser, implicitte opfattelser og tillærte selvfølgeligheder skaber grundlag for de beslutninger og logikker, der gennemsyrrer den formaliserede praksis, hvor diskrimination bliver udfaldet.

Institutionel diskrimination kan indebære regler og love, der har en diskriminerende virkning (uanset intention). Det kan være regler, hvor elever møder begrænsninger i forhold til skolevalg eller adgang på grund af økonomisk status eller oprindelse. Det kan være, når homoseksuelle ikke har samme vilkår som heteroseksuelle i forhold til ægteskab, arv, pension og forældremyndighed, eller når der findes forskellige regler, hvad angår understøttelse eller andre offentlige ydelser baseret på hudfarve, religion, oprindelse m.m. Ghettopakken, 24-års-reglen i forbindelse med familiesammenføring eller brug af betegnelsen

”ikkevestlig” som grundlag for negativ forskelsbehandling er alle eksempler på institutionel diskrimination, da der blandt andet er tale om nedskrevne eller formaliserede rammer, hvoraf *virksomheden* kan være diskriminerende.⁶

Indenfor diskriminationsforskningen har særligt den engelske Stephen Lawrence-rapport (MacPherson of Cluny, 1999) været banebrydende, idet den har medvirket til en bredere forståelse af og blik for relationen mellem det strukturelle, det institutionelle og det individuelle niveau. Rapporten omhandlede det britiske politis mangelfulde håndtering af et racistisk motiveret mord og fandt, at strukturelle forhold og institutionaliseret racisme var afgørende faktorer i sagen såvel som problematikker, der gennemsyrede systemet. Rapporten fremhæver og synliggør, hvordan både strukturelle og institutionelle aspekter medtages og kobles til ”det kollektive svigt fra en organisation i forhold til at sikre en ordentlig og professionel service til mennesker på grund af deres hudfarve, kultur eller etniske oprindelse” (MacPherson of Cluny, 1999).⁷ Rapporten har haft en afgørende betydning for den skærpede internationale forståelse af, hvordan det strukturelle og det institutionelle spiller sammen med det individuelle niveau.

Individualisering og benægtelse

Som Stephen Lawrence-rapporten er med til at fremhæve, medvirker manglende forståelse og viden om strukturel, institutionel og individuel diskrimination til at fastholde og forstærke diskrimination, ligesom det også bidrager til benægtelse af diskrimination. Desuden kan fælles forestillinger om diskrimination som intentionel og forbundet med negative egenskaber medvirke til, at diskrimination anses som noget, der primært foretages af individer. Det vil sige, at strukturer, herunder antagelser og selvfølgheder, der fungerer som et fælles sandhedsafsæt for, at diskriminationen kan forekomme, overses (Bonilla-Silva, 2010; Skadegård, 2018). Dette kommer til udtryk i værdiordfører for Dansk Folkeparti, Pia Kjærsgaards reaktion i folketingsalen på, at der findes strukturel diskrimination i Danmark: ”At påstå, at der er racisme i Danmark, falder mig anstødeligt. Er der nogen, der overskrider en grænse? Ja. Men racisme? Nej!” (Berlingske, 2020).

Citatet illustrerer, at der skelnes mellem racisme som fænomen i samfundet mere generelt og enkelte individer, der *overskrider en grænse*. Opdelingen afspejler desuden opfattelsen af, at diskrimination er noget, individer gør, altså en eventuel moralsk eller personlig udfordring. Forestillingen om Danmark som et samfund (etableret gennem strukturer, institutioner m.m.), hvori racismen kan have sit afsæt, afvises. Dette kan være udtryk for flere ting, herunder et manglende blik eller forståelse for strukturel og institutionel diskrimination

og hvordan disse er forbundet med individuel og direkte former for diskrimination. Uanset forbindes racisme eller racediskrimination her med individets handlinger (overskridelse af en grænse) fremfor bredere og strukturelle udfordringer. Strukturel diskrimination benægtes og undsiges som en anstødelig påstand, og racediskrimination placeres som individualiseret hos det enkelte grænseoverskridende individ.

Tendensen til at individualisere diskrimination beskrives også bredt i litteraturen, fx i Sara Ahmeds (2010) beskrivelse af *killjoy*-positionen, hvor individet, der påpeger diskrimination, opfattes som problemet snarere end selve diskriminationen. Når racisme bliver synlig eller eksplicit, fortolkes den derfor ofte som konsekvens af individets dårlige opdragelse, negative intentioner, ondskab eller fordomme (Gullestad, 2006; van Dijk, 1991; Jensen, Weibel og Vitus, 2017). Derald Wing Sue (2010) fremhæver, hvordan diskrimination anses som psykologiserede udfald af negative moralske egenskaber fremfor noget, der har afsæt i strukturer, kulturer eller fælles rammer.

Udfordringen bliver, at det kollektive – herunder institutionel og strukturel diskrimination – underkendes til fordel for at placere ansvaret hos individer (Bonilla-Silva, 2010; Feagin, 1977; Delgado og Stefancic, 2001; Jensen, Weibel og Vitus, 2017). Dette kan siges at være en slags symptomfokus, hvor årsager og andre diskriminationsformer ignorerer. Relationen mellem det strukturelle (herunder hvordan diskrimination indlæres og implicit legitimeres) tages ikke med i betragtningen. Det er selvfølgelig også muligt at forbinde diskrimination til individuel moral i nogle tilfælde, men spørgsmålet om, hvordan diskrimination opstår, forbliver ubesvaret.

Endnu en illustration er individualiseringen og benægtelsen, der opstod i de offentlige diskussioner om racistisk indhold i tidligere danske juleprogrammer (*blackface* og N-ordet i Pyrus) og teater (herunder i teaterforestillingen *Nissebanden i Julemandens land*).⁸ Tv-programmerne og julemusicalen affødte en offentlig debat i december 2022, som kom til at omhandle de personer, der skrev og/eller instruerede programmerne og musicalen og deres intentioner samt programmernes gode hensigter: ”Modsvaret fra både instruktøren og Pyrus-skuespilleren Jan Linnebjerg har været, at de ingen dårlige intentioner havde” (OXY, 2022). Dette udtrykkes også i udsagn fra en medvirkende i et af de omtalte programmer. ”Jeg må indrømme, at jeg synes, det er gået lidt over gevind det hele. Det var jo ikke meningen at vi skulle være xxxxxx (n-ord). Vi var jo bare flødeboller i en dans, i en slikdans” (Radio4, 2022).

I sætningen bruges et racistisk ord (N-ordet) i selve benægtelsen af racediskriminationen.⁹ Ordets anvendelse her illustrerer, hvordan racisme og dennes benægtelse kan finde sted simultant (Andreassen, 2014; Skadegård, 2018). Pa-

radokset, at diskriminerende begreber anvendes i selve afvisningen af diskrimination, viser, at racediskrimination kan være normaliseret i en sådan grad, at den tilsyneladende ikke genkendes. Strukturer, historiske forhold og kulturelle normaliseringer af diskrimination har betydning for, at mennesker (inklusive medvirkende) ikke kan få øje på eller erkende det racediskriminerende (anvendelsen af N-ordet som deskriptivt) eller identificere blackface til trods for eksplicite udtryk herfor (overdrevet, komisk mimik og træk samt de afgørende hvide handsker, som eksplicit vises i programmet). Racediskrimination i disse programmer blev stort set overset, overhørt eller ikke genkendt. Handlingen i programmet anerkendes ikke som blackface og dermed heller ikke som racisme. N-ordet anvendes, uden at det erkendes som racistisk udtryk.

En anden mulig forklaring kan være, at udfordringen kompliceres eller forstærkes af forestillingen om, at gode mennesker ikke handler diskriminerende (Sue, 2010; Bonilla-Silva, 2010), samt narrativer om exceptionalisme, dvs. overbevisningen om, at der ikke findes diskrimination i særlig grad i danske og nordiske kontekster, eller at Norden anses som hævet herover (Danbolt og Myong, 2019; Jensen, Weibel og Vitus, 2017; Andreassen, 2014). Opfattelsen forbindes til dels med nordisk lighedsideologi, de nordiske velfærdsstater m.m.¹⁰ Desuden adskiller Norden sig fra USA og Sydafrika, hvor racismen historisk har været eksplicit institutionaliseret og anerkendt praksis i form af apartheid og Jim Crow (Jensen, Weibel og Vitus, 2017).

Exceptionalismen kan siges at udgøre et paradoks i lyset af Nordens og Danmarks afgørende rolle i kolonitidens slavegørelse, handel med slavegjorte (Jensen, Agyemang og Lehman, 2020; Stawski, 2018) og videnskabstraditionerne (fx racetænkning og eugenik) (Dikötter, 1998; Drouard, 1999; Roll-Hansen, 1989). Nordens og særligt Danmarks underbelyste og nedtonede kolonihistorie beskrives også som et kollektivt hukommelsestab eller historisk udviskning (Rodrigues, 2011; Blaagaard, 2010) af den danske udnyttelse, undertrykkelse og legitimering af undertrykkelsen af racialiserede andre. Et oplagt og fremtrædende eksempel er den dansk-grønlandske relation, blandt andet i de narrativer og romantiseringer, der omsvøber den nutidige og historiske kolonirelation, der relativiseres, udviskes eller overses.

Diskriminationsudfordringerne i en dansk kontekst befinder sig hermed i et spændingsfelt mellem en overbevisning om, at vi er gode og ordentlige og derfor ikke diskriminerer, forstærket af en kulturel selvforståelse, der bygger på en lighedsideologi som grundlæggende værdier over for den levede virkelighed, hvor diskrimination findes på strukturelt, institutionelt såvel som individuelt niveau. I *Pyrus*-programmerne afspejles netop dette spændingsfelt. På den ene side sigter en del af fortællingen mod at lære børn ordentlig opførsel (fx at man

ikke må drille på grund af hudfarve). Formålet kan siges at være det modsatte af diskrimination. Alligevel sker det, at racisme er en normaliseret del af fortællingen blandt andet ved anvendelsen af blackface, og når N-ordet bliver brugt i børneprogrammet. Det er et godt billede på, hvordan selv gode intentioner kan eksistere i sammenhæng med diskriminerende handlinger (normalisering af N-ordet og blackface med alle dens rekvisitter). Altså gode og ordentlige mennesker kan sagtens komme til at diskriminere, selvom det ikke er intentionen, ja endda selv når det modsatte ønskes. Disse eksempler skal ses som illustrative for, hvordan strukturelle diskriminationsformer informerer og giver udslag i en eventuel utilsigtet diskrimination på eksplicit og individuelt plan.

Intention

Til trods for at forskning peger tydeligt på diskrimination som strukturel, institutionel og systemisk og således ikke kun individuel, underkendes strukturerens afgørende betydning i megen håndtering og forståelse af diskrimination. Fremfor at arbejde helhedsorienteret med problemet bliver de historiske, kulturelle og kollektive aspekter af diskrimination og dennes tilblivelse overset eller ignoreret. Dette bidrager til en række problematikker. Hertil er fokus på individets intention en udfordring, særligt når det vægtes højere end diskriminationens virkning på dem, der udsættes for diskrimination.

Som beskrevet i afsnittet ovenfor, er intention (forestillingen om et særligt, individuelt forankret negativt sigte) fortsat afgørende, herunder i en række juridiske såvel som hverdagsafgørelser. Intention ses ikke alene som central, men vejer oftest tungere end fx de diskriminerende hændelser eller effekten af diskriminationen på modtageren (Crenshaw, 1991; Flagg, 1993; Crump, 1998, 2010; Lawrence, 1995; Delgado og Stefancic, 1992; Dovidio, Kawakami og Gertner, 2002; Feagin og Eckberg, 1980). I Thors udsagn i artiklens begyndelse beskriver han sin frustration over, at hans oplevelse ikke tildeles en værdi i sig selv, men affejes til fordel for en majoriserede og dominerende gruppeopfattelse: "Når jeg siger det videre som en racistisk oplevelse, så var det en racistisk oplevelse." Dermed ikke sagt, at Thor kan afgøre diskrimination alene. Problemet her er nærmere, at Thor, hans oplevelse og en eventuel effekt af diskrimination ikke tages i betragtning.

I kontroverserne der knytter sig til førnævnte juleprogrammer, ses en lignende dynamik, hvor de, som udsættes for de negative påvirkninger af racediskrimination, underkendes. I stedet bliver afsenderens intention det, der sættes i centrum. Identificering, definering, bekymring og afvisninger kredser omkring individuel uskyld (fx skuespillerne og instruktørerne). I den offentlige debat ses affejninger og bortforklaringer, der knytter sig til, at det var en anden tid (dvs.

at handlingen ikke var forsætlig, eller at normerne var nogle andre). Der er ikke tilsvarende refleksioner over de strukturelle forhold, fx en undren over, at disse normer fandtes og fortsat findes, eller hvordan de relateres til den kollektive historie m.m.

Men kollektive handlinger, institutionelle og strukturelle rammer, psykologiske og historiske faktorer er en central del af billedet. Disse bidrager både til utilsigtede, implicitte, eksplicitte samt intentionelle former for diskrimination og racisme. Alligevel fastholdes individets intention (og dårlige karakter og moral) som afgørende for at kunne erkende eller vurdere, hvorvidt diskrimination har fundet sted. Så længe individet beskyldes for en adfærd, der til dels afspejler kollektivet, og de fleste ikke ser sig selv (eller ønsker at blive set) som dårlige mennesker, er benægtelse dermed forventelig (Bonilla-Silva, 2010; Sue, 2010; Skadegård, 2017).

Selvom benægtelse til dels er en konsekvens af individualisering og en manglende anerkendelse af de strukturelle forhold, så er benægtelsen også med til at forstærke diskrimination. Som Teun van Dijk beskriver i sit arbejde med benægtelse, er fokus på intention en måde at fralægge sig ansvar. Han påpeger, at diskriminationsbenægtelse bruges til at undvige ansvar i juridiske sigtelser og andre kontekster, hvor diskrimination eller racisme identificeres og håndteres (1992: 180). Vægtningen af intention situerer diskrimination inden for individsfæren og det enkelte individs ansvar. Dette kan forhindre forståelser og erkendelse af, hvordan diskrimination opstår. Et er, at det overses, hvordan normalisering af diskrimination afspejles i den enkeltes handlinger. Noget andet er, at fokus forskydes til individet, der tildeles skylden for et kollektivt problem. Endnu en udfordring er, at intention kan være skjult eller svær at identificere, da det er individet selv, der (nok) bedst ved, om de havde negative intentioner. Desuden kan intention i nogle tilfælde være ubevidst og hermed endnu mere utilgængelig (Spivak, 1988).

En yderligere komplikation, der opstår ved udelukkende at fokusere på individuel intention, er magtfor skydningen. Så længe diskrimination opfattes som (primært) afhængig af individets intention, forbliver magten til at definere, identificere og validere diskriminerende hændelser hos det individ, der er den (muligt) diskriminerende part. Hvis individet nægter sig skyldig (altså siger, at det ikke var intentionen), så er der ikke meget at komme efter, medmindre de diskriminerende handlinger (brug af N-ordet, blackface eller andre udtryk og handlinger) vægtes og erkendes (som hændelser med negativ påvirkning) på lignende vis, hvilket ikke er tilfældet. I interaktionen og relationen mellem parterne betyder det derfor, at diskriminationen identificeres og vurderes i en

asymmetrisk kontekst, hvor den magthavende og potentielt diskriminerende part (Skadegård, 2016) afgør, om diskrimination har fundet sted.

Spivak (1988) påpeger magten, der kan ligge i blikket, ved at trække på hendes forståelse af suveræn subjektivitet. Dette beskriver en majoriseret og dominerende logik, som kan være afgørende for, hvordan der fortolkes og forstås i sådanne asymmetriske konstellationer. Det vil sige, at når diskrimination opleves hos den minoriserede part, forstærkes udfordringen potentielt ved, at den majoriserede part ser på problemet med en dominerende gruppes bias. For eksempel at den forurettedes oplevelse underkendes som forkert eller skæv; altså ikke i tråd med en majoriseret forståelse af en situation. Det kan komme til udtryk ved afvisninger af diskrimination, der fx baserer sig på, at den forurettede ikke forstår situationen "korrekt" eller på samme måde som majoriserede. Det kan være argumenter som, at vedkommende "ikke forstår dansk humor". Igen illustrerer kontroversen over juleprogrammerne, hvordan lignende afvisninger flourer. Ahmed (2010) påpeger, hvordan et majoriseret blik på minoriserede bidrager til, at den forurettede anses som en slags killjoy, altså den irriterende, der afslører implicite koder, ødelægger den gode stemning m.m. Fra en lidt anden vinkel forklarer Sue (2010), hvordan den forurettede i sådanne situationer psykologiseres ved blandt andet at blive anset som overfølsom eller irrationel. Dermed underkendes den forurettedes opfattelse eller anklage som gyldig eller legitim. Ligeledes beskriver van Dijk (1992) den mekanisme, hvor den forurettede opfattes som for sensitiv, overreagerende, misforstående eller politisk korrekt.

Minoriseredes oplevelser kan ikke nødvendigvis valideres, når disse ikke afspejler dominerende og gældende opfattelser eller ikke anses som gyldige. Magtrelationen mellem den majoriserede og den minoriserede understøttes, når den majoriseredes perspektiv legitimeres eller vægtes højere i den dominerende kontekst og fælles opfattelser. Uden blik for hvordan strukturelle forhold, kollektive forståelser, nedarvede og normaliserede opfattelser og antagelser påvirker og opretholder gamle magthierarkier, begrænses mulighederne for at identificere og adressere diskrimination. Pointen er, som nævnt i ovenstående definition af diskrimination, at der både må fokuseres på intention *og* diskriminationshændelse *og* dennes indvirkning, når diskrimination adresseres og undersøges.

