

2. juni 2020

Positiv særbehandling og kvinders repræsentation i lederstillinger og på bestyrelsesposter

Kandidatspeciale – Anvendt Filosofi

Frederikke Buch Antonsen - 20143911
Aalborg Universitet
10. semester
Vejleder: Jørn Sønderholm

Anslag: 164.315
Maks. Anslag: 192.000
Ikke Fortrolig

Abstract

This dissertation examines the moral legitimacy of using *affirmative action* as a means of increasing the representation of women in management positions and on company boards. Affirmative action policies such as gender quotas can be a way of increasing the number of women in management positions and on company boards but are also at the center of great controversy. There are several arguments related to this debate, and in this master's thesis various classic arguments in favor of affirmative action written by influential theorists are presented. Those arguments are an *Outreach* argument, a *Backward-looking Remedial* argument, and finally two *Forward-looking* arguments: *Ending Present Discrimination* and *Undermining Stereotypes*. These arguments supporting affirmative action are accompanied by four presented arguments against affirmative action acknowledged in literature: *The Beneficiaries*, *Affirmative Action as Compensation*, *The Burden of Affirmative Action* and lastly *Affirmative Action Stigmatizes its Beneficiaries*. The arguments in favor of and against affirmative action will be the center of the discussion of the moral legitimacy of affirmative action in this dissertation.

Firstly, the thesis presents arguments supporting the claim, that an uneven representation of women and men in management positions and on company boards is problematic. These arguments are accepted without further discussion, as this is not the focus of this dissertation. The main focus, however, is affirmative action, and thus the use of affirmative action as a means of redress is examined based on the assumption, that the uneven representation is problematic.

Subsequently, an explanation of the concept of affirmative action, how different definitions of affirmative action exists, and how a common understanding of affirmative action is important is presented. Furthermore, this section also examines the different types of affirmative action and the various categories of these types which are provided by Thomas Nagel, from the weaker categories to the stronger categories like those of gender quotas.

After this section, the master's thesis proceeds to presenting the arguments concerning affirmative action, starting with those supporting it. The outreach argument presented by James Sterba justifies affirmative action on the grounds that it will help companies reach out to new not typically reached candidates. The backward-looking argument is presented by Judith Jarvis Thomson and argues that affirmative action will provide women and Afro-Americans compensation for past discrimination and on those grounds, she considers affirmative action justified. The forward-looking arguments consist of two arguments justifying affirmative action on the grounds that; 1) it will end present-day

discrimination, presented by James Sterba, and 2) it will undermine stereotypes, presented by Bernard Boxill & Jan Boxill. The opponents of affirmative action are Robert Simon, Michael E. Levin, Bernard Boxill, Kasper Lippert-Rasmussen and Terry Eastland, and they all contribute to arguments stating that affirmative action is not justified because it; lacks explanation concerning its beneficiaries and furthermore benefits the wrong people, fails to properly provide compensation to its supposed beneficiaries, unjustly wrongs especially young white men, and stigmatizes its beneficiaries.

After the presentation of arguments follows a discussion of the concept of affirmative action in which it is found that to have a meaningful discussion at all, the parties involved need to share a common understanding of the concept. Subsequently, the dissertation proceeds to discuss the arguments supporting affirmative action by using the presented arguments against it, in order to make conclusions related to the topic of this master's thesis. Before making any final conclusions, the implications of the discussion are asserted.

Based on the presented arguments, it is concluded that stronger categories of affirmative action like gender quotas cannot be justified as a morally legitimate means of increasing the representation of women in management positions and on company boards. This is the case because the arguments in favor of affirmative action cannot be accepted as proper justification of affirmative action. It is also concluded that even though weaker categories of affirmative action may be acceptable, Sterba's argument supporting these categories is vague to the point of being uncontroversial, and therefore this is considered a weak argument for affirmative action. Even if this conclusion does not conclusively reject affirmative action, the case for affirmative action is left in a position of weakness.

Indholdsfortegnelse

Abstract	1
1. Indledning	5
2. Ligestilling	8
2.1. Ligestilling som et attraktivt gode.....	8
2.2. Problematikken med den numerisk ulige fordeling	10
2.3. Konkluderende bemærkninger	12
3. Definitionen af positiv særbehandling	14
3.1. Afklaring af begrebet.....	14
3.2. Typer og kategorier af positiv særbehandling.....	16
4. Argumenter for positiv særbehandling	19
4.1. At nå længere ud-argumentet	19
4.2. Bagudrettede argumenter for positiv særbehandling.....	20
4.2.1. Judith Jarvis Thomson	20
4.3. Fremadrettede argumenter for positiv særbehandling.....	25
4.3.1. At råde bod på nutidens diskrimination.....	25
4.3.2 At nedbryde negative stereotyper	27
5. Argumenter imod positiv særbehandling	30
5.1. De der skal tilgodeses af positiv særbehandling	30
5.1.1. Uklarhed om gruppen der skal tilgodeses.....	30
5.1.2. Det er de forkerte der tilgodeses af positiv særbehandling.....	31
5.2. Positiv særbehandling som en acceptabel form for kompensation	32
5.3. De der skal bære byrden af positiv særbehandling.....	34
5.4. Positiv særbehandling stigmatiserer	37
6. Diskussion af definitionen af positiv særbehandling	39
7. Diskussion af at nå længere ud-argumentet	40
8. Diskussion af det bagudrettede argument	42
8.1. De der skal tilgodeses af positiv særbehandling	42
8.2. Positiv særbehandling som en acceptabel form for kompensation	45
8.3. De der skal bære byrden af positiv særbehandling	47
8.4. Positiv særbehandling stigmatiserer	49
8.5. Delkonklusion	50
9. Diskussion af de fremadrettede argumenter for positiv særbehandling	51

9.1. Råde bod på nutidens diskrimination	51
9.1.1. De der skal tilgodeses af positiv særbehandling.....	52
9.1.2. De der skal bære byrden af positiv særbehandling.....	54
9.1.3. Delkonklusion.....	55
9.2. Nedbrydningen af negative stereotyper	56
9.2.1. De der skal bære byrden af positiv særbehandling.....	56
9.2.2. Positiv særbehandling stigmatiserer	57
9.2.3. Delkonklusion.....	58
10. Diskussion af fremtidige udsigter for positiv særbehandling	59
11. Konklusion.....	62
12. Litteraturliste	64

1. Indledning

Fra 2010 til 2017 er der sket en stigning i antallet af kvindelige ledere, viser en opgørelse fra Danmarks Statistik, men i 2017 var antallet af kvinder i den øverste ledelse i det private dog på blot 12,3 pct., mens tallet for mændene var på 87,7 pct. (Danmarks Statistik 2019, 1-5). Om end antallet af kvindelige ledere er steget, så er der en betydelig numerisk ulige fordeling af kvinder og mænd i den øverste ledelse i Danmark. Denne numerisk ulige repræsentationen af køn i lederstillinger og på bestyrelsesposter ses ikke kun i Danmark, men er en udbredt tendens, eksempelvis er gennemsnittet for kvinder i bestyrelser for OECD-landene på 25,4 pct. (The Economist 2020). Nogle lande har dog en numerisk mere lige fordeling af kønnene, som eksempelvis Island, hvor antallet af kvinder på bestyrelsesposter er på 45,9 pct. Dette høje antal kvinder kan skyldes flere faktorer og er et stort empirisk spørgsmål, men ifølge The Economist er det landets pålagte kvote på 40 pct. repræsentation af hvert køn i virksomhedsbestyrelser, der ligger til grund for den høje procentvise repræsentation af kvinder (Ibid.).

Kvoter for køn, eller kønskvoter, er altså et redskab som flere lande, herunder Island, har taget i brug i forsøget på at fremme repræsentationen af kvinder. I denne specialeafhandling vil der blive kigget nærmere på kønskvoter og andre former for *positiv særbehandling* som redskaber til fremmelse af repræsentationen af kvinder i lederstillinger og i bestyrelser. Benyttelsen af positiv særbehandling, i form af eksempelvis kønskvoter, er et kontroversielt emne (Fullinwider 2018), og kønskvoter møder ofte stor modstand, men hvis det er tilfældet at disse politikker er effektive, som antydes i artiklen af The Economist, kan det overvejes, om det bør indføres af flere lande, eksempelvis alle OECD-landene. På baggrund af disse overvejelser vil jeg i indeværende speciale forsøge at besvare følgende problemformulering:

Kan positiv særbehandling retfærdiggøres som et moralsk legitimt redskab til at opnå en antagelsesmæssig mere lige fordeling af kønnenes repræsentation i lederstillinger og på bestyrelsesposter?

Formålet med indeværende speciale er altså at undersøge, om brugen af positiv særbehandling som et moralsk legitimt redskab er retfærdigt. Begrebet positiv særbehandling vil blive uddybet nærmere i specialets redegørelse, men kort er positiv særbehandling, ifølge Stanford Encyclopedia of Philosophy: "(...) positive steps taken to increase the representation of women and minorities in areas of employment, education, and culture from which they have been historically excluded." (Fullinwider 2018). Med *moralsk legitimt redskab* menes der, om det i moralsk forstand kan

accepteres at bruge positiv særbehandling. Altså indtager dette speciale et normativt perspektiv, hvorfra det undersøges, hvorvidt positiv særbehandling bør tages i brug. Metoden der er valgt til denne undersøgelse af positiv særbehandling, er teoretisk, og ikke empirisk, da bedømmelser om retfærdiggørelsen af positiv særbehandling vil ske på baggrund af argumenter for eller imod, og ikke på baggrund af forskellige empiriske undersøgelser om emnet.

Indeværende speciales problemstilling vil derfor blive besvaret ved hjælp af udvalgte teorier om ligestilling og positiv særbehandling, herunder argumenter for og argumenter imod brugen af disse politikker. Indledningsvist vil der blive argumenteret for, hvorfor det er problematisk, at der er en numerisk ulige fordeling mellem kønnene i lederstillingerne og på bestyrelsesposter. Som fortaler for dette vil Elisabeth Anderson være inddraget, da Andersons artikel *What's the Point of Equality?* bidrager med en forståelse af, hvorfor ligestilling er et ønskværdigt gode. Derudover vil der også blive benyttet statistikker omkring fordelingen af køn i lederstillinger og på bestyrelsesposter, fordi disse bidrager til en større indsigt i den faktiske numerisk ulige fordeling mellem kønnene. Disse argumenter om ligestilling og den numerisk ulige fordeling af kønnene danner baggrund for indeværende speciales antagelse om, at den numerisk ulige fordeling er problematisk. Det er på baggrund af denne antagelse, at indeværende speciale vil se på positiv særbehandling som et løsningsredskab i problematikken om den numerisk ulige fordeling. Altså har dette afsnit til hensigt at vise argumenter for, at der er tale om et problem, da dette vil være specialets udgangspunkt. Med andre ord vil diskussioner om, hvorvidt den numerisk ulige fordeling af køn er et problem, ikke yderligere blive taget op, da dette ikke er specialets fokus. Specialets fokus er positiv særbehandling som et redskab.

Den efterfølgende del, der er specialets redegørelse, starter med afsnittet *Definitionen af positiv særbehandling* og går til og med afsnittet *Argumenter imod positiv særbehandling*. Efter specialets redegørende del følger den kritiske diskussionsdel, der går fra afsnittet *Diskussion af definitionen af positiv særbehandling* og til og med afsnittet *Diskussion af fremtidige udsigter for positiv særbehandling*.

I det redegørende afsnit vil der først vil der blive redegjort for begrebet *positiv særbehandling*, da en begrebsforståelse er vigtig for specialets senere diskussion af positiv særbehandling. Derefter vil der blive redegjort for udvalgte argumenter for positiv særbehandling. De udvalgte argumenter er: at *nå længere ud-argumentet*, et *bagudrettet* argument og to *fremadrettede* argumenter. Disse argumenter er valgt, fordi de er klassiske argumenter i litteraturen, og fremsat af meget indflydelsesrige

teoretikere, men også fordi de repræsenterer forskellige typer af positiv særbehandling og derfor bidrager med forskellige perspektiver på, hvorledes positiv særbehandling kan retfærdiggøres. Efterfølgende vil der blive redegjort for udvalgte argumenter imod positiv særbehandling. De udvalgte argumenter imod er: argumentet om *de der skal tilgodeses af positiv særbehandling*, kritikken af *positiv særbehandling som en acceptabel form for kompensation*, argumenter om *de der skal bære byrden af positiv særbehandling* og argumentet om at *positiv særbehandling stigmatiserer*. Disse modargumenter og indvendinger er valgt fordi, de er nogle af de mest klassiske og kendte argumenter imod positiv særbehandling. Argumenterne for og imod positiv særbehandling tjener det formål at blotlægge det argumentatoriske landskab omkring positiv særbehandling for læser forud for specialets diskussion.

I indeværende speciales diskussion vil først definitionen af positiv særbehandling blive diskuteret, da enighed om begrebet er en vigtig forudsætning for diskussionen af positiv særbehandling. Herefter vil argumenterne for positiv særbehandling blive diskuteret. Afslutningsvis vil der på baggrund af diskussionen blive konkluderet på indeværende speciales problemformulering, og det vil dermed blive konkluderet, om positiv særbehandling er et moralsk acceptabelt redskab til afhjælpning af problematikken med den numerisk ulige fordeling af kønnenes repræsentation i lederstillinger og på bestyrelsesposter. Det konkluderes, at det ikke er tilfældet, at de stærkere kategorier af positiv særbehandling, såsom kønskvoter, kan retfærdiggøre positiv særbehandling som et moralsk legitimt redskab. De svagere kategorier af positiv særbehandling kan accepteres, men er svage argumenter for en retfærdiggørelse af positiv særbehandling.