Opsummering

Diskrimination og dens benægtelse hviler i en række tilfælde på en underliggende modsætning. På den ene side en virkelighed hvor diskrimination selvfølgelig eksisterer og har konkret betydning for dem, der udsættes for den, samt samfundet mere bredt. På den anden side findes der en udbredt oplevelse af,

at vi er ordentlige mennesker, der derfor ikke diskriminerer. Dette forstærkes yderligere af en fælles forestilling om, at der i Danmark (og i Norden) ikke eksisterer diskrimination. Denne artikel har undersøgt netop dette spændingsfelt ved at diskutere nogle af de udfordringer, der opstår heri. Med afsæt i menneskerettigheds- og diskriminationsforskningen er udvalgte problematikker og diskriminationsformer blevet beskrevet. Artiklen påpeger, at kendskab til disse er nødvendig for at kunne forstå, adressere og imødegå diskrimination. Strukturel diskrimination defineres som en implicit, abstrakt og normativ diskriminationsform, der informerer de mere eksplicitte og genkendelige diskriminationsformer. Institutionel diskrimination derimod defineres som mere formaliseret, fx i form af praksisser, nedskrevne regler, love og handlingsformer der har en diskriminerende virkning uanset intention.

Med afsæt i empiriske eksempler hentet fra tv-programmer for børn, *Pyrus Alletiders Julemand* og julesmusicalen *Nissebanden i Juleland*, har artiklen ønsket at illustrere, hvordan diskrimination indgår i hverdagspraksisser, interaktioner og relationer på en måde, der kan bidrage til utilsigtet diskrimination. Det beskrives, hvordan strukturelle og kollektive elementer, der informerer og medvirker til normaliseringen af diskrimination, ignoreres eller overses. I stedet eksisterer en fælles opfattelse af, hvordan diskrimination primært er en individuel udfordring. I den sammenhæng har artiklen diskuteret, hvordan individuel intention vægtes fremfor virkningerne af diskrimination.

Hovedargumentet her er, at vægtningen af intention bidrager til flere udfordringer. For eksempel kan det betyde, at den, der diskriminerer (den majoriserede), kan (og ofte vil) benægte diskrimination på grund af manglende intention. I praksis medfører det, at den udøvende og majoriserede position kan afgøre, om diskrimination har fundet sted. Derimod har den, der udsættes for diskrimination, ikke samme og lige mulighed for at afgøre, om der i det pågældende tilfælde var tale om diskrimination. Den minoriserede og dennes oplevelse tildeles ikke en tilsvarende legitimitet. Dilemmaet bliver, at den asymmetriske magtrelation, der er afgørende for, at diskrimination overhovedet kan finde sted, også er med til at underkende selve diskriminationen.

Diskrimination defineres i forhold til selve hændelsen og virkningen på den, som diskrimineres. Spørgsmålet om, hvorvidt en handling eller et udsagn var diskriminerende, bør derfor ikke afgøres ved en privilegering af den (angiveligt) diskriminerende parts opfattelse. Fokus på den majoriseredes moralske uskyld (intention) fremfor diskriminerende handlinger (og diskrimineredes oplevelser) kan siges at forstærke diskriminationen. Artiklen foreslår, at man skal og bør kunne forstå diskrimination fra flere perspektiver. Diskrimination behøver ikke at være intentionel for at finde sted. Derfor er det væsentligt, at fokus også ret-

tes mod diskriminationshandlingen og dennes virkning. Mangel herpå er med til at vanskeliggøre en fair behandling og håndtering af diskrimination uanset form. Således bliver identificering og forståelse af diskrimination et oplagt sted at påbegynde arbejdet med antidiskrimination.

Noter

1. Handikap bruges her i en den forståelse, at handikap tildeles som af det majoriserede blik, fremfor at det siger noget essentielt om det pågældende individ eller gruppe. Dette udfoldes i *Dansk Handicap Forbunds manifest fra 2012*.
2. CERD blev oprindeligt anset (af Danmark) for at være omfattet af dansk ret i form af loven 266b, oprettet i 1939. Dette er imidlertid blevet bestridt. Der er siden indarbejdet yderligere beskyttelse i form af *forskelsbehandlingsloven* samt loven (374 3 om etnisk ligebehandling) mod *etnisk forskelsbehandling*. Disse love anses dog ikke for at være tilfredsstillende dækning af CERD, og Danmark har modtaget stærk international kritik for sin utilstrækkelige implementering af CERD i national lovgivning, blandt andre fra CERD selv og sekretariatet for rammekonventionen om beskyttelse af nationale mindretal i Europarådet (PNMCE).
3. Betegnelsen "race" skrives i anførselstegn for at fremhæve, at der ikke er tale om en videnskabelig biologisk kategori. Derimod er "race" en social kategori med betydning og konsekvenser for, hvordan mennesket opfattes. Desuden er det udtryk for, hvordan ideologisk racetænkning fortsat har afgørende betydning for menneskers praksisser.
4. Ordet *racialisering* bruges for at undgå at omtale "race" som videnskabeligt funderet, da kategorien ikke har biologisk grundlag. Det henviser til processen, hvorigennem mennesker *gøres til* (og behandles som) en "race" ud fra deres hudfarve, formodede oprindelse eller religion. Det peger på måden, hvorpå mennesker ses som tilhørende "racer", som en racediskriminerende handling (se evt. Li og Yang, 2022).
5. Racisme, racediskrimination og ideologisk racisme deler logikker og overlapper, men har forskellige meningsindhold. Ideologisk racisme, til forskel fra racisme, henviser til opfattelsen af mennesker som opdelt i biologiske "racer" og forestillingen om, at "racer" er tilknyttet forskellige fysiske/psykiske/moralske egenskaber. Ideologisk racisme indebærer desuden en historisk forestilling om "racernes" hierarkiske udviklingsmæssige forhold til hinanden, hvor visse "racer" opfattes som værende andre overlegne. Den forbindes med fx nazismen, apartheid, Ku Klux Klan (se også Justesen, 2003).
6. Se *Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD)*s konklusioner fra 1.2.2022.

7. På engelsk: “the collective failure of an organization to provide an appropriate and professional service to people because of their colour, culture, or ethnic origin” (MacPherson of Cluny, 1999).
8. Blackface er en gammel form for udklædning, hvor mennesker males i hovedet og på kroppen for at forestille mennesker af den anden ”race”. Traditionen har flere former og en lang historie og er særligt fremtrædende i sin *minstrel*-form, hvor særligt sorte mennesker udstilles med overdrevne træk, maling i ansigtet og hvide handsker (Thompson, 2021; Taylor og Austen, 2012; Lott, 1992; Saxton, 1975; Johnson, 2012).
9. N-ordet er en betegnelse for biologisk ”race”. Selvom N-ordet har haft flere betydninger igennem historien, henviser det primært til og er udtryk for racetænkningen, der opstod under kolonialismen og perioden efter.
10. Se Christian Horst (2017) for en uddybning af nordisk og europæisk afstandtagen til ”race” som biologisk koncept såvel som til racismen, og hvordan inddragelse af etnicitet og kultur er blevet en erstatning herfor i tiden under og efter 2. verdenskrig.

Litteratur

- Ahmed, Sara (2010). Killing joy: Feminism and the history of happiness. *Signs* 35 (3): 571-594.
- Allport, Gordon W. (1958). *The nature of prejudice*. New York: Doubleday Anchor.
- Andreassen, Rikke (2014). The Nordic discomfort with race. *Nordic Journal of Migration Research* 4 (1): 42-44.
- Appiah, K. Anthony (2000). Stereotypes and the shaping of identity. *California Law Review* 88 (1): 41-53.
- Banton, Michael (2003). *International action against racial discrimination*. Oxford: Clarendon Press Oxford.
- Bell, Derrick and Erin Edmonds (1993). Students as teachers, teachers as learners. *Michigan Law Review* 91 (8): 2025-2052.
- Berlingske* (2020). Dansk Folkeparti og Nye Borgerlige uenige om racisme i Danmark, 22. juni.
- Bhabha, Homi K. (1994). *The location of culture*. London: Routledge.
- Blaagaard, Bolette (2010) Remembering Nordic colonialism: Danish cultural memory in journalistic practice. *KULT* 7: 101-121.
- Bonilla-Silva, Eduardo (2010). *Racism without racists, color-blind racism and racial inequality in contemporary America*. Plymouth: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Butler, Judith (1990). *Gender trouble*. New York: Routledge.
- Collins, Patricia H. (2004). *Black sexual politics: African Americans, gender and the new racism*. New York: Routledge.

- Crenshaw, Kimberle (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review* 43 (6): 1241-1299.
- Crump, David (1998). Evidence, race, intent, and evil: the paradox of purposelessness in the constitutional racial discrimination cases. *Hofstra Law Review* 27 (2): Article 2.
- Crump, David (2010). What does intent mean. *Hofstra Law Review* 38 (4): Article 2.
- Danbolt, Mathias og Lene Myong (2019). Racial turns and returns: Recalibrations of racial exceptionalism in Danish public debates on racism, pp. 39-61 i Peter Her-
vik (red.), *Racialization, racism, and anti-racism in the Nordic countries*. New York: Springer.
- Delgado, Richard og Jean Stefancic (2001). *Critical race theory: An introduction*. New York: New York University Press.
- Dikötter, Frank (1998). Race culture: Recent perspectives on the history of eugenics. *The American Historical Review* 103 (2): 467-478.
- Dovidio, John F., Kerry Kawakami og Samuel L. Gaertner (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of Personality and Social Psychology* 82 (1): 62-68.
- Drouard, Alain (1999). Concerning eugenics in Scandinavia: An evaluation of recent research and publications. *Population: An English Selection* 11: 261-270.
- Essed, Philomena (1991). *Understanding everyday racism: An interdisciplinary theory*. Newbury Park: Sage Publications.
- Fanon, Frantz (1967). *Black skin, white masks*. London: Pluto Press.
- Feagin, Joe R. (1977). Indirect institutionalized discrimination. *American Politics Research* 5 (2): 177-200.
- Feagin, Joe R. og Douglas L. Eckberg (1980). Discrimination: Motivation, action, effects, and context. *Annual Review of Sociology* 6: 1-20.
- Flagg, Barbara J. (1993). "Was blind, but now I see": White race consciousness and the requirement of discriminatory intent. *Michigan Law Review* 91 (5): 953-1017.
- FN (1965). *International convention on the elimination of all forms of racial discrimination* (2022) CERD/C/DNK/CO/22-24.
- Gerards, Janneke (2013). The discrimination grounds of Article 14 of the European Convention on Human Rights. *Human Rights Law Review* 13 (1): 99-124.
- Gullestad, Marianne (2006). *Plausible prejudice: Everyday experiences and social images of nation, culture, and race*. New York: Columbia University Press.
- Hill, Robert B. (1988). Structural discrimination: The unintended consequences of institutional processes, pp. 353-375 i Hubert J. O'Gorman (red.), *Surveying social life: Papers in honor of Herbert H. Hyman*. Middletown: Wesleyan University Press.
- Hill, Robert B. (1989). Economic forces, structural discrimination and black family instability. *The Review of Black Political Economy* 17 (3): 5-23.

- Horst, Christian (2017). *På ulige fod – etniske minoritetsbørn som et skoleeksempel*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Institut for Menneskerettigheder (2007). *Effektiv beskyttelse mod diskrimination – om retlige og faktiske tiltag*. Udredning nr. 5. København: Institut For Menneskerettigheder.
- Jensen, Mads Langballe, Gloria Agyemang og Cheryl R. Lehman (2021). *Accountabilities, invisibilities and silences in a Danish slave trading company on the Gold Coast in the early 18th century*. *Critical Perspectives on Accounting* 77.
- Jensen, Tina G., Kristina Weibel og Kathrine Vitus (2017). "There is no racism here": Public discourses on racism, immigrants and integration in Denmark. *Patterns of Prejudice* 51 (1): 51-68.
- Johnson, Stephen (2012). *Burnt cork: Traditions and legacies of blackface minstrelsy*. Amherst: University of Massachusetts Press.
- Justesen, Pia (2003). *Racisme og diskrimination – Danmark og menneskerettighederne*. København: Akademisk Forlag.
- Kamali, Masoud (2009). *Racial discrimination: Institutional patterns and politics*. Abingdon: Taylor & Francis.
- Khawaja, Iram (2001). Minoritetsbarnet i den danske folkeskole: En kvalitativ undersøgelse af positionerings- og andetgørelsestendenser i den dansk folkeskole. *Psyke & Logos* 22 (1): 244-272.
- Lawrence, Charles R. (1995). The id, the ego, and equal protection: Reckoning with unconscious racism, pp. 236-257 i Kimberlé Crenshaw (red.), *Critical race theory: The key writings that formed the movement*. New York: The New Press.
- Li, Jin Hui and Ahrong Yang (2022). Racialisering, pp. 109-124 i Karen Liebing Madsen, Janne Jørgensen og Jacob Graack-Larsen (red.), *Normkritik i pædagogisk praksis*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Lippert-Rasmussen, Kasper (2006). The badness of discrimination. *Ethical Theory and Moral Practice* 9: 167-185.
- Lott, Eric (1992). Love and theft: The racial unconscious of blackface minstrelsy. *Representations* 39: 23-50.
- Macpherson of Cluny, William (1999). *The Stephen Lawrence inquiry: Report of an inquiry by Sir William Macpherson of Cluny*. Cm 4262-I.
- Meron, Theodor (1985). The meaning and reach of the international convention on the elimination of all forms of racial discrimination. *The American Journal of International Law* 79 (2): 283-318 .
- Morisson, Toni (1992). *Playing in the dark: Whiteness and the literary imagination*. New York: Vintage.
- OXY (2022). *Aflyst Pyrus-ritual pissede Danmark af - og viser, hvorfor vi holder hånden over krænkende kulturarv*.

- Phoenix, Ann (2006). Interrogating intersectionality: Productive ways of theorising multiple positioning. *Kvinder, Køn & Forskning* 2-3: 21-30.
- Pincus, Fred L. (1996). Discrimination comes in many forms: Individual, institutional, and structural. *The American Behavioral Scientist* 40 (2): 186-194.
- Radio4 (2022). Flødebolle fra Alletiders Julemand undrer sig over anklager om blackface, 25. november.
- Rodrigues, Lia P. (2011). Danishness, Nordic amnesia and immigrant museums. *Human Architecture: Journal of the Sociology of Self-Knowledge* 9 (4): 23-33.
- Roll-Hansen, Nils (1989). Geneticists and the eugenics movement in Scandinavia. *The British Journal for the History of Science* 22 (3): 335-346. *Genetics, Eugenics and Evolution: A Special Issue in Commemoration of Bernard Norton (1945-1984)*.
- Said, Edward W. (1978). *Orientalism*. New York: Vintage.
- Saxton, Alexander (1975). Blackface minstrelsy and Jacksonian ideology. *American Quarterly* 27 (1): 3-28
- Skadegård, Mira C. (2017). With friends like these, who needs enemies? *Journal of Nordic Migration Research* 7 (4): 214-223.
- Skadegård, Mira C. (2018). *The space between: A study of structural discrimination in Danish contexts*. København: Aalborg Universitet.
- Skadegård, Mira C. (2022). Slipping and sliding: Wielding power with slippery constructions of Danishness. *Journal of Critical Mixed-Race Studies* 1 (2): 158-180.
- Spivak, Gayatri C. (1988). *In other worlds: Essays in cultural politics*. New York: Routledge.
- Stawski, Scott A. (2018). *Denmark's veiled role in slavery in the Americas: The impact of the Danish West Indies on the transatlantic slave trade*. Harvard University Dissertations Publishing.
- Sue, Derald W. (2010). *Microaggressions and marginality, manifestation, dynamics, and impact*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Taylor, Yuval og Jake Austen (2012). *Darkest America: Black minstrelsy from slavery to hip-hop*. New York: W. Norton Publishers.
- Thompson, Ayanna (2021). *Blackface*. London: Bloomsbury Press.
- van Dijk, Teun (1991). *Racism and the press*. London: Routledge.
- van Dijk, Teun (1992). Discourse and the denial of racism. *Discourse and Society* 3 (1): 87-118.
- Vandenhoul, Wouter (2005). *Non-discrimination and equality in the view of the UN human rights treaty bodies*. Cambridge: Intersentia Publishers.
- Williams, Robin M. (1988). Racial attitudes and behaviour, pp. 331-352 i Hubert J. O'Gorman (red.), *Surveying social life, papers in honor of Herbert H. Hyman*. Middletown: Wesleyan University Press.

Didde Boisen Andersen, Søren Flinch Midtgaard og
Viki Møller Lyngby Pedersen

Er diskrimination på baggrund af reaktionskvalifikationer tilladeligt? Et politisk teoretisk perspektiv informeret af borgernes vurderinger

Må en arbejdsgiver, der skal ansætte en medarbejder, tage hensyn til, hvorledes kunderne forventeligt vil reagere på bestemte træk ved medarbejderen? Dvs. må såkaldte "reaktionskvalifikationer" tælle i en ansættelsesproces? En held-egalitær teori om, hvornår reaktionskvalifikationer er legitime, peger på, at særligt to faktorer er relevante: (i) om kvalifikationen er selvvalgt af personen, og (ii) om kvalifikationen er knyttet til personens dybe præferencer (dvs. præferencer, der afspejler personens overbevisninger og personlighed). Når vi tester denne teori i forhold til intuitionerne i den bredere befolkning, finder vi indikation på, at (i) har en betydning for folks vurderinger af, om det er okay for arbejdsgiveren at lægge vægt på reaktionskvalifikationen i ansættelsesprocessen, hvorimod folk ikke synes at tillægge (ii) en sådan betydning. Det sidste fund giver potentielt anledning til visse revisioner eller tilpasninger af den held-egalitær teori.

Nøgleord: diskrimination, reaktionskvalifikationer, valg, identitet, eksperimentel politisk teori

Forestil dig, at du skal vælge en ungarbejder til din isbod. Isboden ligger i et af byens mere konservative kvarterer. Du er selv liberal med hensyn til, hvordan folk ser ud. Du går fx ikke op i, hvordan de klæder sig, om de har synlige piercinger, tatoveringer etc. Du ved imidlertid, at beboerne i området (din primære kundekreds) ser anderledes på dette. De reagerer negativt på folk, der klæder sig utraditionelt eller bærer piercinger og tatoveringer. De gør det endda i en sådan grad, at det vil påvirke deres lyst til at købe is i din bod, hvis de ansatte ser ud på en måde, som de ikke bryder sig om. Ville det i en sådan situation være legitimt af dig kun at ansætte folk, der ikke har synlige tatoveringer, og som er villige til ikke at bære eventuelle piercinger, mens de er på arbejde? Inden for diskriminationslitteraturen er dette et spørgsmål om, hvorvidt de såkaldte "reaktionskvalifikationer" legitimt må tælle i en ansættelsesproces (Lippert-Rasmussen, 2014: 235-260; Mason, 2006, 2017: 17, 26, 32-35; Wert-

heimer, 1983). Reaktionskvalifikationer er kvalifikationer, som kandidaten har i kraft af reaktioner hos kunder (eller andre som kandidaten interagerer med i sit arbejde). Tekniske kvalifikationer refererer til alle andre kvalifikationer. Hvis man fx er dygtig til at programmere, er dette en teknisk kvalifikation (Lippert-Rasmussen, 2014: 237; Wertheimer, 1983: 100).

Spørgsmålet om reaktionskvalifikationers (il)legitimitet er af stor teoretisk og praktisk relevans. På den ene side synes kvalifikationerne oplagt at være relevante, dvs. nogle som en arbejdsgiver uproblematisk kan inddrage i sine ansættelsesbeslutninger. Måske *bør* hun endda inddrage dem. Ifølge meritprincippet bør en arbejdsgiver (eller ”vælger”) nemlig ansætte den bedst kvalificerede, og i en håndgribelig forstand er reaktionskvalifikationer med til at afgøre, hvem der er bedst kvalificeret (fx hvem der kan sælge flest is). På den anden side synes det at have nogle bekymrende perspektiver, hvis alle former for reaktionskvalifikationer legitimt kan tælle med i ansættelsesbeslutninger (eller hvis de kan tælle med på linje med andre former for kvalifikationer). Med en meget tilladende position risikerer vi at understøtte nogle af de former for diskrimination, som synes tydeligt forkerte. For eksempel kunne sådan en position indebære, at vi tillader køns- og racediskrimination for at imødekomme sexistiske eller racistiske kundepræferencer. Den kunne også indebære, at det fremstod som uproblematisk, at det var en kvalifikation ikke at bære et religiøst symbol såsom tørklæde, hvis majoriteten af kunder ikke brød sig om disse symboler i den relevante kontekst.

I artiklen tester vi en held-egalitær teori om reaktionskvalifikationer (sml. Albertsen, 2013, 2014; Lippert-Rasmussen, 2015). Ifølge denne teori er det, alt andet lige, ikke problematisk at lade reaktionskvalifikationer tælle i forbindelse med ansættelsesbeslutninger, hvis kandidaterne rimeligvis (via deres valg) kunne have undgået nogle af de negative konsekvenser, der følger af ikke at have kvalifikationerne. Reaktionskvalifikationer er omvendt problematiske ifølge denne tradition, hvis det forhold, at kandidaterne ikke har den efterspurgte kvalifikation, er noget, de ikke har kontrol over (hvis fx kunderne reagerer negativt på en ekspedients medfødte ansigtsdeformitet). Således er ”valg” den første relevante faktor ifølge den nævnte teori.

Den anden centrale faktor i den held-egalitær teori knytter sig til betydningen af valget for den, der træffer det. Selv hvis en kandidat med sine valg kan påvirke, om vedkommende har en given kvalifikation eller ej, kan det være omkostningsfyldt for kandidaten at vælge på en måde, så vedkommende opnår den ønskede kvalifikation. Det kan det være i det tilfælde, at valget ville stride imod kandidatens dybe personlige overbevisninger. Det kunne fx være i forhold til et krav om, at man ikke bærer religiøs hovedbeklædning. At undlade dette

ville være i modstrid med nogle kandidaters religiøse overbevisninger. Derfor ville et sådant krav i forhold til denne kandidat være problematisk. Vi vil omtale denne faktor som ”værdi”-faktoren.

I artiklen ønsker vi at teste den held-egalitaristiske teori om reaktionskvalifikationer empirisk. Det vil vi gøre med et randomiseret surveyeksperiment foretaget blandt et udsnit af den danske befolkning (N = 1100). Det er sparsomt med andre eksperimentelle undersøgelser af problematikken om reaktionskvalifikationer.¹ Det til trods for at empiriske undersøgelser i de seneste årtier er blevet foretaget i relation til en vifte af andre vigtige filosofiske spørgsmål (Li og Zhu, 2023). Dele af den politiske teori går således i samme retning som den empiriske statskundskab, nemlig mod en mere udbredt anvendelse af eksperimenter (Petersen et al., 2007). Denne forskningsretning betegnes eksperimentel politisk teori (Knobe og Nichols, 2008, 2014; Lippert-Rasmussen, 2011).

Vores centrale fund er, at valgfaktoren synes at have betydning for folks vurderinger af, hvorvidt det er problematisk at lade en kandidats tatovering tælle imod at ansætte vedkommende, hvorimod værdifaktoren ikke har en sådan betydning. Vi diskuterer, hvilke (om nogen) implikationer det bør have for den held-egalitaristiske teori, hvis vores resultat afspejler en generelt manglende tilslutning til værdifaktoren. Vi foreslår, at resultatet kan motivere en delvis nedtoning af den moralske relevans af værdifaktoren, om end ikke en fuldstændig forkastelse.

Teori: held-egalitaristisk teori om reaktionskvalifikationer og hypoteser

Den første faktor i den held-egalitaristiske teori er valgfaktoren. Den underliggende tanke er, at vi har en stærkere retfærdighedsmæssig anke, hvis vi oplever en ulempe, som vi på ingen måde kunne have forudset eller er skyld i, sammenlignet med hvis det omvendte er tilfældet. Hvis vores varmeregning fx stiger på grund af faktorer, som vi på ingen måde har kontrol over, har vi alt andet lige et stærkere retfærdighedsmæssigt krav på hjælp eller compensation, end hvis den stiger, fordi vi overforbruger. Denne moralske intuition har spillet en vigtig rolle for held-egalitarismen. Denne form for egalitarisme opstod delvist som svar på stærke kritikker af lighedsidealet, der gik på, at det synes uplausibelt, at folk der handler uansvarligt løbende skal ligestilles med andre, der handler mere ansvarligt. Det held-egalitaristiske svar til denne kritik består i at revidere lighedsidealet fra et ideal om resultatlighed til et ideal om mulighedslighed.

Det er ikke alene filosoffer, der har en intuition² om, at selvforskyldte uligheder er mindre problematiske end uforskyldte uligheder. Studier viser, at når folk skal tage stilling til, hvor fortjenstfulde potentielle modtagere af forskellige

ydelser er, er de væsentligt mere positivt stemte overfor uforskyldt trængende, end de er overfor selvforskyldt trængende (Petersen et al., 2010). I forhold til spørgsmålet om reaktionskvalifikationer er den parallelle tanke, at det er mindre problematisk, hvis en persons mulighed for at få et bestemt job (fx som so-su-assistent) er minimale, fordi vedkommende klæder sig outreret og har store synlige tatoveringer, end på baggrund af egenskaber som vedkommende ikke har kontrol over (eller i langt mindre grad kan påvirke), fx et ikkeattraktivt udseende. For at undersøge hvorledes folk vil reagere på reaktionskvalifikationer, som medarbejdere selv (via deres valg) kan påvirke, tager vi udgangspunkt i en case, som Andrew Mason har foreslået i en nylig artikel om reaktionskvalifikationer:

Tatovering: En mand har en lille, men prominent ansigtstatovering. Han sætter pris på at udsmykke kroppen med tatoveringer og anser det for en vigtig måde at udtrykke sig selv på. Andre har dog en instinktiv negativ reaktion på tatoveringen. Derfor er en række arbejdsgivere i forskellige brancher uvillige til at ansætte manden (Mason, 2017: 51).

Ud fra valgfaktoren vil fokus være på, om egenskaben (at have en ansigtstatovering), på baggrund af hvilken manden fravælges, er et resultat af mandens frivillige valg. Med afsæt i den held-egalitaristiske teori vil vi som nævnt forvente, at folk vil anse det som mindre problematisk, hvis ulemperne, som manden oplever, er selvforskyldte (hvilket ovenstående beskrivelse af casen alt andet lige lægger op til), end hvis de er uforskyldte. Dette giver anledning til følgende hypotese.

H1: Hvis ansøgeren har fået ansigtstatoveringen ufrivilligt, vil folk angive mindre enighed i, at arbejdsgiveren må lade tatoveringen tælle imod ansøgeren i ansættelsesbeslutningen.

Som antydnet er valgfaktoren imidlertid ikke den eneste relevante faktor. En anden vigtig faktor i den held-egalitaristiske teori er værdifaktoren. Baggrunden for denne faktor er en vigtig diskussion inden for held-egalitarismen angående, hvorvidt folk kan rejse rimelige retfærdighedsmæssige krav på baggrund af deres præferencer, hvis disse er relativt dyre at tilfredsstille (Cohen, 1989; Hansen og Midtgaard, 2011). Problemet er, at folk med sådanne præferencer ofte ville kunne undgå omkostningerne, det drejer sig om: De kunne opgive deres præferencer eller undlade at forfølge dem. Men det ville betyde, at de måtte opgive noget, de holder meget af. Det er ikke klart, at det er rimeligt at bede dem om

dette (Cohen, 2004: 7). Tag fx kvinden, som frivilligt bærer tørklæde og derfor har svært ved at få et arbejde, som indebærer kontakt med kunder eller klienter, som er negativt indstillede over for en sådan hovedbeklædning. Ud fra held-egalitarismen kunne man umiddelbart være fristet til at sige, at kvinden ligger, som hun har redt: Hun har valgt at bære tørklæde, men kunne have valgt noget andet. Men (og dette ”men” er afgørende for den antydede værdifaktor) kvinden har valgt at bære tørklæde ud fra nogle bestemte grunde, der afspejler hendes dybere overbevisninger. Hun har svært ved at forestille sig et liv uden. Vi kan tale om, at kvindens valg om at bære tørklæde afspejler nogle af hendes dybe præferencer. Derfor kan man anføre, at det er misvisende at hævde, at kvinden bare kunne have valgt anderledes. I lyset af hendes overbevisninger og værdier vil det forekomme urimeligt at bede hende om dette.

Pointen er, at selvom valget om ikke at bære tørklæde strengt taget ligger indenfor kvindens realistiske optionssæt (selvom kontrol i den forstand var og er til stede), så kan vi ikke – givet kvindens dybere overbevisninger og identitet – rimeligvis bede hende om at undlade at bære tørklæde. En måde at formulere denne situation på er, at kvinden nok *har* et valg (dvs. kontrollerer om hun vil opleve ulemper af den indikerede slags), men at det er urimeligt at sige, at hun bare kunne lade være med at bære tørklæde, da alternativet i lyset af kvindens dybe præferencer synes uacceptabelt for hende. Derfor kan vi heller ikke plausibelt benægte, at der skulle være nogle retfærdighedsmæssige problemer forbundet med, at kvinden har svært ved at finde arbejde, qua at der er tale om et valg, som kvinden selv har truffet. Snarere synes vi at have grund til at sige, at for så vidt der er tale om valg, som folk ikke rimeligvis kunne have undladt at foretage, så er det ikke rimeligt, at de oplever ulemper i forbindelse hermed, dvs. stilles ringere end andre.

Mere generelt indebærer ovenstående ræsonnement, at for så vidt vi har at gøre med karakteristika ved en person, som afspejler personens vigtige overbevisninger og værdier, er det ikke fair, at personen skal opleve ulemper pga. de relevante karakteristika (i denne sammenhæng være stillet ringere end andre i forhold til ansættelsesmuligheder). I *Tatovering* vil den beskrevne værdifaktor indebære, at det ikke er rimeligt, at det tæller til mandens ulempe ansættelsesmæssigt, at han har en ansigtstatovering, for som beskrevet er den vigtig for ham. I form af en hypotese kan værdifaktoren beskrives på følgende vis:

H2: Hvis ansøgeren anser ansigtstatoveringen som en vigtig del af sin livsstil og selvudtryk (dvs. den afspejler ansøgerens dybe præferencer), vil folk angive mindre enighed i, at arbejdsgiveren må lade tatoveringen tælle imod ansøgeren i ansættelsesbeslutningen.

Som illustreret ovenfor afspejler H1 og H2 en held-egalitær teori om reaktionskvalifikationer. Denne udgør blot en vigtig del af Masons (2017) pluralistiske teori om, hvad der adskiller legitime og illegitime reaktionskvalifikationer. Den rummer elementer fra de dominerende teorier om forkertheden ved diskrimination, herunder Alexanders, Eidelsons, Hellmans og Lippert-Rasmussens. Alexander (1992; se også Arneson, 2006) fokuserer på den mentale tilstand hos den diskriminerende agent. Hellman (2008) fokuserer på den ekspressive mening, som udtrykkes ved den diskriminerende politik eller handling. Eidelson (2015) fokuserer på, hvorvidt den diskriminerende agent delibarerer og handler på en måde, som på passende vis anerkender den diskrimineredes autonomi og moralske værd. Lippert-Rasmussens (2014) teori fokuserer på skadesvirkningerne ved diskrimination. En tilfredsstillende test af Masons pluralistiske teori vil være meget kompleks og omfattende. Det gør imidlertid ikke en test af den held-egalitær del af Masons teori uinteressant. Held-egalitærismen har haft en betragtelig indflydelse i nyere politisk teori (Knight, 2021; Lippert-Rasmussen, 2015). Endvidere er en mere snæver analyse selvfølgelig, alt andet lige, nemmere at håndtere.

Metode

For at teste de to faktorer eller bud på centrale moralske hensyn, der skal tages hensyn til, når vi vurderer legitimiteten af reaktionskvalifikationer, anvender vi som nævnt et randomiseret surveyeksperiment foretaget på et repræsentativt udsnit af den danske befolkning over 18 år (N = 1100), hvad angår alder, køn, geografi, uddannelse, husstandsindkomst og personlig indkomst. Undersøgelsen er udført af YouGov i perioden 17. december 2021 til 7. januar 2022 med respondenter fra YouGov Panelet i Danmark. Vores eksperiment tager udgangspunkt i *Tatovering*, dvs. Masons case præsenteret ovenfor, hvor spørgsmålet om reaktionskvalifikationer bliver relevant, da kunderne eller modtagerne formodes at have en negativ reaktion på mandens ansigtstatovering. Det, vi ønsker at undersøge, er, hvorvidt respondenterne finder det acceptabelt, at en arbejdsgiver lader kundernes forventede negative reaktion tælle som en grund til ikke at ansætte manden. Nærmere bestemt bliver respondenterne spurgt, om de er enige eller uenige i, "at det er okay for arbejdsgiveren at afvise ansøgeren på grund af tatoveringen". Vi benytter en 5-punktsskala: "Helt enig"; "Delvist enig"; "Hverken enig eller uenig"; "Delvist uenig"; "Helt uenig". Da vi er interesserede i at teste folks intuitioner, hvad angår valg- og værdifaktoren (eller hvorvidt disse faktorer påvirker folks intuitioner angående legitimiteten af reaktionskvalifikationer), manipulerer vi nogle af kendsgerningerne i casen og fordeler respondenter tilfældigt til de tre eksperimentelle betingelser beskrevet

i tabel 1 nedenfor.³ En post-hoc poweranalyse viser, at undersøgelsen er i stand til at opdage forholdsvis små effekter, da undersøgelsen med 80 pct. statistisk power vil identificere en effektstørrelse på omkring 0,28, svarende til Cohen's D på 0,21 (Bloom, 1995).

Tabel 1: Eksperimentelle betingelser

<i>Kontrol (N = 371)</i>	Ufrivillighed (N = 374)	Værdi (N = 371)
Forestil dig en ansøger til en stilling, som involverer kundekontakt (fx en salgsassistent). Ansøgeren har en fremtrædende, men lille ansigtstatovering, som ikke er stødende. Ud over dette er ansøgerens udseende ikke noget ud over det sædvanlige. Ansøgeren har fået tatoveringen frivilligt, men betragter den ikke som en vigtig del af sin livsstil eller identitet. Arbejdsgiveren er i besiddelse af disse informationer om ansøgeren. Arbejdsgiveren er bekymret for, om kunderne kan have negative holdninger til ansigtstatoveringer og derfor vil være mindre tilbøjelige til at købe varer fra salgsassistenter med sådanne tatoveringer.	Forestil dig en ansøger til en stilling, som involverer kundekontakt (fx en salgsassistent). Ansøgeren har en fremtrædende, men lille ansigtstatovering, som ikke er stødende. Ud over dette er ansøgerens udseende ikke noget ud over det sædvanlige. Ansøgeren betragter ikke tatoveringen som en vigtig del af sin livsstil eller identitet. <i>Ansøgeren fik tatoveringen som barn, da ansøgeren levede i en minoritetskultur, som vedkommende nu har forladt og tager afstand fra.</i> Arbejdsgiveren er i besiddelse af disse informationer om ansøgeren. Arbejdsgiveren er bekymret for, om kunderne kan have negative holdninger til ansigtstatoveringer og derfor vil være mindre tilbøjelige til at købe varer fra salgsassistenter med sådanne tatoveringer.	Forestil dig en ansøger til en stilling, som involverer kundekontakt (fx en salgsassistent). Ansøgeren har en fremtrædende, men lille ansigtstatovering, som ikke er stødende. Ud over dette er ansøgerens udseende ikke noget ud over det sædvanlige. Ansøgeren har fået tatoveringen frivilligt og <i>betragter den som en vigtig del af sin livsstil og identitet.</i> Arbejdsgiveren er i besiddelse af disse informationer om ansøgeren. Arbejdsgiveren er bekymret for, om kunderne kan have negative holdninger til ansigtstatoveringer og derfor vil være mindre tilbøjelige til at købe varer fra salgsassistenter med sådanne tatoveringer.

Note: De manipulerede elementer er i kursiv.

Som det fremgår af tabel 1, har vi valgt at specificere tatoveringen som værende fremtrædende, men lille og ikke stødende. Dette udelukker fx ansøgere med et hagekors tatoveret på kinden. Grunden til, at vi fokuserer på en ikke-stødende tatovering er, at det er uklart, hvordan teorien, som vi tester, forholder sig til sådanne bevidst stødende træk ved ansøgere. For eksempel skriver Mason eks-

plicit, at der kan være behov for at revidere hans teori med henblik på at levere fornuftige svar i cases, hvor ansøgeren ”sigter efter at fremprovokere en negativ respons hos andre” (Mason, 2017: 65-66).