2. Ligestilling

I dette afsnit vil der blive argumenteret for, hvorfor ligestilling mellem kønnene er et ønskværdigt gode, og derefter vil problematikken med den numerisk ulige fordeling af kønnene i lederstillinger og bestyrelser blive klarlagt. Afsnittet har til hensigt at vise argumenter for læser, for hvorfor den numerisk ulige fordeling af kønnene er et problem der skal løses, forud for specialets næste del, hvor løsningsforslaget i form af positiv særbehandling vil blive taget op.

2.1. Ligestilling som et attraktivt gode

I dette afsnit vil der blive redegjort for Elizabeth S. Andersons artikel *What Is the Point of Equality?*, da denne artikel ikke blot tydeliggør Andersons egen egalitære teori, men også fordi den tydeliggør det ønskværdige ved ligestilling.

I al almindelighed kan det tilskrives vores normer, at de kommer fra en idé om, at mennesker er lige i den forstand, at enhver har en fundamental værdi (Nathan 2014, 1). Inden for politisk filosofi findes *egalitarismen*¹, der er en idé, der beskæftiger sig med ligestilling i flere forskellige henseender, eksempelvis ligestilling mellem køn eller ligelig fordeling af ressourcer (Arneson 2013). De egalitære doktriner hviler ofte på netop ideen om, at alle mennesker er ligestillede i kraft af individers fundamentale værdi (Ibid.). I artiklen *What Is the Point of Equality?* skriver Anderson om egalitarisme, og for Anderson gælder det, at *egalitær retfærdighed*², har som positivt mål at skabe samfund, hvori borgere står i et ligestillet forhold til hinanden, og ikke at alle får, hvad de moralsk set fortjener (Anderson 1999, 288-289). Anderson adskiller sig derfor fra den nylige tendens, som ifølge hende drejer sig om, at egalitarismen har at gøre med compensation, hvilket kan ses med bl.a. teori om *held-egalitarisme*³, og argumenterer for en udgave af egalitarisme hun navngiver *demokratisk ligestilling*⁴ (Ibid. 289).

Anderson spørger i sin artikel, hvad meningen med ligestilling er, da hun er af den overbevisning, at meningen er gået tabt i forsøget på at kompensere, og til at svare på det spørgsmål vender Anderson sig mod, hvad egalitarismen historisk set har beskæftiget sig med. Hun kommer frem til, at ulighed historisk set i højere grad har handlet om ulige forhold mellem individer frem for en ulige fordeling af goder (Ibid., 312). Egalitære politiske bevægelser forsvarede, at ethvert individ havde en

¹ *Egalitarismen* er min danske oversættelse af det engelsk begreb *Egalitarianism*.

² *Egalitær retfærdighed* er min danske oversættelse af det engelsk begreb *Egalitarian Justice*.

³ Det er Anderson selv, der navngiver teorien *Luck Egalitarianism*, og den beskæftiger sig med den ulighed, der naturligt findes i fordelingen af held, og compensationen af de der er uheldige.

⁴ *Demokratisk ligestilling* er min danske oversættelse af Andersons engelske begreb *Democratic Equality*.

ligeværdig moralsk værdi, og var derfor modstandere af ulige hierarkier, der hævdede, at nogle grupper af mennesker var født mindre værd end andre, udelukkende baseret på faktorer såsom køn. Dermed er det ikke sagt, at alle er født med samme talenter eller gode egenskaber, men alle kompetente voksne er i samme grad moralske agenter (Anderson 1999, 312). Altså er målet for egalitarismen en social orden, hvori individer står i ligestillede relationer til hinanden, hvorfor borgere i et samfund søger et demokratisk samfund fremfor et hierarkisk samfund (Ibid., 313). Med demokratisk skal forstås "(...) collective self-determination by means of open discussion among equals, in accordance with rules acceptable to all." (Ibid., 313). At kunne diskutere med hinanden som jævnbyrdige fordrer, at individer har krav på at deltage i diskussionen, og derfor også har krav på, at de andre deltagende i diskussionen lytter og responderer på argumenterne, der fremføres.

Målet for demokratisk ligestilling er at afskaffe socialt konstrueret undertrykkelse (Ibid., 313). Demokratisk ligestilling er yderligere en relationel ligestillingsteori⁵, skriver Anderson, i den forstand, at den anser ligestilling for at være en social relation. Dette betyder, at for den demokratiske ligestilling, så er to individer ligestillede, når disse accepterer "(...) the obligation to justify their actions by principles acceptable to the other, and in which they take mutual consultation, reciprocation, and recognition for granted." (Ibid., 313). For den demokratiske ligestilling er det vigtige derfor ikke så meget, hvordan goder fordeles, men i stedet inden for hvilke sociale relationer goder fordeles (Ibid., 314). Altså, skal goder fordeles med respekt for de enkelte individer, eller skal fordeles på en sådan måde, at det sker i overensstemmelse med respekt, hvorfor kravet til goder hviler på individers ligestilling.

Anderson skriver videre om sin demokratiske ligestilling, at den indebærer en fundamental forpligtelse, nemlig det at enhver borger er forpligtet til, overfor hinanden, at sikre "(...) the social condition of everyone's freedom." (Ibid., 314-315). I et samfund med demokratisk ligestilling, er det gennem ligestilling, at frihed sikres, og det er borgeres pligt at være med til sammen, gennem ligestillingen, at sikre hinandens frihed. Så om end at ligestilling og frihed, ifølge Anderson, synes at være modstridende idealer, så er dette ikke tilfældet (Ibid., 315). Blandt andet vil ligestillede individer ikke blive marginaliserede af andre, fordi de qua ligestillingen er frie til at deltage i politik samt større institutioner i civilsamfundet. Ligestillede individer vil ikke blive dominerede af andre, fordi de ikke lever underlagt andres vilje, men i stedet lever efter deres egen vilje, og ligestillede individer vil ikke blive udnyttet af andre, fordi de er frie til at sikre værdien af deres arbejdskraft (Ibid., 315). "To live

⁵ *Relationel ligestillingsteori* er min danske oversættelse af det engelske begreb *Relational Theory of Equality*.

in an egalitarian community, then, is to be free from oppression to participate in and enjoy the goods of society, and to participate in democratic self-government.” (Anderson 1999, 315). Frihed og ligestilling bliver for Anderson derfor to idealer, der er forbundne fremfor modstridende. Forholdet mellem ligestilling og frihed synes at være, at ligestilling bliver en forudsætning for, at individer kan have frihed.

For den demokratiske ligestilling er ligestillingen et forhold mellem borgere i et samfund, fremfor blot distribution af goder. Dette forhold illustrerer, hvordan egalitarismen kan være centreret omkring andre aspekter af et samfund end fordeling af goder, et aspekt kan nemlig være sociale normer, skriver Anderson, da sociale normer kan være en måde at ændre uretfærdigheder (Ibid., 336).

Andersons demokratiske ligestilling siger om ligestilling, at det kommer fra overbevisningen om, at mennesker har lige moralsk værdi. Derfor bør de stå i et ligestillet forhold til hinanden og have ret til at deltage og blive hørt i samfundet. Det er ønskværdigt at have ligestilling, fordi ligestillingen søger at få afskaffet socialt konstrueret undertrykkelse, og dette kan langt de fleste, alt andet lige, blive enige om er et gode. Yderligere bliver ligestilling også en art forudsætning for frihed, og at have frihed må bestemt også regnes for at være et ønskværdigt gode. Hvis et samfund har ligestilling som et mål, må individer i samfundet møde hinanden med forventningen om respekt og lige rettigheder til at deltage. Hvis kvinder bliver udsat for diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med adgangen til lederstillinger og bestyrelsesposter, så er der ikke ligestilling, da respekten, retten til at deltage og friheden ikke er til stede. Det vil derfor være problematisk, hvis der kan findes udtryk for kønsdiskrimination i forbindelse med den numerisk ulige fordeling af kønnene i lederstillingerne. Dette vil der blive set nærmere på i næste afsnit.

2.2. Problematikken med den numerisk ulige fordeling

Efter at have argumenteret for ligestilling som et ønskværdigt gode, vil der i dette afsnit blive set nærmere på selve den numerisk ulige fordeling af køn i lederstillinger og på bestyrelsesposter i form af forskellige undersøgelser og data. Yderligere vil det også blive tydeliggjort, hvorledes der er flere, der finder den numerisk ulige fordeling problematisk.

Historisk set har kvinder og minoriteter været ekskluderet fra blandt andet arbejdsmarkedet (Fullinwider 2018), men James Sterba skriver i sin bog *Affirmative Action for the Future*, at der er betydelige beviser på nuværende kønsdiskrimination. Disse beviser finder Sterba ved at henvise til forskellige faktuelle data fra USA om kvinder på det amerikanske arbejdsmarked (Sterba 2011, 11-14). Bl.a. er det tilfældet, at 70 pct. af alle funktionærstillinger besiddes af kvinder, men kun 10 pct.

af lederstillinger, og at der i USA's Fortune 1000 virksomheder blot er to kvindelige administrerende direktører (Sterba 2011, 11). Yderligere blev det erfaret i et projekt startet af National Bureau of Economic Research⁶, at når man sendte lige kvalificerede mænd og kvinder ud på jobsøgning i restauranter i Philadelphia, så var det dobbelt så sandsynligt, at de dyre restauranter med gode lønforhold ansatte de mandlige over de ligeså kvalificerede kvindelige kandidater (Ibid., 11). Altså er diskrimination af kvinder ikke noget, der hører fortiden til, men i stedet noget, der er udbredt i samfundet, skriver Sterba (Ibid., 14). Den manglende repræsentation af kvinder i lederstillinger ses ikke blot i USA, hvor den amerikanske arbejdskraft består af 47 pct. kvinder, men hvor kun 14 pct. af stillingerne i topledelse er besat af kvinder, men også i de fleste andre vestlige samfund bl.a. Storbritannien og Tyskland, hvor den procentvise fordeling af kvinder i den øverste ledelse er på henholdsvis 13 pct. og 14 pct., viser flere undersøgelser (Schuh et al 2014, 363). Dette er problematisk, skriver Schuch et al, ud fra et ligestillingsperspektiv, da det indikerer, at kvinder stadigvæk er "(...) disadvantaged in the largely male-defined domain of leadership." (Ibid., 363).

Sterbas bog er fra 2011, og artiklen fra Schuh et al er fra 2014, hvilket er værd at bemærke, da der er tal fra bl.a. en analyse foretaget af Danmarks Statistik, der indikerer, at der eksempelvis i Danmark er sket en stigning i antallet af kvinder i lederstillinger i perioden fra 2010 til 2017 (Danmarks Statistik 2019, 1). Tal indikerer også, at der har været en stigning i antallet af kvindelige ledere i USA, om end det er en lille stigning (Miller 2018).

På trods af eventuelle stigninger, så er der stadigvæk betydelige forskelle mellem repræsentationen af kønnene i lederstillingerne, som også analysen fra Danmarks Statistik påpeger. Ifølge Danmarks Statistiks analyse var andelen af kvindelige ledere, i forhold til alle ledere, 24 pct. i 2017, men der er stor forskel på, om det er inden for det offentlige eller det private, de kvindelige ledere er ansat, da fordelingen er henholdsvis 30,8 pct. inden for det offentlige og 12,3 pct. inden for den private sektor (Danmarks Statistik 2019, 1). På verdensplan er fordelingen af kvinder i ledende stillinger meget varierende indikerer undersøgelser fra 2018, fra den højeste procent i Polen på 42,5 pct. til den laveste i Sydkorea med 14,5 pct. (The Economist 2020). For kvinder i virksomhedsbestyrelser er fordelingen fra højeste i Island med 45,9 pct. til laveste i Sydkorea med 3,3 pct. (Ibid.). Forklaringen på variationerne kan eksempelvis være, at Island i 2013 indførte påbudte kvoter på den procentvise fordeling af kvinder i bestyrelser på 40 pct. (Ibid.). Uagtet er den gennemsnitlige procentvise

⁶ National Bureau of Economic Research er en privat nonprofit og upolitisk organisation, der udfører økonomiske undersøgelser (The National Bureau of Economic Research n.d.).

fordeling af kvinder i OECD-medlemslandene i lederstillinger 32,5 pct. og i bestyrelser 25,4 pct., på trods af, at kvinders opnåelse af videregående uddannelse⁷ gennemsnitlig er 6,5 point højere end mænds (The Economist 2020). Altså, som artiklen skriver, synes ligestillingen mellem mænd og kvinder ikke at være opnået endnu (Ibid.).

Det er ikke bare ud fra statistikker, at problemer med ligestilling kommer til syne. Fra erhvervslivet er der også stemmer, der giver udtryk for bekymring over den numerisk ulige fordeling af kønnene. Stine Bosse, medlem af flere erhvervsbestyrelser, har givet udtryk for, at kønskvoter kan blive en nødvendighed for at få rettet op på den skæve fordeling af kønnene i bestyrelserne (Berlingske 2017). Bosse støttes op af erhvervskvinde Lone Fønss Schrøder, en af de øverst placerede danske kvinder i europæisk erhvervsliv, der er af den overbevisning, at indføringen af kvindekvoter⁸ er en nødvendighed for at få flere kvinder i lederstillinger og bestyrelser, og dermed for, at kønnene bliver ligestillede (Toft 2015). Denne overbevisning deler også Lars Rohde, direktør for nationalbanken (Dalgaard 2019). I Ambu, en dansk medicovirksomhed, har man valgt at indføre et kvotesystem til valg af bestyrelsesmedlemmer for at sikre flere kvinder i bestyrelsen (Hansen 2018). Altså, er det ikke bare tallene på den numerisk ulige fordeling, der indikerer, at der er tale om et problem, problematikken bliver også udtrykt af erhvervslivet selv i form af enten efterspørgsel af kønskvoter eller valget om faktisk at indføre dem.