Valgfaktoren

I vignetten præsenteret for kontrolgruppen fremgår det, at ansøgeren har fået tatoveringen frivilligt. I vignetten ”Ufrivillighed” beskrives det, at ansøgeren har fået tatoveringen som barn, da ansøgeren levede i en minoritetskultur, som vedkommende nu har forladt og tager afstand fra. En bekymring er, at det simpelthen er svært for respondenterne at forestille sig en situation, hvor man har fået en tatovering ufrivilligt. Vi har forsøgt at tage højde for dette i formuleringen af casen, hvor vi ekspliciterer, at ansøgeren har fået tatoveringen som barn som en del af sit liv i en minoritetskultur. Det øger realismen i vores case og styrker dermed vores belæg for at antage, at intuitionerne er informative og relevante i forhold til fænomenet, vi er interesserede i (sml. Brownlee og Stemplowska, 2017). Denne konkretisering kan dog også skabe problemer, da det tilføjer kendsgerninger (minoritetskultur) til ufrivillighedscasen, som ikke er at finde i kontrolcasen, og som derfor kan påvirke vores resultat. Vi ved reelt ikke, om respondenterne reagerer på den kendsgerning, at ansøgeren har fået tatoveringen ufrivilligt (faktoren vi ønsker at teste), eller om de reagerer på, at ansøgeren som barn har levet i en minoritetskultur.

For at tjekke om deltagerne faktisk reagerer på den manipulerede kendsgerning, har vi foretaget et opmærksomhedstjek af deltagerne efter eksperimentet, hvor vi spørger ind til nogle af kendsgerningerne fra casen. Dette tjek viser imidlertid, at over halvdelen af respondenterne i ufrivillighedsgruppen ikke har registreret eller forstået, at ansøgeren har fået tatoveringen ufrivilligt. Spørgsmålet er, ”Har ansøgeren fået tatoveringen frivilligt?”, og svarmulighederne er ”ja”, ”nej”, ”ved ikke”. 43,6 pct. af respondenterne i ufrivillighedsgruppen svarer, at ansøgeren har fået tatoveringen frivilligt (altså forkert), og kun 29,1 pct. svarer, at ansøgeren ikke har fået tatoveringen frivilligt (altså rigtigt). Til sammenligning ses det, at i kontrolgruppen (hvor ansøgeren har fået tatoveringen frivilligt) svarer 80,1 pct. af respondenterne, at ansøgeren har fået tatoveringen frivilligt (altså rigtigt), mens kun 3,8 pct. svarer, at ansøgeren ikke har fået tatoveringen frivilligt (altså forkert).

Det tyder på, at det ikke er alle respondenter, der rent faktisk bliver udsat for den ønskede manipulation, hvilket sandsynligvis påvirker resultatet af undersøgelsen. En bekymring er, at eftersom en stor del af respondenterne i ufrivillighedsgruppen svarer, at ansøgeren har fået tatoveringen frivilligt, reagerer de på ufrivillighedscasen på samme måde, som de ville have reageret, hvis de var

blevet præsenteret for kontrolcasen. Eftersom vi finder en effekt af valgfaktoren til trods for resultaterne af opmærksomhedstjekket, er der en vis sandsynlighed for, at vores undersøgelse undervurderer relevansen af denne faktor. Med andre ord: Havde det stået klart for flere af respondenterne, at ansøgeren havde fået tatoveringen ufrivilligt, ville vi formentlig finde en større tilbøjelighed blandt respondenterne til at være uenige i, at det er okay, at arbejdsgiveren lader tatoveringen tælle som en grund til ikke at ansætte ansøgeren. Men dette er naturligvis ikke noget, vi kan sige med sikkerhed.

Værdifaktoren

I vignetten præsenteret for kontrolgruppen fremgår det, at ansøgeren ikke betragter ansigtstatoveringen som en vigtig del af sin livsstil eller identitet, hvor det modsatte gør sig gældende i ”værdi”-vignetten.

En bekymring, man kunne have her, er, om respondenterne reelt opfanger, at ansøgeren betragter tatoveringen som en vigtig del af sin livsstil og identitet. Derfor har vi også tjekket, hvorvidt respondenterne har været opmærksomme på denne kendsgerning. Her ses det, at det tilsyneladende *er* tydeligt for respondenterne, at tatoveringen var en vigtig del af ansøgerens livsstil og identitet. 67,7 pct. af respondenterne i værdigruppen angiver, at ansøgeren betragter tatoveringen som en vigtig del af sin livsstil eller identitet (på spørgsmålet ”Betragter ansøgeren tatoveringen som en vigtig del af sin livsstil eller identitet?” med svarmulighederne ”ja”, ”nej”, ”ved ikke”). I kontrolgruppen er der kun 25,6 pct., der angiver det samme og dermed svarer forkert, da det eksplicit fremgår af kontrolcasen, at ansøgeren *ikke* betragter tatoveringen som en vigtig del af sin livsstil eller identitet (denne forskel er signifikant med $p < 0,001$ beregnet med t-test).

En anden bekymring, man kan rejse angående vores undersøgelse, er, om deltagerne forstår det forhold, at ansøgeren betragter tatoveringen som en vigtig del af sin livsstil og identitet, på den måde som teorien lægger op til, at det skal forstås. Måske respondenterne ikke afkoder, at der her er tale om en dyb præference, som gør det meget omkostningsfuldt for ansøgeren ikke at have tatoveringen (og det dermed, ifølge teorien, ikke er rimeligt at forvente af ansøgeren, at vedkommende havde undgået at få tatoveringen). Eftersom respondenterne først bliver fortalt, at ansøgeren har fået tatoveringen frivilligt, kan dette måske mindske deres opfattelse af, *hvor* omkostningsfuldt det vil være for ansøgeren at vælge anderledes (da der er tale om en dyb præference, *er* det et stort offer for ansøgeren ikke at få tatoveringen). Hvis i stedet værdicasen var formuleret således, at det stod mere klart for respondenterne, at det vil indebære et stort

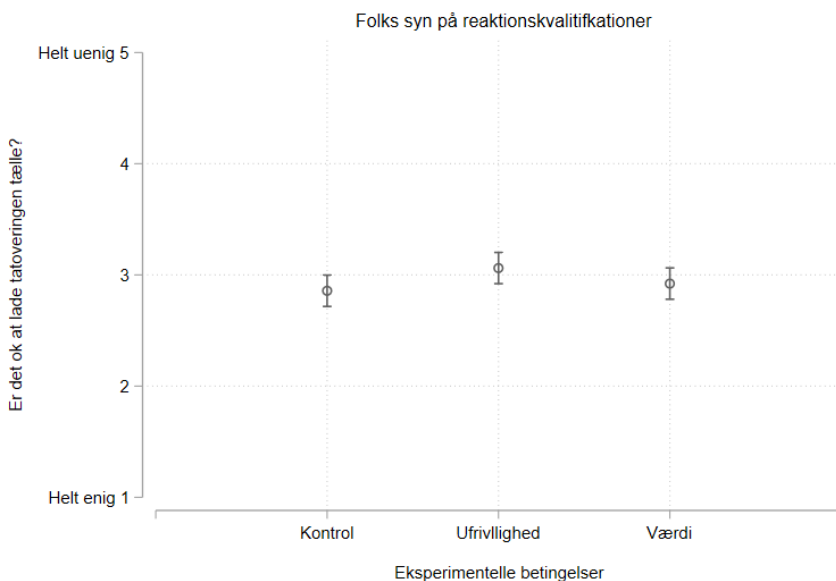
tab for ansøgeren ikke at have tatoveringen, kan vi ikke udelukke, at resultatet ville have været et andet.

En sidste overvejelse er, at der kan være en risiko for, at respondenternes syn på ansøgeren ændrer sig efter, hvorvidt vedkommende betragter ansigtstatoveringen som en vigtig del af sin livsstil eller identitet. Det er fx ikke utænkeligt, at nogen af respondenterne vil være uenige i, at tatoveringer kan have en så stor betydning og derfor vil finde ansøgeren i værdicasen mindre fornuftig. Alternativt kan respondenterne have svært ved at forstå en person, som lader sig tatovere i ansigtet, *på trods af* at vedkommende ikke betragter dette som en vigtig del af sin livsstil eller identitet. Hvis sådanne opfattelser eller ræsonnementer rent faktisk gør sig gældende hos respondenterne – og fx påvirker deres opfattelse af kandidatens tekniske kvalifikationer – er det et problem (eftersom kandidatens tekniske kvalifikationer bør holdes konstante på tværs af de eksperimentelle betingelser). For at mindske denne bekymring kunne man have undersøgt, hvorvidt de eksperimentelle betingelser påvirker respondenternes opfattelse af kandidatens kvalifikationer.

Resultater

Vores centrale resultat fremgår af figur 1:

Figur 1: Middelværdien for respondenternes reaktion på reaktionskvalifikationer



Hypotese 1 (valgfaktoren)

Hypotesen testes med en t-test. Vi tester, om "(u)frivillighed" har nogen betydning for respondenternes vurdering af en given reaktionskvalifikation. Respondenter, der besvarede spørgsmålet om legitimiteten af reaktionskvalifikationer på baggrund af kontrolcasen, er signifikant mere tilbøjelige til at være enige i, at det er acceptabelt for arbejdsgiveren at lade ansøgerens tatovering tælle imod at ansætte vedkommende, end respondenter, der er blevet eksponeret for ufrivillighedscasen. Dette viser sig ved en signifikant forskel i middelværdien på 0,2 ($p = 0,044$) imellem de to grupper. Eftersom skalaen går fra 1 til 5, er dette en lille effekt. Resultatet er dog i den forventede retning. Resultatet indikerer, at ufrivillighedsfaktoren faktisk synes at have en betydning for reaktionskvalifikationers legitimitet. Kort sagt finder respondenterne altså, i tråd med held-egalitarismen samt H1, at det i mindre grad er legitimt eller okay at vægte en reaktionskvalifikation (her et fravær af en ansigtstatovering) i ansættelsesbeslutningen, for så vidt ansøgeren ikke har kontrol over kvalifikationen.

Hypotese 2 (værdifaktoren)

Vi testede ligeledes H2 ved anvendelse af en t-test. Vi fandt kun en meget lille og ikke signifikant forskel på 0,07 skalapoint ($p = 0,523$) mellem respondenterne, der svarer på casen, hvor det understreges, at tatoveringen er vigtig for personens identitet og livsstil og kontrolgruppen. H2 finder altså ikke opbakning i vores undersøgelse. Værdifaktoren påvirker ikke, hvorvidt respondenterne finder det okay for arbejdsgiveren at lade ansigtstatoveringen tælle imod ansøgeren.

Diskussion

Vi kan kort opsummere vores undersøgelse indtil videre på følgende vis. Når man vurderer legitimiteten af reaktionskvalifikationer, er det nødvendigt at tage hensyn til en bred vifte af moralske hensyn. Vi fokuserede på to faktorer, nemlig valg- og værdifaktoren. Vi var særligt interesserede i systematisk at teste indflydelsen af disse faktorer på den bredere befolknings syn på legitimiteten af reaktionskvalifikationer. Vi anvendte en case, hvor en ansøgers ansigtstatovering kunne tænkes at vække negative reaktioner hos potentielle kunder. Vi forventede, for det første, at det ville have betydning for folks vurdering af arbejdsgiverens handling i casen, hvorvidt vedkommende havde fået tatoveringen frivilligt eller ufrivilligt, og at folk ville være mindre tilbøjelige til at finde det acceptabelt at lade tatoveringen tælle negativt, hvis personen havde fået den ufrivilligt (jf. H1). Denne formodning blev umiddelbart bekræftet, dog kun med en lille forskel i respondenternes vurdering af situationen på tværs af de to

eksperimentelle betingelser. Vi forventede imidlertid også, at folk ville finde det mindre acceptabelt at lade tatoveringen tælle, hvis den var i overensstemmelse med ansøgerens dybere overbevisninger og identitet (jf. H2). I dette tilfælde svarede resultaterne ikke umiddelbart til vores forventning. Spørgsmålet er nu, hvorledes vi skal forstå og håndtere, at der er intuitioner, som politiske teoretikere har, men som folk (i hvert fald ifølge vores analyse) ikke deler.

For det første kunne man være skeptisk over for validiteten i de intuitioner, vi undersøger. Flere studier har overbevisende demonstreret, at vores moralske intuitioner i betragteligt omfang er underlagt en række fejlkilder, dvs. forhold som ikke burde påvirke vores intuitioner (fordi de synes klart irrelevante herfor). For eksempel rækkefølgen hvori vi præsenteres for cases, om vi bedes om at vaske hænder, før vi svarer på moralske dilemmaer, om lokalet, vi befinder os i, er beskidt eller lugter etc. (Handby, 2022; Kahneman, 2011; Thaler og Sunstein, 2008; Ubel, 2000: kap. 5). Det giver os imidlertid ikke grund til at forkaste folks intuitioner til fordel for de intuitioner, som eksperter i politisk teori har. Det viser sig nemlig, at eksperters intuitioner (om end i noget mindre grad) også er underlagt betragtelige fejlkilder (Stich og Tobia, 2016: afsnit 1.4). Dette kunne naturligvis – i tråd med det såkaldte negative program inden for eksperimentel filosofi – tale for, at vi helt skal droppe intuitioner som datakilde (Alfano et al. 2022; Cappelen 2012). En mindre radikal og ud fra vores vurdering mere plausibel strategi er generelt at være opmærksom på sådanne fejlkilder og søge at korrigere for dem (sml. Handby, 2022). Derudover bør man naturligvis være forsigtig i fortolkningen af de empiriske fund (hvilket vi har forsøgt at være ovenfor).

For det andet er det bredt accepteret i politisk teori, at bredere folkelige intuitioner bør spille en vis rolle i udviklingen af vores teorier. Lad os fx antage, at det ifølge disse intuitioner er okay, at individer delvist kan høste frugterne af deres talenter – at det fx er okay, at Jonas Vingegaard får hæder og økonomiske gevinster for sin sejr i Tour de France, selvom hans bedrifter delvist har at gøre med, at han har en for bjergkørsel heldig kropsbygning. Eller lad os antage, at dagligdagsintuitioner understøtter, at folk har retfærdighedsmæssige krav på lægehjælp, selvom deres skader fx stammer fra meget uforsigtig adfærd, fx fald fra en altan i beruset tilstand. En teori, der siger noget andet, som fx held-egalitarismen (i bestemte fortolkninger) gør, må som minimum forklare, hvorfor sådanne dagligdagsintuitioner kan tilsidesættes, hvis ikke teorien revideres så den kan imødekomme sådanne intuitioner (Pedersen og Midtgaard, 2018; Sheffler, 2003: 5-6). Omvendt, hvis en teori har implikationer, der stemmer overens med domme, som de fleste vil acceptere, så er dette umiddelbart én grund til støtte for teorien.

Med et sådant udgangspunkt, som i hvert fald delvist anerkender relevansen af folkelige intuitioner, synes der at være gode grunde til at få et mere systematisk greb om deres indhold og karakter. I denne sammenhæng kan eksperimenter spille en oplagt og konstruktiv rolle (og har allerede delvist spillet en sådan rolle i forhold til at belyse mange af vores vurderinger og holdninger). At lade dagligdagsintuitioner spille ind på denne måde er desuden i tråd med et synspunkt angående relationen mellem politisk teoris vanlige metode, reflekteret ligevægt og eksperimentel politisk teori, der siger, at eksperimentelle analyser kan ses som vigtige input til reflekteret ligevægt (Lippert-Rasmussen, 2011). Reflekteret ligevægt er kort sagt en metode til at begrunde principper i politisk teori, hvor vi søger at skabe sammenhæng mellem vores moralske intuitioner på flere niveauer, fx mellem empiriske og normative baggrundsteorier og konkrete moralske vurderinger (fx af institutioner, handlinger og politikker) (sml. Daniels, 2016). Vores eksperiment belyser blandt andet, hvad vi har kaldt værdifaktoren. Umiddelbart fandt folk det ikke mindre acceptabelt at afvise en kandidat med en ansigtstatovering, hvis tatoveringen var knyttet til personens dybere overbevisninger eller identitet. Med forbehold for usikkerhederne forbundet med vores eksperiment synes dette resultat alt andet lige at svække betydningen af en faktor, som ellers ud fra et rent filosofisk perspektiv er blevet vurderet relevant. Et konkret forslag til, hvordan man kan revidere teorien om reaktionskvalifikationer i lyset af resultatet, er følgende. Teorien om reaktionskvalifikationer, som vi tester, lægger op til at forkaste forskelsbehandling på baggrund af faktorer, som folk nok kontrollerer, men som er vigtige for dem (dvs. afspejler deres dybe præferencer). Ifølge teorien er en sådan forskelsbehandling illegitim. Man kunne dog se spørgsmålet om legitimitet mere som en skala, så forskelsbehandling på baggrund af en given faktor (fx en egenskab der afspejler dybe præferencer) er *mere* eller *mindre* (il)legitimt. Det forhold, at folk i mindre grad end filosoffer finder forskelsbehandling på baggrund af faktorer, som afspejler dybe præferencer, problematisk, kunne hævdes at tale for at anse forskelsbehandling af denne art som mindre illegitim, end de filosofiske teorier lægger op til. Forslaget til revision af teorien tillægger værdifaktoren mindre betydning, end den før er blevet tillagt, uden at opgive denne faktor helt. For mere solidt at kunne hævde at en sådan revision er behørig, kræves yderligere empiriske undersøgelser, herunder nogle der tager højde for de forbehold og usikkerheder, som vi pegede på i metodeafsnittet.