2.3. Konkluderende bemærkninger

Efter at have vist argumenter for, hvordan ligestilling er et ønskværdigt gode, samt kortlagt den numerisk ulige fordeling af kønnene i lederstillinger og på bestyrelsesposter, er det blevet tydeliggjort, hvordan den numerisk ulige fordeling kan siges at være problematisk. Ifølge Sterba, er den numerisk ulige fordeling af køn et udtryk for nuværende diskrimination mod kvinder, og flere inden for det danske erhvervsliv giver også udtryk for, at fordelingen af køn er problematisk qua ønsket om kønskvoter. Hvis dette accepteres, kunne det påstås, at den numerisk ulige fordeling er et udtryk for, at kvinder og mænd ikke er ligestillede. For Anderson bør vi mennesker stå i et ligestillet forhold til hinanden, men hvis der diskrimineres mod kvinder, står kvinder og mænd dog ikke i et ligestillet forhold til hinanden. Kvinder, i og med, at de ikke har adgang til toppen af erhvervslivet, bliver ikke respekteret som individer, der har ret til at deltage og blive hørt. I den numerisk ulige

⁷ I artiklen skrives der *Women's tertiary education attainment*, og *opnåelse af videregående uddannelse* er min danske oversættelse af dette engelske begreb.

⁸ I artiklen skrives der *kvindekvoter*, men kvindekvoter er et andet udtryk for kønskvoter, og det er begrebet *kønskvoter*, der vil blive benyttet i indeværende speciale.

fordeling ligger en formodning om, at mennesker ikke har samme moralske værdi, da mænd er bedre end kvinder, eftersom der diskrimineres mod kvinder. Dette er problematisk, ville Andersons overbevisning formodentlig være, fordi alle mennesker har lige moralsk værdi og har en ret til at blive hørt og respekteret. Altså har mennesker en ret til at være ligestillede. Formålet med indeværende speciale er et undersøge positiv særbehandling, altså er fokus på positiv særbehandling og ikke på hvad der ligger til grund for fordelingen af kvinder og mænd. Af denne grund vil den numerisk ulige fordeling af kvinder og mænd i lederstillinger og på bestyrelsesposter ikke yderligere blive diskuteret, og antagelsen om at fordelingen er problematisk vil blive accepteret⁹.

Dette afsnit har vist forsvar for antagelsen om, at fordelingen af kvinder og mænd i lederstillinger og på bestyrelsesposter er problematisk, hvorfor indeværende speciale nu vil fokusere på en mulig løsning på dette problem. Løsningen, der vil blive diskuteret, er positiv særbehandling. Positiv særbehandling vil derfor fremadrettet i dette speciale blive undersøgt, og i næste afsnit vil begrebet *positiv særbehandling* blive klarlagt for læser.

⁹ Jeg er klar over, at diskussioner om ligestilling er omfattende, samt at spørgsmål om, hvorfor den numerisk ulige fordeling eksisterer, og om den er et udtryk for diskrimination mod kvinder, er store empiriske spørgsmål. Disse spørgsmål og dertilhørende diskussioner vil dog ikke blive taget yderligere op, da dette ikke er specialets fokus.

3. Definitionen af positiv særbehandling

I dette afsnit vil begrebet positiv særbehandling blive afklaret, således at læser er bekendt med begrebet og dets omfang forud for den efterfølgende redegørelse af de udvalgte argumenter for positiv særbehandling. Til afklaring vil James Sterba blive benyttet, da Sterbas definition er anerkendt af, og benyttet af andre inden for debatten om positiv særbehandling. Afslutningsvis vil også Thomas Nagels opdeling af positiv særbehandling i fem kategorier blive redegjort for, da denne opdeling vil blive inddraget i den senere diskussion af positiv særbehandling.

3.1. Afklaring af begrebet

Hvorledes positiv særbehandling defineres, er af stor betydning for den generelle indstilling til positiv særbehandling, har undersøgelser fundet (Sterba 2011, 31), hvorfor en definition af begrebet kræver opmærksomhed. Definitionen af begrebet er yderligere også af stor betydning for debatten og de dertilhørende argumenter i debatten om positiv særbehandling, eftersom en definition af begrebet kan være afgørende for, om positiv særbehandling kan accepteres. Defineres begrebet ikke tilstrækkeligt tilfredsstillende, vil positiv særbehandling eksempelvis hurtigere kunne afvises. Her henviser Sterba til modstandere af positiv særbehandling, der med mindre tilfredsstillende definitioner af begrebet har haft nemmere ved at afvise positiv særbehandling (Ibid., 32). Sterbas henvisning er rettet mod bl.a. Carl Cohen, som er modstander af positiv særbehandling. Cohen har defineret begrebet positiv særbehandling som at give fortrinsret til alle medlemmer af specifikke etniske grupper, udelukkende på grund af deres tilhørsforhold til gruppen. Denne definition af begrebet afviser Sterba som værende absurd (Ibid., 32).

Positiv særbehandling, og hvordan begrebet skal defineres, er en diskussion, der har præget den generelle diskurs om positiv særbehandling, da der har forelagt omskiftelige forståelser af, hvad der menes med begrebet (Burns & Schapper 2008, 372). For at kunne diskutere, må der altså findes en form for fælles forståelse omkring, hvad begrebet indebærer, således at diskussionen finder sted på et hensigtsmæssigt grundlag. Sterba skriver om sin definition af begrebet, at det er et forsøg på at lave en definition, der kan accepteres af alle i debatten (Sterba 2011, 32). Den definition af begrebet Sterba foreslår er at positiv særbehandling er en politik, der tilgodeser kvalificerede kvinder, minoriteter eller økonomisk dårligt stillede kandidater over kvalificerede mænd, ikke-minoriteter og økonomisk

godt stillede kandidater, med de umiddelbare mål, at *nå længere ud*¹⁰, at *råde bod på diskrimination*¹¹ og *diversitet*¹², og med de langsigtede mål, at opnå et farveblindt, kønsfrit og ligestillet samfund (Sterba 2011, 32). Målene for positiv særbehandling, kan her ses opstillet, og disse mål vil blive nærmere gennemgået senere i dette afsnit.

Affirmative Action
Immediate goals:
<ul style="list-style-type: none">• Outreach• Remedying discrimination (Putting an end to discrimination and compensating for past discrimination)• Diversity (To achieve certain educational or workplace benefits and to achieve equal opportunity)
Ultimate goals:
<ul style="list-style-type: none">• A colorblind (racially just), gender-free (sexually just), and equal opportunity (economically just) society

Tilpasset fra "Affirmative Action for the Future, af Sterba, James, 2011, s. 32, Ithaca, NY: Cornell University Press.

For Sterba gælder det, at positiv særbehandling er acceptabelt i tilfælde med minoriteter, der har lidt under tidligere eller nuværende diskrimination, og/eller som kan bidrage med diversitet (Ibid., 33). Det ultimative mål for positiv særbehandling, er et samfund, hvori køn og race ikke har større betydning end øjenfarve har i de fleste samfund i dag, altså et samfund, hvori individer med de samme medfødte færdigheder og kompetencer har lignende sociale og økonomiske muligheder for selvudvikling og at leve et godt liv (Ibid., 33). Alternativt, skriver Sterba, kan positiv særbehandlings ultimative mål forstås som "(...) racial justice, sexual justice and economic justice (which is a major component of an equal opportunity society)." (Ibid., 33).

Det væsentlige, at bemærke ved Sterbas definition af positiv særbehandling, er brugen af *kvalificeret*. Brugen af dette ord er, hvad der adskiller Sterbas definition af positiv særbehandling fra eksempelvis den definition af begrebet, man finder på Stanford Encyclopedia, hvor der står at: "Affirmative action" means positive steps taken to increase the representation of women and minorities in areas of

¹⁰ Sterba navngiver denne type af positiv særbehandling *Outreach Affirmative Action*, og at *nå længere ud-argumentet* er min danske oversættelse af Sterbas engelske begreb. Det er denne oversættelse, der vil blive benyttet i indeværende speciale.

¹¹ Sterba kalder denne type for *Remedial Affirmative Action*, og at *råde bod på diskrimination* er min danske oversættelse, af Sterbas engelske begreb. Det er denne danske oversættelse, der vil blive benyttet i indeværende speciale.

¹² Sterba kalder denne type af positiv særbehandling for *Diversity Affirmative Action*, og *diversitet* er min danske oversættelse af Sterbas engelske begreb. Det er denne oversættelse, der vil blive benyttet i indeværende speciale.

employment, education, and culture from which they have been historically excluded” (Fullinwider 2018). For begge definitioner gælder det, at positiv særbehandling tilgodeser bestemte grupper i samfundet, kvinder og minoriteter, men det der adskiller disse definitioner er, at de der tilgodeses, skal være kvalificerede i Sterbas definition.

Burns og Schapper har også skrevet om positiv særbehandling, og om den diskussion der omgiver forståelsen af begrebet, og de benytter sig af Sterbas definition af begrebet og tilkendegiver vigtigheden af, at der findes en fælles forståelse af begrebet forud for diskussion af positiv særbehandling (Burns & Schapper 2008, 372). Ønsket om en fælles forståelse er dog naivt for Burns og Schapper, hvorfor de foreslår, at det tydeliggøres forud for en diskussion, hvorledes begrebet forstås, og hvad begrebet indeholder (Ibid., 372). Med dette in mente vil der i indeværende speciale være en opmærksomhed på, at forfattere bag argumenterne både for og imod positiv særbehandling ikke nødvendigvis deler samme definition af begrebet. Problemer med forskellige forståelser af begrebet vil blive inddraget i specialets senere diskussion.

3.2. Typer og kategorier af positiv særbehandling

Sterba præsenterer i sin klarlæggelse af positiv særbehandling de forskellige typer og subtyper, han mener, der er af positiv særbehandling. Typerne af positiv særbehandling er: at nå længere ud-, at råde bod – og diversitetsargumentet (Sterba 2011, 34). Udover forskellige typer af positiv særbehandling, findes der også forskellige kategorier af positiv særbehandling. Thomas Nagel har inddelt positiv særbehandling i fem kategorier, fra den svageste kategori 1 til den stærkeste kategori 5. Nagels kategorier adskiller sig fra Sterbas typer af positiv særbehandling i den forstand, at kategorierne kan inddele de forskellige typer af positiv særbehandling i kategorier, der har at gøre med deres styrke. Altså, kan kategorierne bruges til at beskrive typerne af positiv særbehandling og de politikker, disse typer kan tage i brug for at nå deres mål. Nagels fem kategorier er siden blevet adopteret og navngivet af Robert Taylor, og det er med hjælp fra Taylors adoption at kategorierne vil blive gennemgået.

Første type af positiv særbehandling har til formål med dets politikker at finde frem til de kvalificerede kvinder, minoriteter og økonomisk dårligt stillede kandidater i samfundet, der ikke ellers ville søge de ledige stillinger for derefter at ansætte den kandidat, der er bedst kvalificeret. Denne type af positiv særbehandling er navngivet at *nå længere ud-argumentet* (Ibid., 34).

Anden type, at *råde bod*, er positiv særbehandlingspolitikker, der har til formål at råde bod på diskrimination, og det er her, at der findes to subtyper, da det at råde bod på diskrimination har to

muligheder og deraf de to subtyper. Første mulighed og subtype er, at skabe positiv særbehandlingspolitikker, der søger at stoppe for igangværende diskriminerende praksisser, altså er denne subtype fremadrettet, og har målet at skabe "(...) a truly nondiscriminatory playing field." (Sterba 2011, 34). Anden subtype er at forsøge at kompensere for fortidens diskrimination, altså er denne subtype bagudrettet.

Tredje type af positiv særbehandling, er diversitetsargumentet der søger at skabe diversitet (Ibid., 34-35). Denne tredje form for positiv særbehandling, koncentrerer sig i høj grad om uddannelse, og Sterbas argumenter for denne type har at gøre med uddannelsesmæssige fordele. Da indeværende speciale har til formål at undersøge, om positiv særbehandling kan afhjælpe den numerisk ulige fordeling af køn i lederstillinger og på bestyrelsesposter, vil denne tredje type af positiv særbehandling, ikke blive inddraget yderligere.

Efter at have gennemgået de forskellige typer af positiv særbehandling, vil der nu blive redegjort for kategorierne, hvori disse forskellige typer af positiv særbehandling og deres politikker kan inddeles.

Første kategori kalder Taylor *Formel ligestilling* (Taylor 2009, 478), og denne kategori indeholder afskaffelsen af lovgivning, der bevidst er til hindring for kvinder og minoriteter, samt fordømmelsen af tilsigtet diskrimination (Nagel 1973, 349).

Anden kategori kalder Taylor *Aggressiv ligestilling* (Taylor 2009, 478), og i denne kategori anerkendes det, at der selv uden barriere i form af lovgivning kan være diskrimination, både bevidst og ubevidst. Af denne årsag støttes selvbevidste bestræbelser på upartiskhed overfor kvinder og minoriteter, samt er der en opmærksom på proportionerne af kvinder og minoriteter for at opspore eventuelle forudindtagetheder (Nagel 1973, 349). I denne kategori placerer Taylor bestræbelser på at nå længere ud, som også Sterba nævner, som en type af positiv særbehandling (Taylor 2009, 478).

Tredje kategori kalder Taylor *Kompensationsstøtte* (Ibid., 478). Denne kategori anerkender, at samfund diskriminerer, hvilket resulterer i en socialt skabt ulighed, der systematisk tilbyder muligheder i form af bl.a. uddannelse og økonomiske fordele til en bestemt samfundsgruppe (Nagel 1973, 349). Denne ulighed kan gøre det svært for medlemmer af den udelukkede gruppe at få arbejde, og problemerne med at få arbejde kan rimeligt spores tilbage til den tidligere diskrimination, skriver Nagel. Af denne grund kan kompensationsprogrammer retfærdiggøres og kan inkludere bl.a. uddannelsesprogrammer, økonomisk støtte eller elevpladser, og disse har til hensigt at opkvalificere de, der har været udsat for diskriminationen (Ibid., 350).

Fjerde kategori kalder Taylor *Bløde kvoter* (Taylor 2009, 478). I denne kategori gælder opfattelsen, at kompensationsprogrammer ikke er tilstrækkelige til at kunne overkomme de uretfærdige ulemper enkelte samfundsgrupper lider under (Nagel 1973, 350). I stedet kan man indføre et system af kompensatorisk diskrimination i udvælgelsesprocessen af kandidater til uddannelser eller jobs, for at øge adgangen for de, hvis kvalifikation er lavere, som resultat af diskrimination (Ibid., 351). Som Taylor skriver, så kunne et eksempel være at give kvinder og minoriteter ekstra point ved ansøgning til en uddannelse og altså ikke anvende konkrete kvoter (Taylor 2009, 478).

Femte og sidste kategori kalder Taylor *Streng kvoter* (Ibid., 478), og i denne kategori finder man det retfærdigt at indføre særlig adgang eller ansættelse for de dårligere stillede grupper (Nagel 1973, 351). Særlig adgang eller ansættelse kan være en indførelse af eksempelvis kønskvoter.

Nagels inddeling af kategorier beskriver altså typen af styrke bag de forskellige typer af positiv særbehandlingspolitikker, der kan være. Fra de svageste, hvor diskriminerende lovgivning afskaffes, til de stærkeste, hvor indførelsen af kønskvoter accepteres. Til de forskellige typer af positiv særbehandling er der forskellige argumenter, og i disse argumenter opfordres der til forskellige politikker af forskellige styrker. Dette vil der blive redegjort for i næste afsnit.

4. Argumenter for positiv særbehandling

I dette afsnit vil der blive redegjort for forskellige argumenter for positiv særbehandling. Argumenterne for positiv særbehandling er: at nå længere ud-argumentet, et bagudrettet argument og et fremadrettede argument. Argumenterne, der taler for positiv særbehandling, er valgt, fordi de er klassiske argumenter i litteraturen om positiv særbehandling, og fordi de er skrevet af indflydelsesrige teoretikere.

4.1. At nå længere ud-argumentet

Dette argument for positiv særbehandling er præsenteret af James Sterba, men er anerkendt af flere, bl.a. også af modstandere af positiv særbehandling, hvorfor Sterba omtaler denne udgave af positiv særbehandling, som værende den nemmeste at forsvare (Sterba 2011, 36).

Som tidligere skrevet har denne udgave af positiv særbehandling til hensigt at nå ud til nye kandidater. Altså vil man ved denne form for positiv særbehandling nå ud til kandidater, man ikke tidligere har søgt ud til, hvormed feltet af kandidater til en stilling udvides, og til sidst udvælges den bedst kvalificerede kandidat af alle kandidaterne (Ibid., 34). Positiv særbehandlingspolitikker består derfor i aktivt at gøre en indsats for at nå ud til de kvalificerede kvinder, minoriteter og de økonomisk dårligt stillede. Der er evidens for, at denne form for positiv særbehandling, kan siges at være nødvendig, skriver Sterba (Ibid., 36). Det er den, fordi arbejdsgivere, ifølge undersøgelser, har en tendens til at rekruttere nye ansatte selektivt og uformelt. De opsøger nye ansatte i områder, institutioner og medier, der har en lille andel af minoriteter. Yderligere er der også eksempler på mange virksomheder, der ikke slår jobopslag op i aviser, men i stedet stoler på uformelle medarbejder-netværk til at skaffe jobansøgere. Sterba henviser i den forbindelse til en undersøgelse, der viser, at 86 pct. af ledere får deres job gennem netværk (Ibid., 37). Undersøgelserne synes derfor at illustrere, hvordan arbejdsmarkedet kan være lukket for nogle kandidater, hvorfor der kan siges at være behov for tiltag, der har til hensigt at åbne arbejdsmarkedet op for flere kvalificerede ansøgere i form af kvinder, minoriteter og økonomisk dårligt stillede.

Virksomheder kan oprette positiv særbehandlingsprogrammer til at nå ud til flere mulige ansøgere, således at disse grupper får kendskab til de jobs, de tidligere har været udelukket fra. I konstruktionsbranchen har man set brugen af disse programmer, skriver Sterba, hvilket har resulteret i en stigning af virksomheder ejet af kvinder eller minoriteter i branchen (Ibid., 37). Generelt er Sterbas krav til fordel for positiv særbehandling, der når længere ud, at virksomheder, med ”All reasonable steps (...)” (Ibid., 37), gør, hvad de kan for at sikre, at kvalificerede kvinder, minoriteter

og økonomisk dårligt stillede kandidater bliver præsenteret for stillinger, der er til rådighed for dem som kvinder, minoriteter og økonomisk dårligt stillede (Sterba 2011, 37). Sterba uddyber ikke yderligere, hvad der menes med *alle rimelige skridt*, der skal tages for at sikre, at disse kandidater præsenteres for stillingerne. Dette vil blive diskuteret i indeværende speciales senere diskussion.

4.2. Bagudrettede argumenter for positiv særbehandling

Et af de mest kendte argumenter for positiv særbehandling og yderligere et af de første i debatten, er Judith Jarvis Thomsons bagudrettede argument (Fullinwider 2018), hvorfor argumentet er valgt. Om end Thomson retter sit argument mod universiteter, skriver hun, at argumentet også vil kunne appliceres til andre områder, hvorfor argumentet kan anvendes bredere. Universiteter kan være private, hvorfor de er sammenlignelige med private virksomheder, og derfor er dette argument også relevant i debatten om kvinder i lederstillinger og på bestyrelsesposter. Da dette er specialets fokus, berettiger det brugen af Thomsons argument i indeværende speciale. Thomsons argumentet bærer den antagelse, at positiv særbehandling råder bod på fleres års diskrimination mod kvinder og minoriteter.

4.2.1. Judith Jarvis Thomson

I sin artikel *Preferential Hiring* argumenterer Thomson for, at det er retfærdigt at foretrække, at ansætte en kvinde eller en afroamerikaner¹³ fremfor en hvid mand, om end de fleste instinktivt er tilbøjelige til at tænke om præferentiel ansættelse, at det er uretfærdigt (Thomson 1973, 364). Thomson selv definerer ikke, hvad der menes med begrebet uretfærdigt, men en måde at forstå det på, er, at uretfærdighed er, når et individ fratages, hvad der retmæssigt er hans, fordi andre søger fordele af den ene eller anden art (Rawls 1973, 10). Thomson afgrænser sit argument for præferentiel ansættelse til at gøre sig gældende i tilfælde, hvor 1) der er flere kandidater til et givent job, og efter nærmere undersøgelse finder den ansættende part, at alle kandidater i lige høj grad er kvalificerede til jobbet, hvorfor han vælger at ansætte kvinden, fordi det er en kvinde eller afroamerikaneren, fordi han er afroamerikaner, og 2) at ansættelsesbeslutningerne træffes inden for universiteter (Thomson 1973, 364). Thomson skriver også, at hun formoder, at der kan være tilfælde, hvor hendes argument kan appliceres på sager udenfor denne afgrænsning (Ibid., 365).

I forhold til Thomsons afgrænsning gør hun selv opmærksom på, at det kan være svært at fastslå, hvornår kandidater til et givent job er lige kvalificerede. Et forslag, Thomson selv giver, er at vurdere

¹³ Denne oversættelse af Thomsons brug af *blacks* er valgt, eftersom Thomson er amerikaner, og det derfor er rimeligt at formode, at det er afroamerikanere, Thomson henviser til i brugen af begrebet *blacks*.

ud fra akademiske kvalifikationer, såsom at kandidaterne til jobbet har gennemført kurser lige tilfredsstillende, at de i samme grad bliver anbefalet, og at det arbejde, de har lavet, kan siges at være lige godt (Thomson 1973, 365). At vurdere lige kvalifikationer ud fra disse kriterier kan dog også vise sig vanskeligt, påpeger Thomson. Eksempelvis kan anbefalinger været påvirket af, hvem der har lavet dem, og derfor kan de ikke nødvendigvis ligestilles, men endnu mere problematisk er det, at selv strengt akademiske resultater kan være påvirket af fordomme. Det er Thomsons indtryk, at kvinder og afroamerikanere, i højere grad end hvide mænd er udsat for og påvirket af fordomme (Ibid., 365). Derfor skal de, der står for ansættelsen af kandidater, være opmærksomme og "(...) must read very very carefully between the lines in the candidates' dossiers even to assess their strictly academic qualifications." (Ibid., 366).

Udover de rent akademiske kvalifikationer findes der også andre kvalifikationer at tage hensyn til i en ansættelsessituation. Én af de kvalifikationer er for nogle, skriver Thomson, køn og race. Med andre ord gælder det for nogen, at det at være en kvinde eller afroamerikaner, i sig selv, er en kvalifikation. Dette stiller Thomson spørgsmålstegn ved (Ibid., 366). Første af to forsvar for dette er, at kvinder lærer bedre af andre kvinder, og at afroamerikanere lærer bedre af andre afroamerikanere. Andet forsvar lyder, at race og køn i sig selv er en kvalifikation, da ønsket er at få rollemodeller (Ibid., 367). Til det første forsvar kunne det accepteres, i så fald, at kvinder faktisk lærer bedre af andre kvinder, og det samme med afroamerikanere. Det kunne accepteres i og med, at det på universiteterne i høj grad gælder om at give de studerende gode forudsætninger for læring. Dette kan dog afføde et problem, nemlig det, at det også kunne vise sig at være tilfældet, at hvide mandlige studerende bedst lærer af hvide mænd (Ibid., 367). Skulle dette vise sig at være et faktum, at hvide mænd lærer bedst af andre hvide mænd, ville mange være af den overbevisning, at det var grundet fordomme, skriver Thomson, og at det derfor ikke bør forstærkes ved at ansætte hvide mandlige kandidater (Ibid., 367-368). Problemet her er altså, hvordan man vil forsvare at foretrække ansættelsen af kvinder og afroamerikanere, fordi de bedst kan undervise kvindelige og afroamerikanske studerende, men ikke vil foretrække at ansætte hvide mænd? På baggrund af dette problem, er det tilfældet, for Thomson, at det ikke kan forsvares, at køn eller race skulle være en kvalifikation i sig selv (Ibid., 368), og Thomson vender nu tilbage til det andet forsvar, der omhandlede rollemodeller. For Thomson er andet forsvar i højere grad sandt. Hun skriver, at kvinder og afroamerikanere har behov for at se beviser på, i form af kvindelige og afroamerikanske ansatte, at de, som kvinder og afroamerikanere kan blive succesfulde (Ibid., 368). Thomson stiller dog spørgsmålstegn ved, om disse rollemodeller er nødvendige i klasselokalet, for hvis ikke det kan forsvares, at disse rollemodeller skal agere

undervisere, som ved første forsvar, kan det så være universiteters opgave at ansætte disse rollemønstre, spørger Thomson (Thomson 1973, 368). Det er ikke et universitets opgave at tilbyde de studerende alt, hvad de har behov for. Thomson eksemplificerer ved at nævne, at om end flere studerende muligvis har behov for medicinsk eller psykologisk hjælp, så er det ikke universiteternes opgave at tilbyde og finansiere de studerende denne hjælp. I og med at flere universiteter modtager offentlig støtte, spørger Thomson også om universiteterne overhovedet har en ret til at bruge skatteydernes penge på disse ting, om end de studerende muligvis har brug for dem (Ibid., 369).

Det, at universiteter er helt eller delvist økonomisk støttet af det offentlige, er for Thomson særligt det, der er problematisk for præferentiel ansættelse (Ibid., 369). Det er problematisk, fordi universiteterne, qua at være økonomisk støttet, ikke kan bruge penge på samme måde, som hvis pengene udelukkende var deres egne. Hvis jeg, med mine egne penge, har et ønske om at donere disse penge, så er det fuldstændigt mit valg, hvem jeg donerer pengene til. Skulle der komme forskellige NGO'er og forsøge at overbevise mig om at donere mine penge til dem, ville det ikke være uretfærdigt, at jeg afslog deres forslag. Da det er mine penge, synes det ikke uretfærdigt, at jeg selv, af egne grunde, vælger modtageren af min donation. Universiteter, der er privatiserede og ikke modtager offentlig støtte af nogen art, kan nemmere forsvare at foretrække at ansætte kvinder eller afroamerikanere, skriver Thomson (Ibid., 373). Disse universiteter har et ansvar overfor deres studerende, der har betalt for universitetets produkt, altså kan universiteterne ikke fuldstændigt bruge deres penge, som de ønsker. Universiteters opgave er at ansætte de bedst mulige undervisere, hvis ikke de gør dette, krænkes de studerendes rettigheder, skriver Thomson (Ibid., 373). I en ansættelsessituation, hvor et privat universitet står med to lige kvalificerede kandidater, står det dog universitetet for, selv at vælge, hvilke præferencer der efterfølgende skal ligge til grund for valget af kandidat. Universitetet vil med to lige kvalificerede kandidater ikke krænke nogens rettigheder ved at vælge den kvindelige kandidat på grund af hendes køn (Ibid., 373). Universitetet krænker ikke de studerendes rettigheder, da kandidaterne er lige kvalificerede, og derfor vil være lige gode undervisere, og yderligere har universitetet, qua sin privatisering, heller ikke et ansvar overfor skatteyderne.