For det tredje vil vi ikke gå så langt som til at sige, at moralteori simpelthen bør ses som en grundig empirisk analyse af folks moralske vurderinger. Andre, herunder toneangivende teoretikere inden for eksperimentel filosofi, indtager en sådan position (Kahane, 2013). Vores position er imidlertid, at intuitioner i

en eksperimentel sammenhæng udgør vigtige elementer i reflekteret ligevægt, men ikke er udtømmende i forhold til denne. Et andet vigtigt element i reflekteret ligevægt er den politiske teoretikers velovervejede vurderinger, som *delvist* er uafhængige af, hvad empiriske undersøgelser af den bredere befolknings intuitioner viser. Det skyldes, at politiske teoretikere via deres profession har større adgang til en bred vifte af filosofiske argumenter om et givet sagsområde. Konkret i forhold til reaktionskvalifikationer, selv hvis værdifaktoren ikke finder opbakning i den bredere befolknings intuitioner, kan politiske teoretikere fx pege på det forhold, at vi i flere sammenhænge har grund til at imødekomme fx religiøse og kulturelt betingede synspunkter og værdier, dvs. herunder forhindre at folk oplever store ulemper på baggrund af deres tro eller kultur (vel at mærke uagtet eller måske endda delvist fordi den er forbundet med individers valg) (Shiffrin, 2000: Part II; Zala, 2017).

Noter

1. En undtagelse er dog Mathieu Bunels og Elisabeth Tovars (2021) undersøgelse blandt franske universitetsstuderende, som blandt andet viser, at diskrimination baseret på reaktionskvalifikationer anses som mindre problematisk end andre former for diskrimination, samt at vurderingerne afhænger af, hvor omkostningsfuldt det er for arbejdsgiveren ikke at lade reaktionskvalifikationer tælle.
2. Intuitioner er ikke "uartikulerede mavefølelser" eller "hvad som helst, der falder en ind", som man ellers måske kunne tro. Der menes "formodninger, en person har i det mindste delvist på et ikke-observationsmæssigt, ikke-inferentielt grundlag, dvs. at vedkommende formoder, hvad vedkommende gør, ikke blot fordi indholdet af denne formodning følger, som vedkommende ser det, af andre ting, som vedkommende formoder" (Lippert-Rasmussen, 2011: 298). Der er forholdsvis bred konsensus om denne forståelse af intuitioner inden for den politiske teori, selvom deres nærmere status og vigtighed for teoridannelse er omdiskuteret.
3. Et balancetjek viser, at der ikke er signifikante forskelle imellem de tre grupper i forhold til parametrene køn, alder, uddannelse, personlig indkomst, husstandsindkomst, region og politisk holdning. Balancetjekket er beregnet vha. en χ^2 -test af de tre grupper.

Litteratur

- Albertsen, Andreas (2013). Lader held-egalitarismen fanden tage de uansvarlige sidste? *Politica* 45 (2): 217-232.
- Albertsen, Andreas (2014). Brugerbetaling, ventelister, og afgifter: personligt ansvar for egen sundhed? *Politica* 46 (2): 135-151.

- Alexander, Larry (1992). What makes wrongful discrimination wrong? Biases, preferences, stereotypes, and proxies. *University of Pennsylvania Law Review* 141 (1): 149-219.
- Alfano, Mark, Edouard Machery, Alexandra Plakias og Don Loeb (2022). Experimental moral philosophy. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*.
- Arneson, Richard J. (2006). What is wrongful discrimination? *San Diego Law Review* 43 (4): 775-808.
- Bloom, Howard (1995). Minimum detectable effects: A simple way to report the statistical power of experimental designs. *Evaluation Review* 19 (5): 547-556.
- Brownlee, Kimberly og Zofia Stemplowska (2017). Thought experiments, pp. 21-45 i Adrian Blau (red.), *Methods in analytical political theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bunel, Mathieu og Elisabeth Tovar (2021). Profit, morality and discrimination. *Applied Economics* 53 (40): 4692-4712.
- Cappelen, Herman (2012). *Philosophy without intuitions*. Oxford: Oxford University Press.
- Cohen, G.A. (1989). On the currency of egalitarian justice. *Ethics* 99 (4): 906-944.
- Cohen, G.A. (2004). Expensive taste rides again, pp. 3-29 i Justine Burley (red.), *Dworkin and his critics: With replies from Dworkin*. Blackwell Publishing.
- Daniels, Norman (2016). Reflective equilibrium. *Stanford encyclopedia of philosophy*.
- Eidelson, Benjamin (2015). *Discrimination and disrespect*. Oxford: Oxford University Press.
- Handby, Edmund (2022). Assessing the use of intuitions in contemporary political theory. *Journal of Politics* 84 (3): 1595-1606.
- Hansen, Rasmus Sommer og Søren Flinch Midtgaard (2011). Sinking Cohen's flagship – or why people with expensive tastes should not be compensated. *Journal of Applied Philosophy* 28 (4): 341-354.
- Hellman, Deborah (2008). *When is discrimination wrong?* Cambridge: Harvard University Press.
- Kahane, Guy (2013). The armchair and the trolley: An argument for experimental ethics. *Philosophical Studies* 162: 421-445.
- Kahneman, Daniel (2011). *Thinking, fast and slow*. Penguin Books.
- Knight, Carl (2021). An argument for all-luck egalitarianism. *Philosophy and Public Affairs* 49 (4): 350-378.
- Knobe, Joshua og Shaun Nichols (2008). *Experimental philosophy*. Oxford: Oxford University Press.
- Knobe, Joshua og Shaun Nichols (2014). *Experimental philosophy: Volume 2*. Oxford Scholarship Online.

- Li, Jincai og Xiaozhen Zhu (2023). Twenty years of experimental philosophical research. *Metaphilosophy* 54: 29-53.
- Lippert-Rasmussen, Kasper (2011). Eksperimentel politisk teori. *Politica* 43 (3): 296-314.
- Lippert-Rasmussen, Kasper (2014). *Born free and equal? A philosophical inquiry into the nature of discrimination*. Oxford: Oxford University Press.
- Lippert-Rasmussen, Kasper (2015). *Luck egalitarianism*. Bloomsbury Publishing.
- Mason, Andrew (2006). *Levelling the playing field*. Oxford: Oxford University Press.
- Mason, Andrew (2017). Appearance, discrimination, and reaction qualifications. *The Journal of Political Philosophy* 25 (1): 48-71.
- Pedersen, Viki M.L. og Søren Flinch Midtgaard (2018). Is anti-paternalism enough? *Political Studies* 66 (3): 771-785.
- Petersen, Michael Bang, Rune Slothuus, Rune Stubager og Lise Togeby (2007). Eksperimenter: Et redskab i politologens værktøjskasse? *Politica* 39 (1): 5-13.
- Petersen, Michael Bang, Rune Slothuus, Rune Stubager og Lise Togeby (2010). Deservingness versus values in public opinion on welfare: The automaticity of the deservingness heuristic. *European Journal of Political Research* 50: 24-52.
- Scheffler, Samuel (2003). What is egalitarianism? *Philosophy and Public Affairs* 31 (1): 5-39.
- Shiffrin, Seana Valentine (2000). Paternalism, unconscionability doctrine, and accommodation. *Philosophy and Public Affairs* 29 (3): 205-250.
- Stich, Stephen og Kevin P. Tobia (2016). Experimental philosophy and the philosophical tradition, pp. 3-21 i Justin Sytsma og Wesley Buckwalter (red.), *A companion to experimental philosophy*. Blackwell.
- Thaler, Richard H. og Cass R. Sunstein (2018). *Nudge: Improving decisions about health, wealth and happiness*. Penguin Books.
- Ubel, Peter (2000). *Pricing life: Why it's time for health care rationing*. Cambridge: MIT Press.
- Wertheimer, Alan (1983). Jobs, qualifications, and preferences. *Ethics* 94 (1): 99-112.
- Zala, Miklos I. (2017). The devout and the disabled: Religious and cultural accommodation-as-human-variation. *Journal of Applied Philosophy* 35 (4): 809-824.

Lasse Laustsen og Claire Gothreau

Diskriminerer danske vælgere kvindelige og etniske minoritetskandidater? Resultater fra et surveyeksperiment

Repræsentation af såvel kvinder som etniske minoriteter er et tilbagevendende tema ved danske valgkampe. En mulig forklaring på den vedblivende underrepræsentation er, at vælgerne vurderer kvinder og etniske minoritetspersoner mindre positivt sammenlignet med etnisk danske mænd, og at denne tendens potentielt er stærkest blandt højreorienterede vælgere med høj Social Dominance Orientation (SDO). Analyser fra et surveyeksperiment med 1116 repræsentative danskere viser, at danskerne gennemsnitligt *ikke* vurderer kvinder og etniske minoritetspersoner som dårligere politikere. Nuancerede eksplorative analyser viser dog, at vælgerne i takt med stigende SDO og højreorientering vurderer etniske minoritetskandidater mindre positivt, mens et tilsvarende ideologisk mønster ikke findes for kvindelige kandidater. Repræsentationsproblemer for kvinder og etniske minoriteter relaterer sig således forskelligt til SDO og politisk ideologi. Resultaternes teoretiske og normative implikationer diskuteres afslutningsvis.

Nøgleord: politiske kandidater, etniske minoriteter, køn, Social Dominance Orientation, politisk ideologi, diskrimination

En af de helt fundamentale tanker bag demokratiske valg er, at forskellige interesser bliver repræsenteret i de beslutningsorganer, hvortil valgene afholdes. Fordi forskellige demografiske grupper forventes at have forskellige politiske interesser, fylder historier om fx andelen af kvinder og etniske minoriteter i såvel kommunalbestyrelser (fx Frost, 2021; Fleischer og Lange, 2017; Scheibye, 2017) som Folketing (fx Uldall, 2022; Falzzad, 2022; Andreasen, 2019) ofte en del i medierne i dagene efter afholdte valg. Hvor udviklingen i repræsentationen af etniske minoritetskandidater er karakteriseret ved status quo eller ligefrem tilbagegang (Bhatti, Hansen og Kjær, 2017; Danmarks Statistik, 2022), nåede andelen af kvinder i Folketinget rekordhøje 44 pct. ved folketingsvalget i 2022 (Uldall, 2022), og andelen af kvinder i kommunalbestyrelser voksede også ved det seneste kommunalvalg (Frost, 2021). Imidlertid rykker dette ikke på, at såvel etniske minoritetspersoner som kvinder udgør en mindre andel i folkevalgte organer end deres tilsvarende befolkningsandel berettiger til (Danmarks Statistik, 2022). Forskning viser yderligere, hvordan underrepræ-

sentationen foruden at være problematisk i sig selv også har konsekvenser for indholdet og typen af den førte politik (se fx Chattopadhyay og Duffo, 2004). Forklaringerne på underrepræsentationen er naturligt nok mangeartede i såvel dansk som international forskning, men eksisterende forklaringer inddeles typisk i to grupper: udbuds- og efterspørgselsforklaringer (Schwarz og Coppock, 2022; Dahl og Nystrup, 2021). Udbudsforklaringer omhandler de udfordringer og barrierer – af såvel personlig som strukturel karakter – som etniske minoriteter og kvinder møder på vejen til at blive opstillet. I relation til kvinder tæller udbudssideforklaringer fx kvinders manglende tro på egne evner, samt at det kan være sværere for kvinder (delvist) at tilsidesætte familieliv for en politisk karriere (Dahl og Nystrup, 2021; Teele, Kalla og Rosenbluth, 2018). Tilsvarende kunne en udbudssideforklaring i relation til etniske minoriteter være politiske partiers begrænsede rekruttering fra denne gruppe af borgere (Portman og Stojanovic, 2019). Til trods for at udbudssiden utvivlsomt spiller en vigtig rolle for at forstå og ikke mindst ændre på repræsentationsproblemerne for kvinder og etniske minoriteter, fokuserer vi i denne artikel på den anden type forklaringer, efterspørgselsiden. Efterspørgselsforklaringerne fokuserer på vælgerne, og at (nogle) vælgere simpelthen ikke har smag for etniske minoriteter eller kvinder som politiske kandidater. Dette omtales i litteraturen (og derfor også i denne artikel), som at vælgerne udviser en ”bias” imod kvinder og etniske minoriteter.¹ Forskning kobler desuden disse forklaringer sammen med eksistensen af stereotype forestillinger om, at den ”ideelle politiker” besidder mandlige karaktertræk (se fx Koenig et al., 2011) og tilhører den etniske majoritet.

Det er lige præcis denne mulighed, som nærværende artikel søger at kaste lys over i en dansk sammenhæng. Dertil kommer, at vi analyserer problemstillingen gennem en politisk ideologisk optik, der teoretiserer, hvordan ideologiske forskelle blandt vælgerne i det psykologiske koncept Social Dominance Orientation (SDO; en socialpsykologisk pendant til økonomisk konservatisme, hvor højere SDO svarer til en mere økonomisk konservativ position (Sidanius og Pratto, 1999)) potentielt modererer styrken af vælgernes biases mod kvindelige og etniske minoritetskandidater. Samlet set leder dette til artiklens overordnede forskningsspørgsmål: *Bryder danske vælgere sig i udgangspunktet mindre om kvindelige kandidater og etniske minoritetskandidater end om mandlige kandidater med etnisk dansk baggrund, og varierer denne antipati med individuelle ideologiske forskelle målt ved blandt andet Social Dominance Orientation?*

Artiklen søger således at teste efterspørgselsbaserede forklaringer på manglende repræsentation af kvinder og etniske minoriteter i dansk politik ved at undersøge samspillet mellem kandidatfaktorer – etnisk baggrund og køn – og individuelle forskelle blandt vælgerne i SDO og politisk ideologi. Nedenfor gi-

ves først et kort overblik over nyere eksisterende studier af vælgerne eventuelle bias mod kvindelige og etniske minoritetskandidater i dansk såvel som international forskning. Derefter præsenteres Sidanius og Pratts (1999) mere generelle diskriminationsrelaterede teori, Social Dominance Theory (hvorfra den ideologiske variabel, SDO, også stammer), som dannede udgangspunkt for de fem præregistrerede hypoteser, der testes i artiklen. Dernæst testes hypoteserne i det efterfølgende resultat afsnit, inden diskussionen fremhæver de væsentligste empiriske og teoretiske implikationer og perspektiver.

Eksisterende studier og hypoteser

Eksisterende forskning i efterspørgselsbaserede forklaringer på underrepræsentation af kvinder i politik tager som beskrevet i indledningen typisk afsæt i eksistensen af stereotyper, der favoriserer mænd som ledere og politikere (Koenig et al., 2011), hvorfor vælgerne afstår fra at stemme på kvinder. Imidlertid peger blandt andet en nylig metaanalyse af 67 studier på, at vælgerne – eksistensen af stereotyper til trods – faktisk *ikke* udviser en bias imod kvindelige kandidater. Der er snarere tale om en lille, men signifikant, tendens til, at kvindelige kandidater foretrækkes (Schwarz og Coppock, 2022). Et af studierne i metaanalysen, Dahl og Nyrup (2021), beskæftiger sig direkte med danske forhold og når samme konklusion med den tilføjelse, at biasen til fordel for kvinder er drevet af venstreorienterede danskere. Med andre ord viser den internationale litteratur, at det er mindre klart end ofte antaget, at vælgerne skulle være biased imod kvindelige kandidater, hvilket sammen med det sparsomme udvalg af danske studier udgør motivationen for nærværende artikel.

Forskning om betydningen af kandidaters etnicitet viser til gengæld et mere entydigt billede af en vælgermæssig bias imod etniske minoritetskandidater. I en nyere amerikansk kontekst viser Tokeshi (2020), at afroamerikanske kandidater til guvernør- og senatsposter klarer sig markant dårligere end sammenlignelige hvide kandidater. Eksperimentelle studier finder desuden, at vælgere potentielt fravælger afroamerikanske kandidater, fordi de forventer, at andre vælgere ikke støtter dem, og at afroamerikanske kandidater derfor alligevel vil ende med at tabe et givet valg (Bateson, 2020; Green, Schaffner og Luks, 2022). Tilsvarende biases imod etniske minoritetskandidater findes også i Europa, hvor både britisk (Thrasher et al., 2015; Fisher et al., 2014) og schweizisk forskning (Portmann og Stojanovic, 2019) finder eksempler på negative effekter af at være etnisk minoritetskandidat. Dahl og Nyrups eksperimentelle studie omtalt ovenfor giver endelig anledning til samme konklusion vedrørende Danmark, idet kandidater med arabiske navne tenderes fravalgt til fordel for kandidater med etnisk danske navne (2021: 209).

Baseret på de omtalte resultater vedrørende vælgernes biases for/imod kvindelige kandidater og etniske minoritetskandidater søger nærværende artikel at bidrage med en række nye indsigter. For det første bidrager artiklen med endnu et studie (i supplement til Dahl og Nyrup, 2021) af betydningen af kandidat-køn og kandidatetnicitet i en dansk sammenhæng. For det andet udvides fokus fra hovedeffekter af kandidaters køn og etnicitet på vælgernes kandidatvurderinger til også at omhandle, hvordan vælgerne potentielt påvirkes af bestemte kombinationer af kandidat-køn og -etnicitet, samt hvilken betydning vælgermæssige forskelle i ideologiske variable såsom Social Dominance Orientation (SDO) spiller herfor. Endelig søger artiklen også at bidrage teoretisk ved med afsæt i Social Dominance Theory at formulere et sæt af fem sammenhængende hypoteser for, hvordan kandidatfaktorerne – køn og etnicitet – samt ideologiske forskelle mellem vælgerne potentielt påvirker kandidatvurderinger.

Hypoteser baseret på Social Dominance Theory

Formuleringen af vores fem hypoteser tager afsæt i Sidanius og Prattsos (1999) Social Dominance Theory (SDT). SDT omhandler *intergrupperelationer* og gruppebaserede hierarkier i bred forstand og er således udviklet som teoretisk model til at forstå og kortlægge de psykologiske processer, som driver sociale fænomener som fordomme, diskrimination og undertrykkelse mellem forskellige samfundsgrupper. På den måde har SDT et bredt teoretisk sigte, som her appliceres på vores interesse vedrørende vælgeres (potentielle) diskrimination af politiske kandidater. SDT tager udgangspunkt i, at alle menneskelige samfund synes at være karakteriseret ved eksistensen af gruppebaserede hierarkier, hvor individer tilhørende dominerende grupper nyder materielle, symbolske og magtmæssige privilegier på bekostning af individer i underordnede grupper. Et helt centralt element i SDT er, at disse gruppebaserede hierarkier på tværs af samfund udgøres af tre grundlæggende systemer: a) et alderssystem (midaldrenes magt og indflydelse over børn og yngre individer), b) et kønssystem (mænds uforholdsmæssige magt og indflydelse relativt til kvinder), c) og et såkaldt ”vilkårligt sæt”-system. ”Vilkårlige sæt” henviser til alle mulige forekommende *socialt konstruerede* opdelinger af menneskelige samfund såsom etniciteter, nationaliteter, kaster, sociale klasser, religiøse tilhørsforhold og andre forskelle, der strukturerer privilegier og magtforhold (Sidanius og Pratto, 1999: 33-37).