I USA er langt de fleste universiteter dog offentligt støttet på den ene eller anden måde, enten delvist eller fuldstændigt, og det er de fuldt ud offentligt finansierede universiteter, Thomson vil fokusere på. For disse universiteter gælder det, at” (...) where a community pays the bills, the community owns the university.” (Ibid., 374). For Thomson gælder princippet, at enhver ejer af en fælles ejendom, har lige rettigheder til de goder, ejendommen producerer, og som kan distribueres ejerne imellem,

eller lige muligheder for at få de goder, der ikke kan deles (Ibid., 375). Når et samfund ejer et universitet, ejer samfundets medlemmer altså universitet på lige fod, og har alle lige ret til de goder, universitetet producerer. Et af de goder et universitet kan producere, er jobs, og derfor har alle samfundets medlemmer lige ret til at få muligheden for at få et job ved det fællesejede universitet. Universiteterne har dog et ansvar, som tidligere beskrevet, overfor de studerende om at ansætte de bedst mulige undervisere, uagtet om det er et privat eller offentligt universitet, hvorfor ikke alle samfundets medlemmer vil have lige mulighed for ansættelse. Universitet kan ikke ansætte en underviser tilfældigt udvalgt af samfundets medlemmer, uagtet medlemmernes kvalifikationer. Dette ville være at krænke de studerendes ret til en god underviser, skriver Thomson (Thomson 1973, 376). At ansætte en bedre underviser og dermed krænke et medlem af samfundets ret til lige muligheder, synes ikke uretfærdigt, hvorfor Thomson introducerer begrebet at *tilsidesætte*¹⁴ en rettighed, som er tilfældet, når en persons rettighed bliver ham frataget, men hvor fratagelsen ikke er uretfærdig (Ibid., 376). Altså bliver rettighederne af de af samfundets medlemmer, som ikke har kvalifikationerne til at få et universitets job, ikke krænket, men i stedet tilsidesat.

For at kunne forsvare en præference af kvinder eller afroamerikaner til et job, må der være en god grund, således at den mandlige hvide kandidats rettigheder ikke bliver krænket, men i højere grad bliver tilsidesat. Grundlaget for den hvide mandlige kandidats tilsidesættelse af rettigheder, er for Thomson, at et stort gode ville kunne opnås ved at foretrække at ansætte kvinder og afroamerikanere (Ibid., 378). Dette gode er at give erstatning for den gæld, samfundet har optaget ved at behandle kvinder og afroamerikanere uretfærdigt, og derfor bliver argumentet for Thomson, at det ikke er uretfærdigt at foretrække at ansætte kvinder og afroamerikanere over hvide mænd, fordi samfundet skylder kvinder og afroamerikanere den erstatning (Ibid., 380). Argumentet lyder, at hvis vi har behandlet A uretfærdigt, så skylder vi ham erstatning, fordi retfærdighed kræver det af os, og hvis vi forsømmer at tilbagebetale erstatningen, er det uretfærdigt. A er kvinder og afroamerikanere.

Der er mange indvendinger imod dette argument, skriver Thomson. En indvending lyder, om de kvinder og afroamerikanere der er blevet behandlet uretfærdigt, også er de kvinder og afroamerikanere, der søger job ved universitetet. Hertil svarer Thomson, at om end tiderne har ændret sig¹⁵, så er hun stadigvæk af den overbevisning, at de kvinder og afroamerikanere, der søger job ved universiteterne også er blevet behandlet uretfærdigt. Selv de, der ikke direkte er blevet behandlet

¹⁴ *Tilsidesætte* er min danske oversættelse af det engelske begreb *Overridden*.

¹⁵ Det er særligt her værd at bemærke, at denne tekst er fra 1973, og da den er 47 år gammel, kan det tænkes at have indflydelse på Thomsons argument.

uretfærdigt, har mærket til følgerne af den uretfærdige behandling af kvinder og afroamerikanere i form af manglen på selvtillid og selvrespekt, skriver Thomson (Thomson 1973, 381). En anden indvending lyder, at de nuværende medlemmer af samfundet ikke har behandlet kvinder og afroamerikanere uretfærdigt. Den uretfærdige behandling fandt sted for mange år siden, så det bør være en ældre generation af samfundsborgere, der bør tilbagebetale den gæld (Ibid., 380). Thomsons svar hertil er, at kvinder og afroamerikanere er blevet uretfærdigt behandlet inden for de seneste år og har været nægtet fuldbyrdet medlemskab af samfundet, samt nægtet adgang til samfundets goder (Ibid., 381). Yderligere skriver Thomson også, at det er de ældre hvide mænd, der er fastansatte på universiteterne, der især har nydt fordel af den uretfærdige behandling af kvinder og afroamerikanere. Derfor de bør medvirke til at hjælpe de yngre hvide mænd, der i særlig grad betaler prisen ved præferencen af kvinder og afroamerikanere (Ibid., 384). At det i særlig høj grad er den yngre hvide mand, der bærer omkostningerne ved erstatningen, er sidste indvending, Thomson adresserer. Denne indvendingen stiller spørgsmålstegn ved, hvorfor det er den unge hvide mand, som ikke har behandlet kvinder og afroamerikanere uretfærdigt og derfor ikke skylder dem noget, der skal betale erstatningen (Ibid., 380-381). At have en politik, der foretrækker kvinder og afroamerikanere over hvide mænd, kan selvfølgelig tilgodese en kvinde eller en afroamerikaner fra en rig familie med mange muligheder over en hvid mand fra en fattig familie, som har haft et hårdt liv. Med mindre man vedtager en ansættelsespolitik, der foretrækker de, der har haft et hårdt liv, så vil dette dog altid være en risiko ved en ansættelsespolitik med præferencer, skriver Thomson (Ibid., 382). Det er dog vigtigt at bemærke, skriver Thomson (Ibid., 382), at denne præference ikke har til hensigt at lade de unge hvide mænd selv betale erstatningen til kvinder og afroamerikanere, eftersom jobbet der gives til kvinderne og afroamerikanerne ikke var den yngre hvide mands job. Jobbet, den hvide mand er en kandidat til, er ikke hans, men samfundets job. Det er den, der ansætter, der giver jobbet til kvinden eller afroamerikaneren, på vegne af samfundet. Derfor er det ikke den hvide mand, der tilbagebetaler erstatning til kvinder og afroamerikanere, men i stedet er det samfundet, der tilsidesætter den hvide mands ret til lige mulighed, således, at samfundet kan tilbagebetale erstatningen til kvinder og afroamerikanere (Ibid., 383). Thomson vedkender, at det er en byrde, samfundet pålægger den yngre hvide mand, og skriver, at en tilbagebetaling der ikke tilsidesatte nogen rettigheder ville være at foretrække, men at tilbagebetale gennem et job er den bedst mulige erstatning (Ibid., 383). Det er det, fordi et job vil give kvinder og afroamerikanere følelsen af fuldstændigt at være inkluderet i samfundet som fuldbyrdede medlemmer, og et fuldbyrdet medlemskab af samfundet er præcis, hvad der har været dem frataget. At få et job og indse, at man yder et godt stykke arbejde, vil derudover

give kvinder og afroamerikanere den selvrespekt tilbage, som de har måttet undvære (Ibid., 383). Yderligere skriver Thomson, at det ikke synes helt upassende, at det er den yngre hvide mand, der bærer omkostningerne, da denne gruppe i samfundet har draget fordel af den uretfærdige behandling af kvinder og afroamerikanere. De yngre hvide mænd har formentlig ikke direkte forurettet kvinder eller afroamerikanere, men de har været mere fordelagtigt stillet, eksempelvis i forbindelse med skoleoptagelse og økonomisk hjælp (Thomson 1973, 383-384).

4.3. Fremadrettede argumenter for positiv særbehandling

I debatten om positiv særbehandling er der, som i Thomsons argument, bagudrettede argumenter, der begrundes positiv særbehandling med tidligere års diskrimination, altså begrundelser der retter sig mod fortiden. Derudover er der også argumenter, der begrundes positiv særbehandling med nutidig diskrimination mod kvinder, eller ønsket om at nedbryde nutidens stereotyper. I dette afsnit vil to fremadrettede argumenter blive præsenteret. Første argument argumenterer for, at positiv særbehandling kan råde bod på nutidens diskrimination, og andet argument argumenterer for, at positiv særbehandling kan nedbryde negative stereotyper.

4.3.1. At råde bod på nutidens diskrimination

James Sterba forsvarer positiv særbehandling på baggrund af argumentet om, at positiv særbehandling kan være en måde at få rådets bod på tidligere diskrimination, men også på nutidens diskrimination. I dette afsnit vil der være fokus på Sterbas argument om at råde bod på nutidig diskrimination.

For Sterba gælder det, at før man kan tage positiv særbehandlingspolitikker i brug, må der være tegn på diskriminerende adfærd (Sterba 2011, 41). En måde, hvorpå man kan opfange diskrimination, er ved hjælp af statistikker der indikerer statistisk ulighed. Statistikker er gode prima facie beviser på, om der på arbejdspladser foregår diskrimination mod forskellige samfundsgrupper, skriver Sterba (Ibid., 41). Eksempelvis blev det betragtet som et prima faciebevis for en virksomheds diskrimination mod kvinder, at halvdelen af virksomheden AT&Ts arbejdskraft bestod af kvinder, men af disse kvinder var stort set ingen ansat i ledelsesjob eller i faglærte stillinger (Ibid., 41).

Det er når, der findes bevis for diskrimination, at positiv særbehandlingspolitikker, der skal råde bod på diskriminationen, kan retfærdiggøres (Ibid., 53). Med andre ord, så gælder det for Sterba, at brugen af forskellige former for positiv særbehandling kan retfærdiggøres på baggrund af beviser på diskrimination. Dette er første punkt på Sterbas liste over krav til, hvordan positiv særbehandling kan retfærdiggøres. Listen består af i alt fire punkter. Ud over, at den diskrimination, som positiv

særbehandlingspolitikker skal råde bod på, "(...) must be proven discrimination" (Ibid., 53), så lyder et andet punkt, at "Only those candidates would be selected whose qualifications are such that when their selection is combined with a suitably designed educational enhancement program, they will normally turn out, within a reasonably short time, to be as qualified as, or even more qualified than, their peers."¹⁶(Sterba 2011, 53). Med dette henviser Sterba til, at virksomheder kan bruge positiv særbehandlingspolitikker til at råde bod på diskrimination ved at ansætte de, der har været diskrimineret mod fremfor lige kvalificerede eller muligvis bedre kvalificerede kandidater (Ibid., 52). For at det skal være retfærdiggjort, må de valgte kandidaters kvalifikationer dog være sådan, at kvalifikationer i kombination med et uddannelsesprogram ville kunne forbedres inden for en rimelig kort tidsfrist. Derfor er til tilfældet, at Sterba har et krav til de valgte kandidaters kompetencer. Kravet er dog ikke mere specifikt end, at kompetencerne skal kunne forbedres inden for en rimelig tidsfrist. Hvad der menes med en rimelig tidsfrist, er ikke yderligere defineret. Sterbas sidste punkt har at gøre med de, der bliver negativt påvirket af positiv særbehandling. Med andre ord, de der vil bære byrden af positiv særbehandlingspolitikker. Her er Sterba af samme overbevisning som Thomson og skriver derfor, at de, der påvirkes negativt af positiv særbehandling, er dem, der selv har gavn af diskriminationen mod kvinder og afroamerikanere, eksempelvis i form af ulige uddannelsesmuligheder (Ibid., 53).

Sterbas argument er blevet kritiseret for at søge bestemte proportionelle udfald, men for Sterba gælder det, at i det man opdager uligheder og ser at disse uligheder er diskriminerende, så vil næste træk være at søge at udligne disse diskriminerende uligheder (Ibid., 57). Måden, hvorpå man kan udligne uligheden, er ved at erstatte uligheden med en i højere grad fornuftig og mindre ulige fordeling, hvorfor det at søge at udrydde diskrimination, for Sterba, nødvendigvis også har at gøre med at søge at rette uligheden (Ibid., 57). Som med virksomheden AT&T, hvor 50 pct. af deres ansatte var kvinder, men stort set ingen af disse kvinder var i lederstillinger, ville en måde at rette denne ulighed være ved at ansætte flere kvinder i lederstillinger. Så når vi søger at udrydde diskrimination, skriver Sterba, vil vi komme til at kigge på statistisk ulighed, og når det findes at denne ulighed bunder i diskrimination mod kvinder eller minoriteter, så vil vi søge at erstatte uligheden med et mere fornuftigt proportionelt udfald for de relevante kvinder eller minoriteter (Ibid., 57). Hvis man vil have diskrimination udryddet, kan det altså ikke undgås at komme til at søge bestemte proportionelle udfald.

¹⁶ Hele Sterbas citat er her skrevet i originalsprog i forsøget på at være så præcis som mulig.

4.3.2 At nedbryde negative stereotyper

En anden udgave af et fremadrettet argument til fordel for positiv særbehandling lyder, at positiv særbehandling kan være med til at nedbryde negative stereotyper om kvinder og minoriteters inkompetence (Boxill & Boxill 2005, 123).

Argumentet kommer fra et *ligestillingsprincip*¹⁷, der lyder, at stillinger og positioner i et samfund bør gives til de individer, der er bedst kvalificerede til dem. Princippet forbyder dermed al diskrimination på baggrund af egenskaber, der er irrelevante for, hvor godt et individ vil udfylde den funktion, stillingen eller positionen, der er i fokus (Ibid., 119). To betragtninger støtter ligestillingsprincippet, hvoraf den første er "(...) straitforwardly utilitarian: if we abide by the equal-opportunity principle, positions will tend to be distributed to those who can best do what they require, and the utility will be maximized." (Ibid., 119-120). Altså lyder første betragtning, at hvis vi følger ligestillingsprincippet, så vil stillinger blive fordelt på en sådan måde, at det vil generere mest mulig nytte. Nyttens maksimeret, fordi de der ansættes, er de, der har de bedste kvalifikationer til de givne stillinger. Anden støttende betragtning knytter sig til et princip om *lige hensyn til interesser*¹⁸ (Ibid., 120). Dette princip forbyder os at tillægge A's interesser større eller mindre værdi end B's sammenlignelige interesser. Princippet lyder dog også, at i et sådant tilfælde at A's og B's interesser ikke begge to kan opfyldes, og opfyldelsen af A's interesser yderligere vil muliggøre opfyldelsen af ti andres interesser, mens opfyldelsen af B's interesser vil muliggøre opfyldelsen af yderligere fem andres interesser, så vil princippet pålægge os at opfylde A's interesser (Ibid., 120). Dette illustrerer, hvordan ligestillingsprincippet har en tendens til at følge princippet om lige hensyn, eftersom ligestillingsprincippet søger at give ønskværdige positioner til de mest egnede fremfor de mindst egnede (Ibid., 120). Både den kvalificerede, egnede kandidat og den mindre kvalificerede og mindre egnede kandidat kan have lige store interesser i at bestride en ønskværdig position. Den bedst egnede kandidat vil dog være bedre til at opfylde positionens krav, og vil dermed også være den mest effektive, hvorfor de flestes interesser vil blive tilfredsstillet ved at vælge denne kandidat. Dette er ud fra den formodning at: "(...) the interest of everyone is generally better served by greater than by lesser efficiency." (Ibid., 120).

Både utilitarismen og princippet om lige hensyn til interesser synes dog at kræve mere af ligestillingsprincippet, end at det er de bedst kvalificerede, der vælges til positioner, da individer der

¹⁷ *Ligestillingsprincip* er min danske oversættelse af Boxills og Boxills engelske begreb *Equal-Opportunity Principle*.

¹⁸ *Lige hensyn til interesser* er min danske oversættelse af Boxills og Boxills engelske begreb *Equal Consideration of Interests*.

potentielt kunne være bedre egnet, ikke nødvendigvis er tilfredsstillende uddannet, skriver Boxill og Boxill (Boxill & Boxill 2005, 120). Hvis ikke samfund i tilfredsstillende grad uddanner deres talentfulde individer, udnytter samfundene ikke det talent, der er tilgængeligt for dem, og som resultat heraf bliver der ikke taget hensyn til hverken utilitarismen eller princippet om lige hensyn til interesse. På baggrund heraf tilføjer Boxill og Boxill et krav til ligestillingsprincippet, kravet lyder, at alle individer, uagtet køn, race og økonomiske omstændigheder, skal have samme muligheder for at tilegne sig kvalifikationer til de ønskværdige positioner (Ibid., 120).

Flere samfund tager ikke hensyn til ligestillingsprincippet, skriver Boxill og Boxill, ved ofte at afholde individer fra at komme i betragtning til positioner, udelukkende fordi de er kvinder eller del af en minoritet (Ibid., 120). Denne krænkelse kan med stor sandsynlighed resultere i stereotyper, såsom, at kvinder og minoriteter ikke kan varetage bestemte positioner i samfundet. Ved positiv særbehandlingspolitikker der kræver, at disse kvinder og minoriteter får fortrinsberettiget træning i at varetage positioner, som stereotyperne har afholdt dem fra, kan disse stereotyper muligvis brydes. At bryde stereotyperne vil hjælpe med at gøre mulighederne mere lige for unge kvinder og unge minoriteter (Ibid., 120). Det kunne eksempelvis være, når stereotyper siger, at kvinder ikke kan være ingeniører. Gennem positiv særbehandlingspolitikker vil flere kvinder blive givet muligheden for at blive ingeniører, og derved bliver stereotypen undermineret. For Boxill og Boxill gælder det, at det er stereotypen om, at kvinder ikke kan være ingeniører, der er en af de primære årsager til, at mange kvinder bliver afholdt fra at blive ingeniører. Ved hjælp af positiv særbehandling vil kvinder få mere ligestillede muligheder for at blive ingeniører (Ibid., 121).

Dette argument er ikke et bagudrettet argument, da den fortrinsret der argumenteres for, at kvinder og minoriteter skal have, ikke har at gøre med at kompensere disse kvinder og minoriteter. Argumentet er derimod retfærdiggjort af fremadrettede faktorer, nemlig, at det skal sikre mere ligestillede muligheder for kvinder og minoriteter (Ibid., 121). Omend konsekvenserne af positiv særbehandling er ønskværdige, ville det være problematisk, hvis praksissen ikke var acceptabel, som eksempelvis, hvis positiv særbehandling forbryder sig imod individers rettigheder, skriver Boxill og Boxill (Ibid., 121). At positiv særbehandling forbryder sig imod individers rettigheder, er den vigtigste indvendig, men Boxill og Boxill mener dog ikke, at det er tilfældet med dette argument. Indvendingen om, at positiv særbehandling skulle forbryde sig imod individers rettigheder, fordi den fratager hvide mænd muligheden for at blive bedømt til en position udelukkende på baggrund af kvalifikationer, hviler på en falsk formodning. Denne falske formodning lyder at kvalifikationer skal have at gøre med egnethedsprøver, karakterer og universitetsdiplomer (Ibid., 121). Formodningen er

falsk, fordi en inddragelse af princippet om lige hensyn til interesser vil vise, hvorledes køn og race i nogle tilfælde kan være en kvalifikation. Hvis man inddrager princippet om lige hensyn til interesser, og kigger på eksempelvis det medicinske fakultet, ser man, ifølge Boxill og Boxill, hvordan hensigten ikke er at belønne gode kvalifikationer, men i stedet at levere medicinsk service til samfundet, hvorfor disse fakulteter søger at handle i samfundets interesse (Boxill & Boxill 2005, 121). Det kan eksempelvis være, hvis folk fra udkantsområder er mere tilbøjelige til at søge mod udkantsområder efter endt uddannelse, end folk fra byer. De der bor i udkantsområdernes interesser i at modtage medicinsk behandling, vil give vægt til kvalifikationen af studerende fra udkantsområderne. Derfor vil det være begrundet, hvis de medicinske fakulteter anser det at være fra udkantsområderne som en kvalifikation (Ibid., 121). Med andre ord kan positiv særbehandling begrundes af, at det hjælper samfundet med at tage mere ligestillede hensyn til alles sammenlignelige interesser. Af denne grund afføder positiv særbehandling gode konsekvenser uden at forbyde sig imod individers rettigheder, eftersom køn og race kan accepteres som værende kvalifikationer (Ibid., 122).

5. Argumenter imod positiv særbehandling

Efter at have redegjort for udvalgte argumenter for positiv særbehandling, vil der i dette afsnit blive redegjort for udvalgte argumenter imod positiv særbehandling. Afsnittet vil være opdelt efter argumenterne. Argumenterne er valgt, fordi de er kendte argumenter i debatten om positiv særbehandling, og fordi de argumenterer imod eller kritiserer de argumenter, der blev præsenteret i redegørelsen for argumenterne til fordel for positiv særbehandling. Til de forskellige argumenter vil flere teoretikere blive benyttet, da argumenterne kan indeholde flere aspekter. Afsnittet har til hensigt at give læser indsigt i kritikken af positiv særbehandling forud for specialets diskussion.

5.1. De der skal tilgodeses af positiv særbehandling

Dette argument imod positiv særbehandling kan opdeles i to modargumenter, der begge har gruppen, der tilgodeses eller kompenseres af positiv særbehandling som fokus, men som på forskellige punkter argumenterer imod positiv særbehandling. Første modargument kommer fra Robert Simon og hans artikel *Preferential Hiring: A Reply to Judith Jarvis Thomson*. Simon støttes af Michael E. Levin, hvorfor også Levin er inddraget i redegørelsen af dette argument. Andet modargument vil blive præsenteret af Bernard R. Boxill. Boxill er selv fortaler for positiv særbehandling, men på trods af dette, belyser Boxill modargumentet på tilfredsstillende vis, hvorfor det er hans præsentation af argumentet, der vil blive benyttet i denne redegørelse.

5.1.1. Uklarhed om gruppen der skal tilgodeses

Robert Simon skriver i sin artikel *Preferential Hiring: A Reply to Judith Jarvis Thomson* en kritik af uklarhederne omkring gruppen af modtagere af positiv særbehandling. Hvis kvinder og afroamerikanere skal have særbehandling, fordi positiv særbehandling findes retfærdiggjort, så skal andre ofre for uretfærdighed også have særbehandling (Simon 1974, 313). Thomsons forsøg på at besvare denne kritik ved at henvise til veteraner, godtager Simon ikke, da han er af den overbevisning, at i så fald, at man giver særbehandling til veteraner, fordi de har ydet en tjeneste for deres land, så bør andre, der har ydet en tjeneste for deres land, ligeledes modtage særbehandling. Derfor er der ikke én relevant gruppe, der bør modtage særbehandling, andet end at der er en gruppe bestående af ofre for uretfærdigheder. Om end Thomson skriver, at alle kvinder og afroamerikanere kunne tilhøre denne gruppe af ofre, så tilhører de gruppen i kraft af deres status som ofre, og ikke i kraft af at deres status som kvinder og afroamerikanere, skriver Simon (Ibid., 313). Til at forsvare Thomson kunne det muligvis hjælpe at rette fokus mod en kollektiv compensation af grupper, således, at det er kravet til at kompensere gruppen, der kommer til at veje tungere end kravet til at kompensere individer (Ibid., 314). Der kan være tilfælde, hvor individer, så som en ung hvid mand, kan have et krav på

kompensation, fordi han er offer for en form for uretfærdighed, og i disse tilfælde kan det synes svært at forklare ud fra et individuelt krav på erstatning, hvorfor kvinder og afroamerikanere, qua at de er ofre for uretfærdighed, skal modtage kompensation i form af præferentiel ansættelse, men den hvide mand, qua at han er offer for uretfærdighed, ikke skal. Derfor vil et fokus på gruppekrav, over individuelle krav, her kunne hjælpe Thomsons argument, da kvinder og afroamerikanere, som gruppe, har et af de stærkeste krav til kollektivkompensation, skriver Simon (Simon 1974, 314).

Kan kvinder og minoriteter siges, som en gruppe, at have et krav, kan man så spørge, og dette mener bl.a. Michael E. Levin ikke. Levin skriver, at når der diskrimineres eller har været diskrimineret mod et individ, så er det dét individ, der er diskrimineret mod, og ikke gruppen individet muligvis tilhører (Levin 1981, 227-228). En diskriminerende handling mod et individ fra en bestemt gruppe kan muligvis sprede frygt i gruppen, og det kunne også tænkes, at flere i gruppen oplever at blive diskrimineret, men det er kun det individ, der oplever diskriminationen, der egentlig bliver diskrimineret mod og ikke gruppen som et hele.

5.1.2. Det er de forkerte der tilgodeses af positiv særbehandling

I forhold til indvendingen om de, der skal tilgodeses, er der også en anden udlægning af modargumentet. Modargumentet lyder, at den gruppe der vil blive tilgodeset eller kompenseret af positiv særbehandling, ikke er den gruppe, der har mest brug for det (Boxill 1993, 337). Med andre ord, så gælder det for dette argument imod positiv særbehandling, at det er de forkerte, der tilgodeses af politikkerne.

Boxill skriver om dette modargument, at det er udledt af det faktum, at de der tilgodeses af positiv særbehandling, kommer fra middel- og overklassen, hvorfor underklassen, der i højere grad fortjener at blive tilgodeset, ikke bliver tilgodeset af nuværende positiv særbehandlingspolitikker (Ibid., 337). I forhold til at kunne blive tilgodeset af positiv særbehandling har hvide kvinder og afroamerikanere fra middelklassen og overklassen en fordel over de, der kommer fra de lavere klasser i samfundet, skriver Boxill og bruger uddannelse som et eksempel (Ibid., 337). For at kunne blive tilgodeset af præferentiel ansættelse i forbindelse med optagelse på eksempelvis et medicinsk fakultet, skal kvinden eller afroamerikaneren have en uddannelse fra en god skole samt have gode karakterer. Kvinder og afroamerikanere fra middel- og overklassen har bedre forudsætninger for at kunne opnå dette, end de fra underklassen, hvorfor de er bedre stillet. Derfor er det egentlige problem med positiv særbehandling, at disse politikker "(...) tend to ignore the disadvantages of class(...)" (Ibid., 337). Positiv særbehandlingspolitikker er kun rettet mod at hjælpe kvinder og afroamerikanere, fordi de,

grundet deres køn og race, kan være stillet i en dårligere position end andre i samfundet. De, der står i en dårlig position i samfundet, fordi de tilhører en lav klasse, vil ikke blive tilgodeset af positiv særbehandling. Udover at gruppen tilhørende underklassen ikke bliver tilgodeset, så betyder den manglende opmærksomhed på klasse, at eksempelvis kvinder fra overklassen vil blive tilgodeset over en hvid mand fra underklassen. Det er på baggrund heraf, at Boxill skriver, at positiv særbehandlingspolitikker er tilbøjelige til at diskriminere mod hvide mænd fra underklassen (Boxill 1993, 337). Et eksempel på en sådan diskrimination kan være i en ansættelsessituation, hvor en hvid mand fra underklassen, der på trods af sit tilhørsforhold til underklassen, har tilegnet sig kvalifikationer til et givet job, men ikke får jobbet. Han får ikke jobbet, fordi en hvid kvinde eller afroamerikaner fra overklassen bliver tilgodeset af kønskvoter eller præferentiel ansættelse. Den hvide kvinde eller afroamerikaneren får jobbet, fordi præferentiel ansættelse fungerer således, at det tilgodeser kvalificerede kvinder og afroamerikanere over kvalificerede hvide mænd uden omtanke på kandidaternes klasse i samfundet.

5.2. Positiv særbehandling som en acceptabel form for kompensation

Dette argument imod positiv særbehandling kommer, ligesom forrige argument, fra Robert Simons artikel *Preferential Hiring: A Reply to Judith Thomson*. Argumentet imod positiv særbehandling har fokus på Thomsons præferentielle ansættelse som en form for kompensation, og stiller spørgsmålstegn ved, om dette er en acceptabel form for kompensation.