I relation til nærværende artikel om vælgernes vurderinger af politiske kandidater er pointen, at et politisk kandidatur udgør et forsøg på at række ud efter magten, og at en politisk kandidat – såfremt denne varierer på tilknytning til dominerende eller underordnede grupper – derfor teoretisk kan forventes at blive genstand for diskrimination. Helt konkret forventer vi, at kandidater til-

hørende en dominerende gruppe vil bedømmes mere positivt end en kandidat tilhørende en underordnet gruppe. Dette skyldes både, at vælgere fra dominerende grupper vil søge at vedligeholde det eksisterende gruppehierarki gennem mere positive vurderinger af kandidater fra deres egen gruppe, men også fordi vælgere fra underordnede grupper ud fra et SDT-perspektiv forventes relativt passivt at støtte op om det eksisterende gruppehierarki og derved undlade en mere positiv vurdering af kandidater tilhørende deres egen gruppe (Sidanius og Pratto, 1999: 43-45). Dette leder til artiklens to første hypoteser om hhv. kandidaters køn og etniske baggrund:

H1. En fiktiv mandlig kandidat bedømmes mere positivt end en fiktiv kvindelig kandidat.

H2. En fiktiv kandidat med etnisk dansk baggrund bedømmes mere positivt end en fiktiv etnisk minoritetskandidat.

En central komponent i SDT er den såkaldte *subordinate-male target hypothesis*, som omhandler, hvordan kønssystemet og ”vilkårligt sæt”-systemet i samspil skaber fx etnisk baseret diskrimination og fordomme. Teorien bygger på den observation, at konflikt, aggression og fjendtlighed mellem grupper evolutionært set er mandsdominerede fænomener, og at mænd er langt mere opmærksomme på og orienterede mod intergruppekonflikt og intergruppedominans end kvinder (Sidanius og Pratto, 1999: 49-51, 263-298; Navarrete et al., 2010). Dette leder til en overordnet forventning om, at diskrimination og fordomme baseret på ”vilkårlige sæt” såsom etnicitet vil være stærkere, når målet herfor er mænd fra underordnede grupper sammenlignet med kvinder, idet mændene (mere end kvinderne) udgør en trussel mod det eksisterende gruppehierarki (Sidanius og Pratto, 1999: 263-298). I relation til vurderinger af kandidater på tværs af køn og etnicitet leder dette til artiklens tredje og fjerde hypotese, at særligt mandlige etniske minoritetskandidater vil modtage negative vurderinger (H3), og at denne tendens vil være drevet af mandlige respondenter (H4):

H3. Den negative effekt af etnisk minoritetsbaggrund på bedømmelsen af en fiktiv kandidat er stærkere for mandlige sammenlignet med kvindelige kandidater.

H4. Den negative effekt af etnisk minoritetsbaggrund på bedømmelsen af en fiktiv kandidat er stærkere for mandlige sammenlignet med kvindelige kandidater, og denne tendens er stærkere for mandlige end kvindelige respondenter.

En anden central komponent i SDT er, at individer varierer i ”graden hvormed [de] ønsker og støtter gruppebaserede hierarkier og overordnede gruppers dominans af underordnede grupper” (Sidanius og Pratto, 1999: 48). Med andre ord orienterer individer sig simpelthen ideologisk forskelligt i forhold til gruppehierarki og -dominans, og denne individuelle variation indfanges med det psykologiske begreb Social Dominance Orientation (SDO). Den grundlæggende forventning til SDO er, at individer med højere SDO vil være mere tilbøjelige til at støtte fordomme og diskrimination – uanset om dette vedrører køn eller markører knyttet til ”vilkårligt sæt”-systemet som eksempelvis etnicitet. I en mere klassisk politologisk sammenhæng kan SDO knyttes til økonomisk konservatisme (eller ”Gammelpolitik”) med højere SDO koblet til præference for mere ulighed og mindre omfordeling (Duckitt og Sibley, 2010; Petersen og Laustsen, 2019). Der er således også en klar sammenhæng mellem SDO og politisk ideologi, idet politisk højreorienterede individer typisk vil score højere på SDO end tilsvarende venstreorienterede vælgere (Sidanius og Pratto, 1999; Ho et al., 2016). I relation til nærværende artikels fokus på kandidatvurderinger på tværs af kandidaters køn og etnicitet, leder dette til den femte og sidste hypotese, som netop kobler kandidatvurderinger ud fra kandidaters køn og etniske baggrund til vælgernes politiske ideologi i form af SDO:

H5. Den negative effekt af etnisk minoritetsbaggrund på bedømmelsen af en fiktiv kandidat er stærkere for mandlige sammenlignet med kvindelige kandidater, og denne tendens stiger med respondenternes niveau af Social Dominance Orientation (SDO).

Hypoteserne var alle præregistrerede forud for dataindsamlingen.²

Forskningsdesign og metode

For at teste vores fem hypoteser og undersøge hvordan danskere med forskellig SDO og politisk ideologi vurderer politiske kandidater varierende på såvel køn som etnicitet, gennemførte vi et surveyeksperiment med 1116 repræsentative danskere mht. køn, alder (18-65 år), uddannelse og region (se online appendiks A.1 for beskrivende statistik). Eksperimentet var en del af en større spørgeskemaundersøgelse indsamlet gennem YouGov Danmark fra 21. december 2021 til 7. januar 2022. I starten af undersøgelsen blev respondenternes SDO, politiske ideologi og relaterede variable målt gennem tilhørende spørgsmål. Herefter blev de tilfældigt tildelt én af fire forskellige beskrivelser af en fiktiv politisk kandidat, som de efterfølgende blev bedt vurdere, inden de afslutningsvis blev

debriefet og takket for deres deltagelse i undersøgelsen. Nedenfor præsenteres centrale designelementer udførligt ét ad gangen.

Uafhængige variable: kandidatøn og -etnicitet

For eksperimentelt at undersøge effekten af kandidatøn- og etnicitet blev respondenterne præsenteret for én af fire beskrivelser af en fiktiv kandidat til det (på indsamlingstidspunktet) kommende folketingsvalg. Køn og etnicitet varieredes gennem fire navne: Fatima, Susanne, Mohammed og Søren. Navnene repræsenterer populære navne for de respektive kombinationer af køn og etnicitet. De relativt hyppigt forekommende navne valgtes desuden for at mindske risikoen for, at navnene foruden køn og etnisk baggrund skulle vække entydigt positive/negative associationer vedrørende andre personlige faktorer såsom alder, social status mv. Den tilfældige tildeling af kandidatens navn sikrer, at der opnås fire sammenlignelige grupper af respondenter, og idet alt andet holdes konstant i kandidatbeskrivelsen, kan eventuelle forskelle i opfattelsen af den fiktive kandidat alene tilskrives navnet.³ Vores design kan således karakteriseres som et vignetteeksperiment. Andre nyere studier af vælgeres biases mod kandidater har enten benyttet tilsvarende forskningsdesign eller – som fx Dahl og Nyrup (2021) – conjoint eksperimenter. Valget af vignetteeksperimentet skyldes hovedsageligt et ønske om at give en lidt dybere og mere levende personbeskrivelse af kandidaten end det, som typisk er muligt i conjoint eksperiment, der ofte præsenterer kandidater og disses baggrund og karakteristika i en relativt stiliseret tabelform. Vores brug af et vignetteeksperiment tillader desuden at undersøge, om Dahl og Nyrups (2021) indsigter om biases mod kandidater i Danmark replicerer på tværs af beslægtede men dog forskellige eksperimentelle forskningsdesigns.⁴

Nedenfor ses den benyttede kandidatbeskrivelse med forskellene mellem de fire versioner *kursiveret*. Respondenterne blev blot informeret om, at teksten omhandlede en person (Fatima/Susanne/Mohammed/Søren), og at hele teksten skulle læses igennem af hensyn til besvarelsen af efterfølgende spørgsmål:

Fatima/Susanne/Mohammed/Søren bor med sin familie i en forstad til Aarhus. *Hun/Han* er et engageret menneske, som både på sit job og i sin fritid forsøger at bidrage til at problemer og udfordringer løses på den bedst tænkelige måde. *Fatima/Susanne/Mohammed/Søren* er kandidat til det kommende folketingsvalg for [Respondentens foretrukne parti]. *Hun/Han* er kendt som en arbejdsom politiker, som både formår at samarbejde med andre, men også at udvise handlekraft og skære igennem, når dette behøves. Privat såvel som i sit professionelle

liv tager *Fatimal/Susanne/Mohammed/Søren* gerne initiativer til nye projekter, og hun/han er kendt for at følge disse til dørs.

Endelig sætter *Fatimal/Susanne/Mohammed/Søren* stor pris på sin familie og gamle venner. Selvom hverdagen kan være travl, er det vigtigt for *Fatimal/Susanne/Mohammed/Søren* at pleje sine rødder og nære relationer.

Tre elementer i kandidatbeskrivelsen er værd at dvæle ved. For det første fokuserer beskrivelsen på ”personen bag kandidaten”, mens politiske mærkesager og holdninger er udeladt (lignende eksperimentelle beskrivelser er fx benyttet hos Laustsen og Petersen, 2020). Dette er valgt for at øge respondenternes fokus på netop personlige karakteristika – såsom navn og de deraf afledte indtryk om køn og etnisk baggrund – i deres vurdering af kandidaten. For det andet er beskrivelsen tilpasset hver enkelt respondents partimæssige præference, idet kandidaten altid repræsenterer det parti, som respondenterne i starten af spørgeskemaundersøgelsen angav ”at ville stemme på, hvis der var folketingsvalg i morgen”. På denne måde tilkendegives kandidatens politiske grundsynspunkter implicit til respondenterne, og disses vurderinger vil tilsvarende altid omhandle en ”indgruppekandidat” fra deres eget parti. Derved minimeres risikoen for, at kandidatvurderingerne påvirkes af, at respondenterne eventuelt infererer kandidatens politiske ståsted og holdninger fra køn og/eller etnicitet (McDermott, 1998), og eventuelle effekter af køn og etnicitet kan således mere sikkert tilskrives præferencer for mænd/kvinder eller dansk/ikke dansk etnisk baggrund. Tilstedeværelsen af kandidatens parti gør også kandidatbeskrivelsen mere realistisk og politisk. For det tredje mindsker de relativt mange personlige oplysninger om kandidaten også risikoen for, at respondenter, der præsenteres for en kandidat med enten etnisk dansk eller minoritetsbaggrund, fortolker oplysningen om kandidatens bopæl i en forstad forskelligt (fx som parcelhuskvarter eller socialt boligbyggeri). Med andre ord reducerer mængden af de personlige oplysninger om kandidaten respondenternes fortolkningsmuligheder, således at forskelle i deres vurderinger – i tråd med undersøgelsens hensigt – alene kan tilskrives kandidatens etnicitet og køn.

I vores analyser behandles den eksperimentelle variation af kandidatens køn og etnicitet som to dummyvariable kodet 0 for hhv. ”mand” og ”dansk baggrund” og 1 for hhv. ”kvinde” og ”etnisk minoritetsbaggrund.”

Afhængig variabel: kandidatvurdering

Efter at respondenterne havde læst den tildelte kandidatvignette, bad vi dem besvare følgende spørgsmål: ”Vi vil nu bede dig angive, hvad du synes om Fatima/Susanne/Mohammed/Søren som politiker. Du bedes angive dette på en

skala fra 0 til 10, hvor 0 indikerer, at du 'synes meget dårligt om [kandidaten]', mens 10 indikerer, at du 'synes virkelig godt om [kandidaten]'. Variablen er efterfølgende omkodet til en 0-1-skala, hvor 1 angiver den mest favorable vurdering af den tildelte kandidat ($M = 0,76$, $SD = 0,20$).

Respondenternes SDO og politiske ideologi

Givet hypotesernes afsæt i Social Dominance Theory (SDT) udgør Social Dominance Orientation (SDO) vores primære operationalisering af respondenternes politiske ideologi. SDO måler opfattelser af og præferencer for gruppebaseret dominans (Sidanius og Pratto, 1999; Ho et al., 2016) og udgør som nævnt ovenfor en socialpsykologisk pendant til økonomisk konservatisme. Konkret inkluderede vi den korte SDO-7-skala bestående af otte balancerede spørgsmål oversat til dansk fra Ho et al.'s (2016) oprindelige skala (Petersen og Laustsen (2020) benytter samme danske oversættelse). Respondenter erklærede deres enighed på en skala fra 1 "Helt uenig" til 7 "Helt enig" på spørgsmål som, "I et ideelt samfund er nogle grupper nødvendigvis øverst, og andre er på bunden". Tilsammen danner de otte spørgsmål en reliabel skala, som i vores analyser omkodes til en 0-1 skala, hvorpå 1 svarer til den teoretisk højeste værdi af SDO ($M = 0,36$; $SD = 0,18$; $\alpha = 0,80$).

Som supplement til SDO inkluderedes tre andre ideologiske variable for at teste, om eventuelle forskelle i kandidatvurderinger på tværs af SDO relaterer sig særligt til netop SDO eller replicerer mere bredt på tværs af relaterede ideologiske forskelle. Den første supplerende ideologivariabel er Rightwing Authoritarianism (RWA). RWA kan ses som en socialpsykologisk pendant til socialkonservatisme og måler mere konkret forskelle i traditionalisme, lydighed over for autoriteter og aggression over for normbrydere (Zakrisson, 2005). SDO og RWA udgør tilsammen en todimensionel psykologisk model for ideologiske og fordomsmæssige forskelle, hvorfor det er oplagt at inkludere begge mål i undersøgelsen (Duckitt og Sibley, 2010). Konkret benyttedes danske oversættelser af otte balancerede items fra Zakrisson (2005), som tilsammen danner en reliabel skala omkodet til en 0-1-skala med 1 svarende til den teoretisk højeste RWA-værdi ($M = 0,48$; $SD = 0,16$; $\alpha = 0,75$).

Den velkendte 0-10-skala fra diverse valgundersøgelser for selvidentificeret politisk ideologi udgør vores anden supplerende operationalisering af politisk ideologi. Den endelige variabel omkodes til en 0-1-skala, således at 1 repræsenterer den mest højreorienterede position ($M = 0,51$, $SD = 0,24$).

Den sidste supplerende operationalisering af ideologi udgøres af en dikotom gruppering af respondenternes intenderede partivalg, der følger den traditionelle partimæssige opdeling af danske partier. Variablen kodes 0 for "venstreorien-

teret" (51,9 pct. af de respondenter, som angav parti) og 1 for "højreorienteret" (48,1 pct.).

Alle fire ideologiske variable målt, før respondenterne indgik i vignette-eksperimentet. Items og detaljer for kodning af de fire variable fremgår af online appendiks A.2.

Analysen og modellering

Vi tester vores hypoteser med OLS regression med robuste standardfejl. Konkret forudsiges respondenternes kandidatvurderinger fra de eksperimentelle betingelser for den fiktive kandidats køn og etnicitet samt respondenternes SDO. Da SDO ikke er eksperimentelt tildelt, men i stedet observeret gennem respondenternes svar på de tilhørende spørgsmål, kontrollerer vi for respondenternes køn, alder, uddannelse og regionale bopæl i analyser, der involverer SDO og andre tilsvarende observerede ideologiske variable. Stikprøvestørrelsen blev afgjort af projektets tilgængelige økonomiske ressourcer, og en formel poweranalyse blev således ikke foretaget. Dette bør især give anledning til forsigtige fortolkninger og konklusioner for testene af H4 og H5, som baserer sig på interaktioner mellem hele tre variable og derfor kan anses som særligt "datasultne". Data og kodefil kan tilgås via følgende link: <https://doi.org/10.7910/DVN/UD0LDQ>.

Resultater

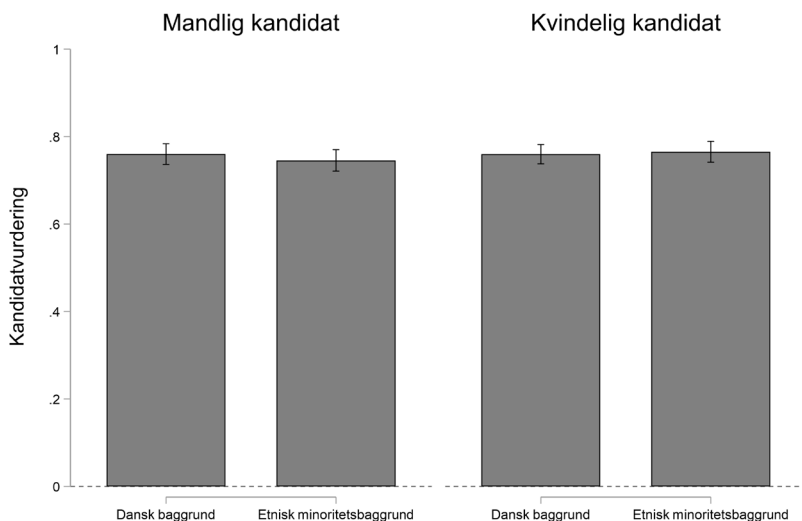
Resultatafsnittet rapporterer først tests af de fem præregistrerede hypoteser illustreret med tilhørende figurer (fulde modeller er tilgængelige i online appendiks A.3). Herefter suppleres med eksplorative analyser med henblik på at uddybe centrale fund.