Skulle det kunne godtages, at kvinder og afroamerikanere har et krav på kollektivkompensation, så følger det dog ikke nødvendigvis, at denne kompensation kan bestå af en positiv særbehandlingspolitik med præferentiel ansættelse, skriver Simon, som endnu en indvending imod positiv særbehandling (Simon 1974, 314). Grunden hertil er, at der mangler yderligere forklaring på, hvordan en hel gruppe kan siges at være blevet kompenseret, når det i praksis er enkelte af gruppens medlemmer, der kompenseres. Det følger ikke nødvendigvis, at hvis enkelte medlemmer af en gruppe bliver kompenseret, så kan hele gruppen siges at være blevet kompenseret, skriver Simon (Ibid., 314). De, der i praksis ville få gavn af Thomsons præferentielle ansættelse, og derfor ville blive kompenseret, er de kvinder og afroamerikanere, der har kvalifikationer til at kunne imødekomme kravet om at være en lige så kvalificeret kandidat som de andre kandidater til stillingen. ”The claim that although compensation is owed collectively to a group, only a special sort of group member is eligible to receive it, while perhaps not incoherent ought to be rejected as arbitrary (...)” (Ibid., 314). Simons indvending er altså, at hvis intentionen er, at præferentiel ansættelse skal fungere som kompensation, så bør det faktisk afvises på den baggrund, at det er en arbitrær form for kompensation.

Den er arbitrær, fordi kompensation i form af præferentiel ansættelse kun vil tilgodese udvalgte medlemmer af gruppen, når den bør tilgodese hele gruppen. Dilemmaet for præferentiel ansættelse bliver derfor, ifølge Simon, at kompensationen enten skal gøres individuel, i hvilket tilfælde at køn og race ikke er af betydning¹⁹, eller at kompensationen skal gives kollektivt til en gruppe, i hvilket tilfælde det ikke følger, at præferentiel ansættelse nødvendigvis kan agere kompensation (Simon 1974, 315).

Videre skriver Simon om problemerne med præferentiel ansættelse som kompensation, at i og med, at der kan stilles spørgsmålstejn ved, i hvor høj grad denne form for positiv særbehandling kan tilfredsstille kompensationskravet (Ibid., 315). En plausibel form for kompensationsretfærdighed kunne kaldes *proportionalitetsprincippet*²⁰, eller *PP*, ifølge hvilken kompensationen skal være proportionel med skaden, der er lidt. En bestemt grad af skade lægger op til kompensationskrav af lige styrke, skriver Simon, hvilket betyder, at i så fald, at to individer er ofre for en sammenlignelig uretfærdighed, så har de begge et lige stærkt krav på kompensation, og de bør modtage ligelig kompensation (Ibid., 315-316). Dette princip vil positiv særbehandlingspolitikker i form af præferentiel ansættelse ikke kunne efterleve, da præferentiel ansættelse ikke faktisk vil give kompensation til alle med et kompensationskrav. Præferentiel ansættelse vil distribuere kompensationen ved hjælp af markeds kræfter, og markeds kræfterne vil distribuere kompensationen tilfældigt, således at nogle ofre vil modtage kompensation, mens andre ligestillede ofre ikke vil (Ibid., 316). At anvende præferentiel ansættelse som kompensation kalder Simon *kompensation efter evne*²¹, og siger herom, at det er en tvivlsom form for kompensationsretfærdighed²². Kompensation til ligestillede ofre for uretfærdigheder, hvor ikke alle kan modtage kompensation, bør fordeles efter en rimelig måde, men præferentiel ansættelse kompenserer vilkårligt, og eftersom den ikke overholder PP, er denne måde at kompensere på diskriminerende mod nogle af ofrene for uretfærdighed, navnlig de der ikke ansættes (Ibid., 316). Om denne kritik af positiv særbehandling i form af præferentiel ansættelse, skriver Simon, at det måske ikke er nok til egentlig at afvise præferentiel ansættelse som en måde at kompensere på, på den baggrund, at praksissen er uretfærdig. For Simon gælder det dog at kritikken på fin vis illustrer, at retfærdiggørelsen af præferentiel ansættelse ikke på nuværende tidspunkt er tilfredsstillende (Ibid., 316). Det er den ikke fordi, at den, som beskrevet, vilkårligt

¹⁹ Dette blev der redegjort for i afsnit 5.1.1. *Uklarhed om gruppen der skal tilgodeses.*

²⁰ *Proportionalitetsprincippet* er min danske oversættelse af Simons engelske begreb *Proportionality Principle*.

²¹ *Kompensation efter evne* er min danske oversættelse af *Compensation according to ability*.

²² Simon skriver i sin artikel *compensatory justice*, og *kompensationsretfærdighed* er min danske oversættelse.

diskriminerer, og det at benytte sig af former for kompensation der diskriminerer ikke kan siges at være en tilfredsstillende form for kompensation.

5.3. De der skal bære byrden af positiv særbehandling

Argumenter der kritiserer, at det er den hvide mand, der skal bære byrden af positiv særbehandling, er udbredte. I redegørelsen for dette argument vil to teoretikere blive benyttet. De to teoretikere er Robert Simon og Kasper Lippert-Rasmussen. Begge teoretikere vil blive benyttet, fordi dette bidrager til en mere nuanceret forståelse af argumentet samt til forskellige aspekter af dette argument imod positiv særbehandling.

Flere modstandere kritiserer positiv særbehandling for at lade hvide mænd bære byrden af indførelsen af det. En af dem er Simon, hvis sidste indvending mod positiv særbehandling i form af præferentiel ansættelse, retter sig mod problematikken ved at lade unge hvide mænd bære kompensationsbyrden, men også vilkårligheden der i forbindelse hermed er tilstede. Der argumenteres ofte for, at præferentiel ansættelse overlader kompensationsbyrden til unge hvide mænd, skriver Simon, og at dette er uretfærdigt. Det er først og fremmest uretfærdigt fordi, der ikke synes at være en grund til at placere byrden ved denne gruppe og derudover fordi, at en stor del af denne gruppe ikke bærer ansvaret for den uretfærdighed, kvinder og afroamerikanere har lidt under (Simon 1974, 317). Thomson forsvarer disse to kritikpunkter ved, som svar til det første, at skrive at ældre professorer burde hjælpe de unge hvide mænd, og, som svar til det andet, at skrive, at om end de unge hvide mænd ikke direkte har skadet kvinder og afroamerikanere, så har flere unge hvide mænd kunne gavne af uretfærdigheden, hvorfor det ikke er uretfærdigt at denne gruppe nu må bringe ofre (Ibid., 317). Dette forsvar for Thomsons bagudrettede argument er dog ikke tilfredsstillende, argumenterer Simon for, eftersom det stadigvæk ikke tydeligt fremgår, hvorfor gruppen af unge hvide mand skal bære kompensationsbyrden, om end professorerne inddrages i denne gruppe (Ibid., 317). At inddrage flere i gruppen kunne muligvis være med til at retfærdiggøre den præferentielle ansættelses vilkårlige fordeling af kompensationsbyrden, i og med at inddragelsen af flere ville resultere i, at kompensationsbyrden fordeles mere ligeligt gennem hele samfundet (Ibid., 318). Til dette forsøg på en retfærdiggørelse kan to ting dog indvendes, skriver Simon. Det første er, at byrden fortsat ikke vil blive ligeligt fordelt, da ansættelserne sker i nutiden, hvorfor byrden dermed fordeles vilkårligt. Anden indvending lyder, at der kan sættes spørgsmålstegn ved den antagelse at "(...) if someone gains from an unjust practice for which he is not responsible and even opposes, the gain is not really his and can be taken from him without injustice." (Ibid., 318). Med andre ord sætter Simon her spørgsmålstegn ved, om det er retfærdigt at lade potentielt uskyldige tilskuere af den uretfærdige

diskrimination betale kompensationen af denne uretfærdige diskrimination. På baggrund af denne tvivl, argumenterer Simon for, at det ikke er tilfældet, at de der ikke tilgodeses af præferentiel ansættelse, alle har et lige stort ansvar for betaling af kompensation. Det er end ikke sikkert, at alle de der ikke tilgodeses af præferentiel ansættelse faktisk har et ansvar (Simon 1974, 318). Ønsker man at indføre positiv særbehandling i form af præferentiel ansættelse, skal man altså kunne retfærdiggøre, hvorfor grupper af unge hvide mænd der ikke nødvendigvis har draget fordel af diskriminationen, i lige høj grad er ansvarlige for at kompensere ofrene for uretfærdigheden. Hvis ikke dette sker, vil positiv særbehandlingspolitikker kunne beskyldes for vilkårligt at placere kompensationsbyrden (Ibid., 318-319).

At der kan stilles spørgsmålstegn ved, hvorvidt det er retfærdigt at kræve af uskyldige hvide mænd, at de skal bære kompensationsbyrden, kritiseres også af Lippert-Rasmussen. Lippert-Rasmussen er af den overbevisning, ligesom Simon, at der kan stilles spørgsmålstegn ved denne del af argumentet for positiv særbehandling. Lippert-Rasmussens kritik af positiv særbehandling er en kritik af, at det skulle være retfærdigt at lade de, der har draget fordel af diskriminationen, eller *uretfærdigheden*²³ som Lippert-Rasmussen skriver, bære omkostningerne (Lippert-Rasmussen 2017, 75). Der kan være tilfælde, hvor det er retfærdigt at pålægge omkostninger på de, der uskyldigt har draget fordel af historiske uretfærdigheder for dermed at hjælpe ofrene, men det kan aldrig retfærdiggøres, at de, der har draget fordel, har en pligt til at hjælpe ofrene, skriver Lippert-Rasmussen (Ibid., 75). Allerede i forsøget på en distancering, mellem de der har draget fordel og ofrene, opstår der et problem. Problemet opstår da forskellige individer kan have forskellige forudsætninger til grund for deres opfattelser af, hvem der er ofre, og hvem der har draget fordel. Dette kan resultere i forskellige overbevisninger om, hvem der er offer, og hvem der har draget fordel, hvorfor der også vil opstå forskellige fordelinger af de to grupper alt efter, hvem der skal fordele dem (Ibid., 81). Til eksemplificering af dette, skriver Lippert-Rasmussen, at man kan forestille sig en situation, hvori en historisk uretfærdighed har resulteret i, at flere europæiske amerikanere end afroamerikanere bliver accepteret på universiteternes begrænsede pladser, og at der derfor er en overrepræsentation af den første gruppe. Uden den historiske uretfærdighed ville dette ikke have været tilfældet, og de europæiske amerikanere er derfor i dette tilfælde den *uskyldige gruppe af modtagere*²⁴, der har draget

²³ *Uretfærdigheden* er min danske oversættelse af det engelske begreb *Injustice*, som Lippert-Rasmussen benytter i artiklen *Affirmative Action, Historical Injustice and the Concept of Beneficiaries*.

²⁴ *Uskyldige gruppe af modtagere* er min danske oversættelse af det engelske begrebet *Group comparison beneficiaries*. Dette begreb dækker over Judith Thomsons forståelse af de, der har gavn af diskriminationen mod kvinder og afroamerikanere, skriver Lippert-Rasmussen (Lippert-Rasmussen 2017, 82).

fordel af uretfærdigheden (Lippert-Rasmussen 2017, 81-82). Lippert-Rasmussen skriver videre, at forestiller man sig at den historiske uretfærdighed ikke fundet sted, så ville mulighederne for optagelse på universiteterne være nogle andre, hvilket, ifølge Lippert-Rasmussen, er sandsynligt (Ibid., 82). Den historiske uretfærdighed har altså ikke fundet sted i Lippert-Rasmussens eksempel, og som resultat heraf skal man forestille sig, at universiteterne nu har langt flere pladser til optagelse af studerende. Dette er tilfældet, fordi den historiske uretfærdighed ikke har fundet sted, og USA som resultat heraf er et rigere land²⁵. Er dette tilfældet, så ville flere både europæiske amerikanere og afroamerikanere formentlig være blevet optaget på universiteterne, fordi der nu er langt flere pladser at kunne blive optaget på (Ibid., 82). Lippert-Rasmussens hensigt med eksemplet, er at spørge, om der i dette eksempel overhovedet er nogen, der egentlig har draget fordel af den historiske uretfærdighed. I så fald at en uskyldig modtager skal forstås som en, der er bedre stillet med uretfærdigheden end uden den, så kan det spørges, om der i eksemplet er en sådan modtager. Om end det er rigtigt, at afroamerikanerne har lidt større skade end de europæiske amerikanere, så vil det være svært at påstå, at der i dette eksempel er modtagere, der ville have været bedre stillet med den historiske uretfærdighed end uden den. Lippert-Rasmussen kalder de individer, der reelt er bedre stillet med uretfærdigheden end uden, for *kontrafaktuelle sammenlignelige modtagere*²⁶ (Ibid., 82). Det er vigtigt at skelne mellem den uskyldige gruppe af modtagere, den gruppe som eksempelvis Thomson refererer til i sit argument, og så den uskyldige kontrafaktuelle gruppe af modtagere. Dette skel er vigtigt, fordi den første gruppe ikke synes at have en pligt til at kompensere, da medlemmerne i denne gruppe også ville have været bedre stillet uden den historiske uretfærdighed, skriver Lippert-Rasmussen (Ibid., 83), hvilket blev illustreret i eksemplet. Om end denne gruppe af uskyldige modtagere har lidt mindre skade af den historiske uretfærdighed end andre, såsom de der blev diskrimineret mod, så ville de uskyldige modtagere også have været bedre stillet med flere optagelsespladser på universiteterne, da det ville have givet flere af de der tilhører denne gruppe adgang til universiteterne.

Lippert-Rasmussens problem med specielt det bagudrettede argument er, at de der argumenterer for det, synes at bruge gruppen af kontrafaktuelle sammenlignelige modtagere i alle deres eksempler, altså de der reelt ville have været bedre stillet med uretfærdighed, men argumenterer for at det er den

²⁵ Her henviser Lippert-Rasmussen til flere, der er af den overbevisning, at USA ville have været et rigere land, havde landet ikke haft slaveriet. Bl.a. fordi slaveriet resulterede i, at slaveejerne var mere optaget af antallet af slaver end af at maximere profit (Lippert-Rasmussen 2017, 82).