Tests af præregistrerede hypoteser

Vi lægger ud med at teste, hvorvidt respondenterne synes bedre om mandlige end kvindelige politiske kandidater (H1), og om de synes bedre om kandidater med etnisk dansk baggrund relativt til etniske minoritetskandidater (H2). I direkte modsætning til forventningen i H1 finder vi en insignifikant og meget lille forskel på knap 1 procentpoint ($b = 0,01$; $p = 0.413$) i respondenternes vurdering af mandlige ($M_{\text{mand}} = 0,75$) og kvindelige kandidater ($M_{\text{kvinde}} = 0,76$). Tilsvarende findes identiske vurderinger ($b = -0,00$; $p = 0.691$) af kandidater med hhv. dansk ($M_{\text{dansk}} = 0,76$) og etnisk minoritetsbaggrund ($M_{\text{etnisk minoritet}} = 0,76$). Der er således ikke støtte til H1 og H2, idet respondenternes kandidatvurderinger gennemsnitligt findes at være upåvirkede af kandidat-køn og -etnicitet.

Imidlertid udelukker disse resultater ikke, at kandidat-køn og -etnicitet potentielt interagerer i deres påvirkning på kandidatvurderinger. Måske er respondenternes kandidatvurderinger som følge af etnisk baggrund mere negativ for mandlige end kvindelige kandidater? H3 udtrykker netop denne forventning og tester derfor, om køn og etnicitet interaktivt påvirker kandidatvurderinger. Interaktionen er dog insignifikant ($b = 0,02$; $p = 0.406$). Med andre ord er effekten af kandidatens køn den samme – substantiel lille og statistisk insignifikant – uanset den etniske baggrund for kandidaten (tilsvarende er effekten af kandidatens etniske baggrund ens uanset køn). Figur 1 nedenfor afbilder disse resultater ved gennemsnitlige vurderinger for de fire vignetter. De stort set identiske højder på søjlerne viser, at den fiktive kandidat vækker et ganske positivt indtryk (omtrent en fjerdedel under skalaens teoretiske maksimum), og at denne opfattelse er ens uanset køn og etnisk baggrund.

Figur 1: Gennemsnitsvurdering for den fiktive kandidat på tværs af eksperimentel manipulation af dennes køn og etniske baggrund. De lodrette sorte streger angiver 95 pct. konfidensintervaller



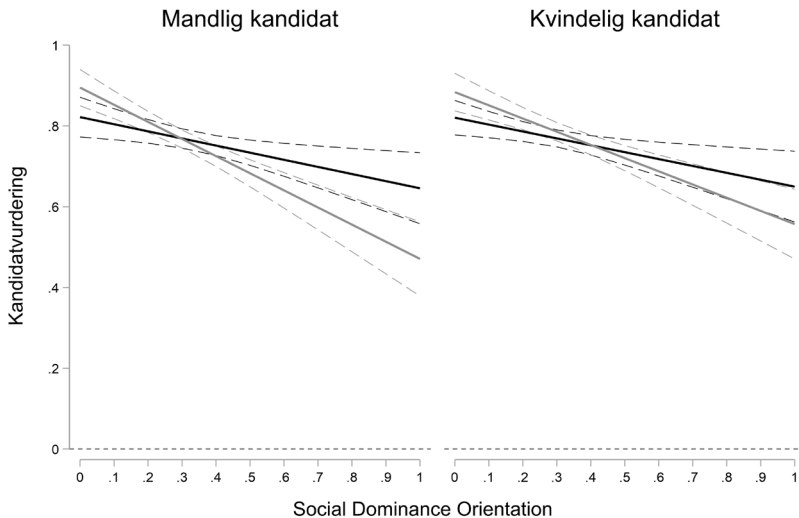
Til trods for at kandidat-køn og -etnicitet ikke fremkalder gennemsnitlige forskelle i respondenternes vurderinger, kan dette potentielt være tilfældet for respondenter afhængigt af deres køn. Ifølge H4 forventes, at respondenterne tendens til at reagere negativt på en mandlig kandidat med en anden etnisk baggrund end dansk vil være stærkere for mandlige end for kvindelige respon-

denter. H4 finder dog heller ej støtte, idet den teoretiserede trevejsinteraktion er insignifikant ($b = -0,02$; $p = 0,714$). Der er således ingen tegn på, at mandlige respondenter er særligt tilbøjelige til at vurdere mandlige, etniske minoritetskandidater negativt.

Afslutningsvis testes H5 og forventningen om, at tendensen til at reagere negativt på en mandlig kandidat med anden etnisk baggrund end dansk vil forstærkes af respondenternes SDO. Statistisk set indbefatter dette trevejsinteraktionen mellem kandidatens køn og etniske baggrund samt respondenternes SDO (samtidig med inklusion af konstituerende tovejsinteraktioner og kontrolvariable). Trevejsinteraktionen viser sig at være insignifikant ($b = 0,10$; $p = 0,435$). Analysen gemmer dog på en vigtig indsigt vedrørende danskernes vurdering af kandidater som følge af disses etniske baggrund. Den samlede regressionsmodel (Model 5 i [online appendiks A.3](#)) indeholder nemlig en negativ og signifikant tovejsinteraktion mellem kandidatens etniske baggrund og respondenternes SDO ($b = -0,25$; $p = 0,007$). Substantielt betyder dette, at jo højere respondenterne scorer på SDO, desto mere negativt vurderer de kandidater med anden etnisk baggrund end dansk relativt til kandidater med etnisk dansk baggrund. Den insignifikante trevejsinteraktion viser derpå, at denne tendens findes for såvel mandlige som kvindelige kandidater. Til sammenligning er tovejsinteraktionen mellem kandidatens køn og respondenternes SDO også insignifikant ($b = -0,00$; $p = 0,965$), hvilket svarer til, at respondenter – uanset deres niveau på SDO – vurderer mandlige og kvindelige kandidater ens. Figur 2 herunder illustrerer resultatet for hhv. mandlige (til venstre) og kvindelige kandidater (til højre) og for kandidater med etnisk minoritetsbaggrund (grå linjer) og dansk baggrund (sorte linjer) på tværs af variationsbredden i respondenternes SDO (som supplement hertil vises i [online appendiks A.4](#) tilsvarende marginal effekt grafer).

Som det ses af figur 2, vurderer respondenter med høj SDO generelt set alle typer af fiktive kandidater mere negativt sammenlignet med respondenter med lav SDO. Den stejlere negative hældning for grå sammenlignet med tilsvarende sorte linjer viser dog, at denne tendens er stærkere for etniske minoritetskandidater (venstre panel: mænd; højre panel: kvinder). Ydermere ses, at respondenter, der scorer meget lavt på SDO vurderer etniske minoritetskandidater mere positivt end tilsvarende etnisk danske kandidater (den grå linje er her placeret over den sorte, og denne forskel er signifikant. Se evt. [online appendiks A.3](#), Model 5). Modsatte tendens gør sig gældende for respondenter, der scorer højt på SDO, idet etniske minoritetskandidater her vurderes signifikant mere negativt sammenlignet med den etnisk danske kandidat (den sorte linje ligger her over den grå).⁵

Figur 2: Forudsagte kandidatvurderinger for hhv. kandidater med etnisk dansk baggrund (sort) og etnisk minoritetsbaggrund (grå) og på tværs af respondenternes SDO. Venstre og højre panel viser resultater for hhv. mandlige og kvindelige kandidater. Stiplede linjer angiver 95 pct. konfidensintervaller



Opsamlende er der således ikke støtte til de fem præregistrerede hypoteser. Med andre ord viser vores analyser af respondenternes kandidatvurderinger ingen tegn på bias imod kvindelige kandidater (H1), etniske minoritetskandidater (H2) eller bestemte kombinationer af kandidatkøn og -etnicitet (H3). Der er heller ingen tegn på, at mandlige respondenter er særligt tilbøjelige til at diskriminere mod mandlige kandidater med etnisk minoritetsbaggrund (H4). Til trods for disse overordnede tendenser viste resultaterne dog tegn på vælgermæssig forskelsbehandling af kandidater på én bestemt måde (jf. H5): Jo højere vælgerne scorer på SDO, desto mere negativt vurderes etniske minoritetskandidater relativt til etnisk danske kandidater

Eksplorative analyser

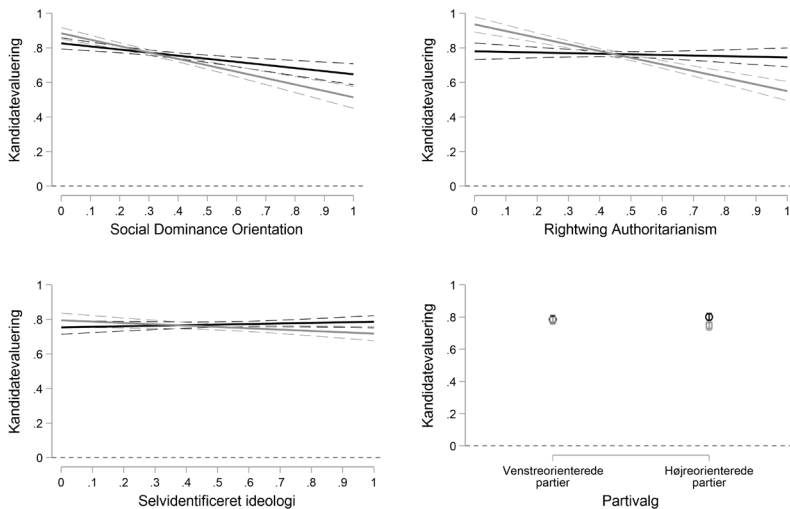
Et oplagt spørgsmål vedrørende det resultat, at vælgernes relative vurdering af etniske minoritetskandidater over for etnisk danske kandidater afhænger af deres SDO, er, hvorvidt resultatet er knyttet *specifikt* til forskelle i SDO, eller om det snarere er forankret i mere generelle ideologiske forskelle. For at undersøge dette testede vi, om de tre supplerende operationaliseringer af politisk ideologi – RWA, selvidentificeret ideologisk orientering og partivalg dikotomiseret i de

to traditionelle partiblokke – modererer vurderingen af den fiktive kandidat afhængigt af dennes etniske baggrund på samme måde som SDO. Med andre ord testes (i separate modeller), om tovejsinteraktioner mellem kandidatens etniske baggrund og hver af de tre ideologivariable replicerer resultaterne for SDO (se online appendiks A.5). Dette er i høj grad tilfældet. For RWA findes en negativ og signifikant tovejsinteraktion ($b = -0,36$; $p < 0,001$). Respondenter med lav RWA vurderer etniske minoritetskandidater signifikant bedre end kandidater med etnisk dansk baggrund, mens det forholder sig lige modsat for respondenter med høj RWA, der vurderer kandidaten med etnisk dansk baggrund som bedst (se online appendiks A.5 for eksakte tests og A.6 for grafisk illustration). Ligeledes findes en signifikant og negativ interaktion for selvidentificeret ideologi ($b = -0,11$; $p = 0,027$) samt for partivalg ($b = -0,05$; $p = 0,050$). For disse to variable er tendensen blandt de mest venstreorienterede til at vurdere etniske minoritetskandidater som relativt bedre dog insignifikant, mens de mest højreorienterede respondenter fortsat vurderer etnisk danske kandidater signifikant bedre end etniske minoritetskandidater. Disse resultater er illustreret i figur 3, der viser vurderingen af såvel etniske minoritetskandidater (grå farve) som etnisk danske kandidater (sort farve) på tværs af de fire ideologiske variable (som supplement hertil vises i online appendiks A.6 tilsvarende marginal effekt grafer).

Som det ses af figur 3, er den ideologiske opsplnitning i kandidatvurderinger som følge af etnisk baggrund stærkest på tværs af SDO og RWA, men dog stadig til stede – og signifikant – for selvidentificeret ideologi og partivalg. Dermed tegner der sig et billede af, at kandidaters etniske baggrund påvirker respondenternes kandidatvurderinger forskelligt som følge af brede ideologiske forskelle, snarere end at forskelligartede kandidatvurderinger ud fra kandidaters etniske baggrund snævert skyldes forskelle i SDO.

Vi foretog yderligere to sæt af eksplorative analyser. For det første testede vi, om de supplerende ideologiske variable modererede betydningen af den fiktive kandidats køn. Dette var hverken tilfældet for RWA, selvidentificeret ideologi eller dikotomiseret partivalg. Med andre ord findes ingen kønsbaseret parallel til betydningen af ideologiske prædispositioner for effekten af kandidatens etniske baggrund. Tværtimod vurderer respondenter – uanset deres ideologiske udgangspunkter – mandlige og kvindelige kandidater ens. For det andet testede vi med to forskellige alternative modelspecifikationer robustheden af de rapporterede resultater vedrørende ideologisk forskellige vurderinger af kandidater afhængigt af etnisk baggrund. Den første af disse modeller ekskluderede alle kontrolvariable, mens den anden model foruden de oplistede kontrolvariable også inkluderede respondentens selvrappede husstandsindkomst. Denne

Figur 3: Forudsagte kandidatvurderinger for hhv. etniske minoritetskandidater (grå) og etnisk danske kandidater (sort) på tværs af SDO (øverste tv.), RWA (øverste th.), selvidentificeret ideologi (nederst tv.) og partivalg (nederst th.). Stiplede linjer angiver 95 pct. konfidensintervaller



er udeladt ovenfor, idet omtrent 200 respondenter (ca. 20 pct. af stikprøven) har undladt at besvare indkomstpørgsmålet. Begge alternative modelspecifikationer giver imidlertid anledning til samme substantielle konklusioner som hovedanalyserne ovenfor.⁶

Alt i alt viser vores eksplorative analyser, at ideologisk forskellige respondenter – uanset om de er målt med SDO, RWA, selvidentificeret ideologi eller partivalg – vurderer kandidater forskelligt som følge af disses etniske baggrund. Venstreorienterede respondenter vurderer etniske minoritetskandidater mere positivt end etnisk danske kandidater, mens højreorienterede vurderer etnisk danske kandidater relativt mere positivt end etniske minoritetskandidater, og sidstnævnte tendens fremstår deskriptivt stærkest.

Diskussion

Kvinder og etniske minoriteter er fortsat mindre repræsenterede i folkevalgte politiske organer, end deres respektive andele af den danske befolkning berettiger til. Ovenfor har vi rapporteret resultaterne fra et surveyeksperiment foretaget blandt en gruppe tilnærmelsesvis repræsentative danskere. Surveyeksperimentet var designet med henblik på at undersøge, om kvinder og etniske

minoriteter potentielt er underrepræsenterede, fordi danskerne ser kvindelige og etniske minoritetskandidater som mindre egnede politikere sammenlignet med etniske majoritetsmænd. Overordnet set viste vores resultater meget få tegn på vælgermæssig diskrimination af kandidater baseret på køn og etnicitet. Tilsvarende vurderede ideologisk forskellige vælgergrupper heller ikke kvindelige og mandlige kandidater som forskelligt egnede. Til gengæld viste vores analyser, at vælgere med forskellige ideologiske orienteringer målt vha. SDO og RWA vurderede kandidater signifikant forskelligt som følge af disses etniske baggrund. Mere specifikt opfattede vælgere med lav SDO eller RWA etniske minoritetskandidater som relativt bedre end tilsvarende kandidater med dansk baggrund. Det modsatte – og i lidt stærkere grad – gjorde sig gældende for vælgere med høj SDO og RWA. Tilsvarende mønste (blot i lidt svagere grad) fandtes med opdeling af respondenterne baseret på deres politiske ideologi fra venstre til højre og opdelt efter tilknytning til partier i hhv. den venstre- og den højreorienterede blok. Vores overordnede resultater såvel som resultatet vedrørende samspillet mellem kandidaters etnicitet og vælgernes ideologiske orienteringer giver anledning til en række implikationer og overvejelser, som diskuteres nedenfor.

For det første er det værd at dvæle ved fundet fra de eksplorative analyser vedrørende kandidatetnicitet og vælgernes ideologi. Givet højreorienterede partiers traditionelt hårdere politiske linje over for flygtninge og indvandrere, synes det ikke voldsomt overraskende, at danskere, der scorer højt på SDO eller RWA, eller identificerer sig som meget højreorienterede, også tenderer til at vurdere etniske minoritetskandidater mere negativt end kandidater med etnisk dansk baggrund. Nogen vil måske indvende, at det kan forekomme mere urealistisk at lade en etnisk minoritetskandidat opstille for højre- end for venstreorienterede partier i vores studie (selvom der dog er eksempler herpå). Imidlertid er dette aspekt af forskningsdesignet nødvendigt for at vi kan besvare forskningsspørgsmålet om, hvorvidt danskere, herunder personer med bestemte politiske orienteringer, er tilbøjelige til at fravælge kandidater alene på baggrund af etnisk baggrund og/eller køn. Havde vi ladet partiet være ukendt, kunne respondenterne potentielt have tilskrevet den fiktive kandidat forskellige holdninger afhængigt af etnisk baggrund og køn. Mere overraskende er det potentielt, at de respondenter, som scorer lavest på SDO og RWA, vurderer etniske minoritetskandidater mere positivt end kandidater med en etnisk dansk baggrund. Dette kan tolkes på forskellige måder. For det første kan det være, at disse respondenter ønsker at ”kompensere” etniske minoritetskandidater ud fra en betragtning om, at de oplever flere udfordringer i deres kandidaturer sammenlignet med kandidater med etnisk dansk baggrund. For det andet kan det være, at det at fremme etniske minoriteters muligheder er så indgroet en del af ideologien for personer

med lav SDO og RWA, at den højere vurdering af etniske minoritetskandidater snarere skal ses som en ekspressiv måde at signalere et ægte tilknytningsforhold til politiske grupper med tilsvarende (oftest relativt venstreorienterede) synspunkter på. Endelig kan det også være, at respondenter med lav SDO og RWA ganske enkelt ser etniske minoritetskandidater som bedre politikere (potentielt fordi de netop repræsenterer en underrepræsenteret samfundsgruppe). Fremtidige studier må undersøge, hvilken forklaring der har mest på sig.

For det andet er det også værd at påpege en forskel mellem nærværende studie og Dahl og Nystrup (2021) mht. den gennemsnitlige (dvs. *uden* at opdele respondenterne efter niveau af SDO, RWA eller ideologi) effekt af kandidaters etniske baggrund. Dahl og Nystrup (2021) finder nemlig, at danskerne gennemsnitligt synes dårligere om kandidater med etnisk minoritetsbaggrund (relativt til en majoritetsbaggrund), mens nærværende studie finder, at danskerne gennemsnitligt ikke reagerer på kandidaternes etniske baggrund (men med de væsentlige ideologiske forskelle påpeget herover). Yderligere belysning af danskerne reaktioner på kandidaters etniske baggrund synes derfor også oplagt af denne grund.

For det tredje bør nulfundet vedrørende kandidat køn – både overordnet og på tværs af ideologiske grupper – også give anledning til refleksion og overvejelser om, hvorvidt de rapporterede resultater kan bruges til at konkludere, at danskerne vitterligt ikke er biased mod kvinder i politik. I denne sammenhæng er det dog vigtigt at erindre sig, at resultatet både flugter med Dahl og Nystrups (2021) konklusion og den nyeste internationale forskning om vælgermæssige biases mod kvindelige kandidater (Schwarz og Coppock, 2022). Det er selvfølgelig muligt, at respondenterne i nærværende studie til trods for kun at have læst én vignette har regnet undersøgelsens formål ud og svaret på socialt ønskværdige måder. Imidlertid må sådan en kritik gælde vignette- og conjoint-eksperimenter af bias mod kvindelige kandidater i bredere forstand end for vores studie alene. Og det er selvfølgelig muligt, at vælgerne faktisk *er* biased mod kvindelige kandidater, men at eksisterende eksperimentelle forskningsdesigns blot ikke indfanger dette. Vi mener dog ikke, at denne grad af tvivl vedrørende validiteten af benyttede forskningsdesigns er berettiget, hvorfor vi ser nærværende studie som endnu en indikation på, at den ofte fremførte formodning om vælgerne bias mod kvindelige politikere ikke finder empirisk støtte.

For det fjerde er det værd at overveje implikationerne af resultaterne for relevansen af at applicere Social Dominance Theory på studiet af kandidatvurderinger. De to første hypoteser om mere negativ vurdering af hhv. kvindelige (H1) og etniske minoritetskandidater (H2) er forenelige med en række teoretiske perspektiver, mens H3, H4 og H5 i højere grad er originale forudsigelser

fra et SDT-perspektiv. Imidlertid finder vi ingen støtte til, at mandlige, etniske minoritetskandidater er særligt udsatte for vælgermæssig diskrimination gennem negative vurderinger (H3), eller at denne tendens skulle være drevet af mandlige respondenter (H4) eller af respondenter med høj SDO (H5). Samtidig viser vores analyser heller ingen tegn på støtte til intersektionelle hypoteser om, at det snarere er kvindelige, etniske kandidater, der er mest udsat for vælgermæssig diskrimination (se fx Bateson, 2020). Dette ændrer dog ikke ved, at SDT umiddelbart ikke har meget på sig i forhold til at forklare danske vælgeres kandidatvurderinger. Imidlertid kan det tænkes, at det relativt lige danske samfund udgør en "least likely case" for applikationen af SDT på kandidatvurderinger. Fremtidige studier i etnisk mere heterogene lande med større historisk forankring af statusforskelle mellem etniske grupper vil derfor være interessante. Tilsvarende vil tests af SDTs centrale hypoteser og indsigter i andre dele af det danske samfund (end mht. politiske kandidaturer) udgøre spændende teoretiske udgangspunkter for fremtidige applikationer af SDT i studiet af diskrimination i Danmark.

En mere overordnet refleksion vedrørende vores resultater er, at kandidaters etnicitet øjensynligt er en stærkere ideologisk "opsplitter" end kandidatkøn – i hvert fald ser vi alene forskellige reaktioner på tværs af respondenternes ideologi som følge af etnicitet. Dette flugter på sin vis med en lignende konklusion vedr. amerikanske præsidentvalg hos Kinder, Reynolds og Burns (2019), hvor det konkluderes, at køn tilsyneladende var en mindre potent drivkraft i 2016-valget mellem Hillary Clinton og Donald Trump, end etnicitet og race havde været i de to foregående valg med Barak Obama som sejrherre. Hvorvidt der er tale om en større tendens er fortsat uvist, men det forekommer som et spændende forskningsspørgsmål at sammenligne betydningen af kandidaters køn og etnicitet i et bredere komparativt perspektiv.

Afslutningsvis giver resultaterne nødvendigvis også anledning til refleksioner af mere normativ karakter. På sin vis er det "godt nyt", at faktorer som kandidaters køn og etnicitet enten ikke eller kun i begrænset omfang spiller en rolle for kandidaters mulighed for at opnå valg. Imidlertid skal man nok ikke lade sig forblænde heraf. Resultaterne viser jo blot, at underrepræsentation af kvinder og etniske minoritetspersoner i politik kun meget begrænset kan tilskrives efterspørgselsbaserede forklaringer såsom vælgermæssige biases – repræsentationsudfordringerne eksisterer stadig! For at forstå og løse disse må fremtidig forskning rette blikket mere i retning af udbudsforklaringer såsom partiers ringe rekruttering og opstilling af kvinder og etniske minoriteter som kandidater, og kvinders og etniske minoriteters manglende søgning mod en politisk karrierevej. Baseret på vores resultater og den nyeste internationale forskning

synes nøglen til bedre repræsentation af kvinder og etniske minoriteter at være en dybere forståelse af disse og andre udbudssideforklaringer.

Appendiks

Appendikset kan tilgås via [dette link](#) og via links i teksten.

Noter

1. "Bias" angiver her den eventuelle tendens til, at vælgere udviser en tilsyneladende præference for visse typer af kandidater ud fra disses personlige karakteristika som køn og etnisk baggrund. Årsagerne hertil samt længere normative diskussioner af de demokratiske problemer, dette potentielt rejser, ligger desværre uden for, hvad denne artikel på den forhåndenværende plads kan diskutere. Dog er det vigtigt for os at påpege, at præferencer for kandidater på baggrund af fx etnicitet både kan bunde i et fravalg på tværs af etniske grupper og i et tilvalg af kandidater, der deler vælgerens etniske baggrund, fordi politikere forventes at være mere tilbøjelige til at servicere borgere med samme etniske baggrund som sig selv (for et studie der viser, at dette faktisk er tilfældet, se Dinesen, Dahl og Schiøler, 2021).
2. Præregistrering: <https://aspredicted.org/ew99k.pdf>. Bemærk at H4 og H5 er byttet om i artiklen i forhold til præregistreringen af præsentationsmæssige hensyn.
3. Balancetests viser, at de fire eksperimentelle grupper balancerer mht. respondenternes køn, alder, uddannelse, region samt de ideologiske variable SDO, RWA, selvidentificeret politisk ideologi og blokopdelt partivalg.
4. Det er i denne sammenhæng desuden værd at bemærke, at metastudiet af Schwarz og Coppock (2022) inkluderer såvel conjoint som vignetteeksperimenter.
5. I præregistreringens punkt 8 – uden en decideret hypotese – anførtes, at vi også ønskede at teste firevejsinteraktionen mellem kandidatens køn, etnicitet samt respondenternes køn og SDO. Denne er imidlertid insignifikant ($b = 0,35$, $p = 0,182$).
6. Specifikt er alle tovejsinteraktioner mellem kandidatetnicitet og ideologiske variable signifikante ($p < 0,05$) med undtagelse af interaktionen mellem selvidentificeret ideologi og kandidatetnicitet i modellen uden kontrolvariable ($p = 0,057$).

Litteratur

- Andreasen, Kasper B. (2019). 70 kvinder valgt ind i Folketinget – men Danmark halter fortsat bagefter i Norden. *TV2.dk*, 6. juni.
- Bateson, Regina (2020). Strategic discrimination. *Perspectives on Politics* 18 (4): 1068-1087.
- Bhatti, Yosef, Kasper Møller Hansen og Ulrik Kjær (2017). Forskere: Nydanskere er underrepræsenterede i kommunalbestyrelserne. *Vive.dk*, 25. oktober.

- Chattopadhyay, Raghavendra og Esther Duflo (2004). Women as policy makers: Evidence from a randomized policy experiment in India. *Econometrica* 72 (5): 1409-1443.
- Dahl, Malte og Jacob Nystrup (2021). Confident and cautious candidates: Explaining under-representation of women in Danish municipal politics. *European Journal of Political Research* 69: 199-224.
- Danmarks Statistik (2022). Høj repræsentation af mænd og højtuddannede i Folketinget. *Dst.dk*, 4. oktober.
- Dinesen, Peter Thisted, Malte Dahl og Mikkel Schiøler (2021). When are legislators responsive to ethnic minorities? Testing the role of electoral incentives and candidate selection for mitigating ethnocentric responsiveness. *American Political Science Review* 115 (2): 450-466
- Duckitt, John og Chris G. Sibley (2010). Personality, ideology, prejudice, and politics: A dual-process motivational model. *Journal of Personality* 78 (6): 1861-1894.
- Falzzad, Ehsan (2022). Hver syvende er indvandrer eller efterkommer, men kun to sidder i Folketinget. *TV2ostjylland.dk*, 14. november.
- Fisher, Stephen D., Anthony F. Heath, David Sanders og Maria Sobolewska (2014). Candidate ethnicity and vote choice in Britain. *British Journal of Political Science* 45: 883-905.
- Frost, Karl Emil (2021). Flere kvinder kommer i byrådet: Især i og omkring København er der fremgang. *Altinget*, 30. november.
- Fleischer, Max Ole og Maiken Friis Lange (2017). Leverpostejfarvede byråd: Ikke en eneste indvandrer er valgt ind i Midt- og Vestjylland. *Dr.dk*, 25. november.
- Green, Jon, Brian Schaffner og Sam Luks (2022). Strategic discrimination in the 2020 Democratic primary. *Public Opinion Quarterly* 86 (4): 886-898.
- Ho, Arnold. K., Jim Sidanius, Nour Kteily, Jennifer Sheehy-Skeffington, Felicia Pratto, Kristin E. Henkel, Rob Foels og Andrew L. Stewart (2016). The nature of social dominance orientation: Theorizing and measuring preferences for intergroup inequality using the new SDO_x scale. *Journal of Personality and Social Psychology* 109 (6): 1003-1028.
- Kinder, Donald, Molly E. Reynolds og Nancy Burns (2019). Categorical politics in action: Gender and the 2016 Presidential Election, pp. 159-174 i Adam J. Berinsky (red.), *New directions in public opinion* (3. udg.). New York. Routledge.
- Koenig, Anne M., Alice H. Eagly, Abigail A. Mitchell og Tiina Ristikari (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin* 137 (4): 616-642.
- Laustsen, Lasse og Michael Bang Petersen (2020). Online tallies and the context of politics: How online tallies make dominant candidates appear competent in contexts of conflict. *American Journal of Political Science* 64 (2): 240-255.

- McDermott, Monika L. (1998). Race and gender cues in low-information elections. *Political Research Quarterly* 51 (4): 895-918.
- Navarrete, Carlos D., Melissa M. McDonald, Ludwin E. Molina og Jim Sidanius (2010). Prejudice at the nexus of race and gender: An outgroup male target hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology* 98 (6): 933-945.
- Petersen, Michael Bang og Lasse Laustsen (2019). Upper-body strength and egalitarianism: Twelve conceptual replications. *Political Psychology* 40 (2): 375-394.
- Portman, Lea og Nenad Stojanović (2019). Electoral discrimination against immigrant-origin candidates. *Political Behavior* 41: 105-134.
- Scheibye, Ulrik (2017). Se kortet: Her er der flest kvinder i byrådet. *TV2.dk*, 25. november.
- Schwarz, Susanne og Alexander Coppock (2022). What have we learned about gender from candidate choice experiments? A meta-analysis of sixty-seven factorial survey experiments. *The Journal of Politics* 84 (2): 655-668.
- Sidanius, Jim og Felicia Pratto (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York: Cambridge University Press.
- Teele, Dawn Langan, Joshua Kalla og Frances Rosenbluth (2018). The ties that double bind: Social roles and women's underrepresentation in politics. *American Political Science Review* 112 (3): 525-541.
- Thrasher, Michael, Galina Borisjuk, Colin Rallings og Richard Webber (2015). Candidate ethnic origins and voter preferences: Examining name discrimination in local elections in Britain. *British Journal of Political Science* 47: 413-435.
- Tokeshi, Matthew (2020). Why are African American governors and U.S. senators so rare? Exploring white voters' responses to African American statewide candidates. *Political Behavior* 42: 285-304.
- Uldall, Rosa (2022). Historisk mange kvinder i Folketinget: "Et glasloft er brudt". *Dr.dk*, 3. november.
- Zakrisson, Ingrid (2005). Construction of a short version of the right-wing authoritarianism (RWA) scale. *Personality and Individual Differences* 39: 863-872.

Abstracts

Kasper Lippert-Rasmussen

Is indirect discrimination unjust?

Many believe that indirect discrimination is unjust as such, because, by definition, it involves the imposition of disproportionate disadvantages on the group of discriminatees. In this article I ask two questions: 1) What does it take to disadvantage a group, and 2) which groups are relevant for the purpose of determining whether a given practice is indirectly discriminatory? I argue that it is difficult to answer these two questions in a way that aligns both with the way in which we normally think about indirect discrimination and the view that indirect discrimination necessarily clashes with the moral concerns that we normally think render indirect discrimination morally objectionable. In the last part of the article, I explain why the article's negative main claim – that indirect discrimination is not unjust in itself – does not entail that we should refrain from reducing or prohibiting indirect discrimination.

Keywords: discrimination, equality, groups, indirect discrimination, justice, legal moralism

Mira C. Skadegård

Structural discrimination, denial and the role of intention

Discrimination exists in many forms and in virtually all social contexts. Despite this, the subject continues to evoke discomfort and denial. This is in part due to a shared lack of knowledge and a failure to understand the relevance of the topic for those who do not experience the negative impacts of discrimination. However, movements such as #MeToo and BLM have generated increased curiosity and need for information on the subject. This article addresses structural discrimination, understood as discrimination embedded in structures, norms and common perceptions. Structural discrimination has extensive social consequences and costs. Increased knowledge of (and attention to) structural discrimination and related challenges can therefore contribute to more effective political and social initiatives and strategies that can address discrimination challenges.

Keywords: structural discrimination, micro-discrimination, everyday discrimination, non-discrimination, denial, intention, human rights

*Didde Boisen Andersen, Søren Flinch Midtgaard and
Viki Møller Lyngby Pedersen*

When (if ever) is discrimination based on reaction qualifications permissible? What do people think?

To what extent is it permissible for an employer (or a selector on their behalf) to take into consideration how customers might react to certain features of a candidate for a job? This is the question regarding so-called reaction qualifications. A luck egalitarian response to this question emphasizes two moral factors, to wit (i) whether the qualification in question is one that the candidate can affect by choosing appropriately, and (ii) whether the choice in question is associated with values that the candidate holds dear. We test folk intuitions regarding the relevance of these factors for assessing the (il)legitimacy of reaction qualifications and find that the former factor influences people's assessments, whereas the latter does not.

Keywords: discrimination, reaction qualifications, luck egalitarianism, identity, experimental political philosophy

Lasse Laustsen and Claire Gothreau

Do Danish voters discriminate against women and ethnic minority candidates? Insights from a survey experiment

Representation of women and ethnic minorities is a recurring topic in connection with Danish elections. One possible explanation for the consistent underrepresentation is that voters evaluate women and ethnic minority candidates less favorably than men with an ethnic Danish background. Theoretically, this possibility might be particularly pronounced among conservative voters high in Social Dominance Orientation (SDO). Analyses from a survey experiment with 1116 representative Danish citizens show that Danes, on average, do not evaluate women and ethnic minority candidates less favorably. However, nuanced exploratory analyses show that growing SDO and conservatism cause voters to evaluate ethnic minority candidates more negatively, while a similar pattern does not obtain with respect to candidate gender. Consequently, issues about underrepresentation of women and ethnic minorities relate differently to SDO and political ideology. The theoretical and normative implications of the results are discussed.

Keywords: political candidates, ethnic minorities, gender, Social Dominance Orientation, political ideology, discrimination

Om forfatterne

Didde Boisen Andersen, ph.d., forsker, VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. Beskæftiger sig med forskellige analyser inden for sundhedsområdet med særligt fokus på de etiske og moralske aspekter.

E-mail: diba@vive.dk

Claire Gothreau, postdoc, Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet. Forsker i politisk psykologi, politisk adfærd og holdningsdannelse med særlig interesse i køn, identitet og diskrimination. E-mail: cgothreau@ps.au.dk

Lasse Laustsen, lektor, Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet. Forsker i politisk psykologi, politisk adfærd og holdningsdannelse med særlig interesse i borgernes præferencer for og vurderinger af politiske kandidater.

E-mail: ll@ps.au.dk

Kasper Lippert-Rasmussen, professor i politisk teori, Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet, leder af Center for the Experimental-Philosophical Study of Discrimination (CEPDISC). Kaspers forskning fokuserer på diskrimination, lighed og hykleri. E-mail: lippert@ps.au.dk

Søren Flinch Midtgaard, ph.d., lektor, Institut for statskundskab, Aarhus Universitet, samt fellow på CEPDISC – Center for Eksperimentel-Filosofiske Studier af Diskrimination. Arbejder især inden for paternalisme og diskrimination (herunder diskrimination på baggrund af udseende eller ”lookism”).

E-mail: midtgaard@ps.au.dk

Viki Møller Lyngby Pedersen, ph.d., adjunkt, Institut for statskundskab, Aarhus Universitet. Er tilknyttet CEPDISC – Center for Eksperimentel-Filosofiske Studier af Diskrimination. Forsker især i paternalisme og diskrimination (herunder positiv særbehandling). E-mail: vikip@ps.au.dk

Mira C. Skadegård, lektor, Institut for Kultur og Læring, Aalborg Universitet. Forsker primært i strukturel diskrimination og integrerer intersektionelle (indbyrdes forbundne) undersøgelser af de beskyttede sociale kategorier under menneskerettighederne (fx køn, religion, afstamning, etnicitet, social baggrund, seksualitet, ”race”, m.m. i organisatoriske, uddannelses- og hverdagskontekster. Arbejder overordnet med, hvordan diskrimination og ulighed sættes i spil i

forskellige kontekster (læring, hverdags og organisatoriske). Har særligt fokus på strukturel og mikrodiskrimination, herunder hvordan diskrimination bliver skjult i hverdagsinteraktioner og normer. E-mail: mcsk@ikl.aau.dk