²⁶ *Kontrafaktuelle sammenlignelige modtagere* er min danske oversættelse af Lippert-Rasmussens engelske begreb *Counterfactual Comparison Beneficiaries*.

uskyldige gruppe, der skal kompensere (Ibid., 83). Altså argumenterer de for, at det er de, der også ville være bedre stillet uden uretfærdigheden, der skal kompensere for den. Dette på trods af, at de i eksemplificeringen af deres argumenter henviser til gruppen, der udelukkende ville være bedre stillet med uretfærdigheden. At kræve af en gruppe, der også ville have været bedre stillet uden den historiske uretfærdighed, at den skal kompensere for uretfærdigheden, finder Lippert-Rasmussen usandsynligt hårdt (Lippert-Rasmussen 2017, 83). Dette mener Lippert-Rasmussen, selv om uretfærdigheden kan siges at have været mildere ved gruppen af uskyldige modtagere end ved andre samfundsgrupper. Skulle den uskyldige gruppe af modtagere have et ansvar for at kompensere, bør den compensation i stedet bestå af at fjerne den ulighed, ofrene af den historiske uretfærdighed oplever, skriver Lippert-Rasmussen (Ibid., 83).

Både Simons og Lippert Rasmussens kritik er henvendt mod Thomsons bagudrettede argument, men andre modstandere af positiv særbehandling, både på baggrund af bagudrettede og fremadrettede argumenter, er af den overbevisning, at det er forkert at lade den unge hvide mand bære compensationens byrden og kalder det eksempelvis omvendt diskrimination (Kellough 2006, 88). Altså er Simons og Lippert-Rasmussens kritik ikke enestående i debatten om positiv særbehandling.

5.4. Positiv særbehandling stigmatiserer

Sidste udvalgte argument imod positiv særbehandling kommer fra Terry Eastland, der i artiklen *The Case Against Affirmative Action*, argumenterer for, at positiv særbehandling har negative konsekvenser. I sin bog *Understanding Affirmative Action* præsenterer Edward Kellough en anden side af samme modargument, hvorfor også Kellough er inddraget i denne redegørelse.

I sin artikel *The Case Against Affirmative Action* skriver Eastland om argumenterne imod, samt kritikken af, positiv særbehandling. En af disse kritikpunkter af positiv særbehandling lyder, at positiv særbehandling uretfærdigt stigmatiserer de, der modtager den (Eastland 1992, 42). Positiv særbehandling bærer derfor ikke blot omkostninger for den unge hvide mand, som det hævdes, at den gør, men kan også negativt ramme de, der skulle tilgodeses af positiv særbehandling. Den negative stigmatisering kommer til udtryk ved, at de kvinder og minoriteter, der får arbejde på baggrund af positiv særbehandlingspolitikker, kan opleve at begynde at tvivle på sig selv. Tvivlen kommer fordi det kan spørges, om de fik jobbet på grund af kvalifikationer og egenskaber, eller fordi en kvote skulle fyldes, skriver Eastland (Ibid., 42). Med andre ord er denne kritik af den opfattelse, at positiv særbehandlingspolitikker kan få de, der skulle tilgodeses af politikkerne til at tvivle på egne evner og kvalifikationer. De, der skal tilgodeses af positiv særbehandlingspolitikker kan altså, på grund af

politikkerne, miste deres selvtillid. Positiv særbehandling vil ikke blot få modtagerne af den til at tvivle, det vil også altid gælde for positiv særbehandling, at det der berettiger modtagerne i at modtage positiv særbehandling, er en underforstået underlegenhed. Uagtet, hvordan man end forsøger at forklare denne underlegenhed, så er det en underlegenhed, skriver Eastland (Eastland 1992, 42). Af denne grund ses der også tilfælde på modtagere af positiv særbehandling, der udtrykker sig negativt om sådanne politikker. Som eksempel nævner Eastland tre afroamerikanske studerende, der blev accepteret på et universitet med en positiv særbehandlingspolitik, men som udtalte, at tilgodeselsen af positiv særbehandling formindskede deres personlige sejr (Ibid., 42). Med andre ord tillod de positiv særbehandlingspolitikker, der tilgodeså de tre afroamerikanere, ikke afroamerikanerne at blive accepteret på universitet på baggrund af egne evner.

Edward Kellough følger i sin bog *Understanding Affirmative Action* op på denne kritik af positiv særbehandling, dog med et fokus på samfundet omkring de, der tilgodeses af politikkerne. Kellough skriver, at det ikke blot er modtagerne af positiv særbehandling, der kan komme til at tvivle på egne evner (Kellough 2006, 89). Også folk og samfund generelt vil opfatte kvinder og minoriteters fremgang på eksempelvis arbejdsmarkedet som værende et resultat af positiv særbehandling. Derfor vil fremgangen ikke være et udtryk for kvinder og minoriteters kvalifikationer og egnethed, ifølge samfundets opfattelse, da antagelsen vil være at denne fremgang ikke kunne have været opnået ved hjælp af kvinderne og minoriteternes egne kompetencer (Ibid., 89). Forsvaret fra de, der støtter positiv særbehandling, lyder, at i så fald at politikkerne anvendes korrekt, så vil det ikke være tilfældet, at kvinder eller minoriteter bliver tildelt stillinger udelukkende grundet deres køn eller race. Derfor vil de, der får stillingerne, få stillingerne, fordi de har været kvalificeret i tilfredsstillende grad (Ibid., 89). I forhold til kvalifikationer, så er måden, hvorpå de bedømmes af en upræcis natur, skriver Kellough, hvorfor positiv særbehandling uden tvivl har været til ukvalificerede kvinder og minoriteters fordel (Ibid., 89). Alt andet lige vil positiv særbehandling, og særligt i tilfælde med præferentiell ansættelse til fordel for kvinder og minoriteter, betyde at udfald af afgørelser bliver afgjort af køn, race eller etnicitet (Ibid., 89). Dette implicerer, at det ikke vil være helt fejlagtigt at tilskrive køn eller race en del af grunden til valget af kandidaten, hvilket kan opfattes som en tilsidesættelse af den valgte kandidats kvalifikationer.

6. Diskussion af definitionen af positiv særbehandling

I dette afsnit vil uenigheder om begrebet positiv særbehandling og dets betydning for debatten om positiv særbehandling blive diskuteret. Uenigheder om definitionen blev præsenteret af Sterba i afsnit 3, *Definitionen af positiv særbehandling*.

Sterba skriver i sin afklaring, at definitionen af positiv særbehandling er vigtig, eftersom der i debatten om positiv særbehandling ikke er enighed om, hvad der skal forstås med begrebet. For Sterba gælder det, at begrebet skal dække over positive tiltag, såsom politikker, der tilgodeser kvalificerede kvinder, minoriteter og økonomisk dårligt stillede over kvalificerede mænd, ikke-minoriteter og økonomisk godt stillede kandidater. Som redegjort for, er måden, hvorpå Sterbas definition skiller sig ud fra andre, eksempelvis den på Stanford Encyclopedia of Philosophy, brugen af *kvalificerede*. Det er vigtigt for Sterba, at det er kvalificerede kvinder og ikke ukvalificerede eller ikke tilstrækkeligt kvalificerede kvinder, der tilgodeses, i og med, at det, at tilgodeses kandidater, der ikke er tilstrækkeligt kvalificerede eller ligefrem ukvalificerede til en stilling, kan have meget negative konsekvenser. Ansættelsen af en ukvalificeret hjertekirurg fra gruppen der tilgodeses over en kvalificeret kandidat fra gruppen, der ikke tilgodeses af positiv særbehandling, kunne få fatale konsekvenser. Dette er desuden blot et af mange fag, der kunne nævnes. Andre eksempler kunne være piloter, buschauffører, undervisere etc., hvor ansættelsen af ukvalificerede over kvalificerede kandidater formodentlig ville afføde negative konsekvenser. Selv i fag, hvor konsekvenserne formentlig ikke ville være fatale, vil ansættelsen af ukvalificeret arbejdskraft over kvalificeret formentlig ikke have andet end negative konsekvenser, eksempelvis mindre effektivitet og hyppige fejl. Når positiv særbehandling opfattes således, at det tilgodeser medlemmer af bestemte grupper, udelukkende på grund af deres tilhørsforhold til den udvalgte gruppe, så er det, at det bliver lettere at afvise. Denne opfattelse af positiv særbehandling har bl.a. Carl Cohen, ifølge Sterba (Sterba 2011, 32). Sterba deler ikke Cohens opfattelse af positiv særbehandling, hvorfor en diskussion om positiv særbehandling mellem de to ville have dårlige forudsætninger. De dårlige forudsætninger består af, at Sterba og Cohen ikke reelt diskuterer det samme begreb, fordi deres forståelser af positiv særbehandling er så forskellige. Med så forskellige begrebsforståelser er det ikke tilfældet, at Sterba og Cohen nødvendigvis er uenige. Sterba kunne tænkes at være enig i, at en form for positiv særbehandling, der giver fortrinsret til alle medlemmer af specifikke samfundsgrupper, udelukkende på grund af deres tilhørsforhold til gruppen, ikke kan accepteres. Hvis altså positiv særbehandling defineres som Cohen forstår begrebet, så kunne det også være tilfældet, at Sterba ville være modstander af positiv særbehandling. Ligeledes er Cohen heller ikke nødvendigvis uenig i, at Sterbas

definition af positiv særbehandling er acceptabel. Derfor er det også muligt, at Cohen kunne acceptere positiv særbehandling i så fald, at det er den udgave af positiv særbehandling, som Sterba definerer.

Dette kan ikke vides med sikkerhed, men det illustrerer vigtigheden af enighed om begreber forud for en diskussion. Med så kontrastfyldte definitioner af, hvad positiv særbehandling er, som Sterba og Cohen har, har diskussionen ikke blot dårlige forudsætninger, der kan rejse tvivl om, hvorvidt en diskussion om positiv særbehandling mellem de to er mulig. Som følge af, at de forstår positiv særbehandling så forskelligt, så vil det være tilfældet, at de i en diskussion om positiv særbehandling ikke faktisk diskuterer det samme. De diskuterer to forskellige praksisser, men er af den overbevisning, at det er det samme, de diskuterer. Dette gør, at diskussionen ikke er meningsfuld, fordi de ikke nødvendigvis er uenige, hvis blot de afklarede deres forståelser af positiv særbehandling. En diskussion mellem to der er enige, er ikke en meningsfuld diskussion. Enighed om det begreb, der diskuteres, er altså efter min overbevisning afgørende for, om diskussionen er meningsfuld.

7. Diskussion af at nå længere ud-argumentet

I dette afsnit vil det første argument for positiv særbehandling, Sterbas at nå længere ud-argument, blive diskuteret.

I redegørelsen for at nå længere ud-argumentet²⁷ skriver Sterba, at kravet i forhold til dette argument for positiv særbehandling er, at virksomhederne skal tage alle rimelige skridt i forsøget på at sikre, at stillinger bliver præsenteret for denne gruppe af kandidater i form af kvalificerede kvinder, minoriteter og økonomisk dårligt stillede (Sterba 2011, 37). Det kan tilskrives Sterbas argument, at i og med, at der skrives alle *rimelige skridt* uden at præcisere, afgrænse eller på anden måde yderligere forklare, hvad rimelig indebærer, så efterlader det Sterbas krav meget vagt. Kravet efterlader virksomhederne til selv at afgøre, hvortil grænsen for rimelige skridt går. Hvad rimelige skridt er, bliver hurtigt en subjektiv vurdering for den enkelte virksomhed. En virksomhed kan eksempelvis indføre en politik om, at stillinger skal offentliggøres på deres egen virksomhedshjemmeside og påstå, at det er de rimelige skridt, de som virksomhed kan tage, hvorimod en anden virksomhed kan indføre en politik om, at stillinger skal offentliggøres på mange udvalgte hjemmesider for at nå ud til flere kandidater. Sidst kan en helt tredje virksomhed ansætte medarbejdere eller en ekstern virksomhed til at arbejde på at nå ud til nye kandidater, fordi denne virksomhed vurderer, at det er rimelige skridt. Alle tre virksomheder kan påstå, at deres tiltag efterlever Sterbas krav om, at alle rimelige skridt skal

²⁷ Se afsnit 4.1, *At nå længere ud-argumentet*.

tages, og det kan de, fordi rimelige skridt efterlader muligheden for selv at fortolke, hvad der er rimeligt. Denne problematik med afgrænsningen af, hvad rimeligt indebærer, gør Sterbas krav selvindlysende. Ingen er uenige i, at man bør handle inden for rimelighedens grænser. Med Sterbas krav vil der altid kunne spørges, om de tiltag, der foretages, så faktisk er rimelige. Der kan sandsynligvis være enighed om, på et generelt plan, hvad der er rimeligt og ikke rimeligt, eksempelvis skriver Sterba selv, at det er et problem, at stillinger kun deles i netværk eller internt i en virksomhed. Hvorfor Sterba alligevel synes at have et minimumskrav til de rimelige skridt. Altså at stillinger blive annonceret skriftligt og ikke blot mundtligt, og at de steder stillingerne skriftligt annonceres er på fora, hjemmesider etc. som det er muligt for andre end de ansatte at tilgå. Men er disse minimumskrav tilfredsstillende jf. kravet om at tage alle rimelige skridt, kunne det spørges, og svaret står ikke tydeligt i forhold til det, Sterba skriver om argumentet. Dette forekommer mig at være en stærk indvending imod Sterbas argument, at Sterbas krav er så vagt, at det efterlader kravet ukontroversielt. Et krav, der er selvindlysende i kraft af, at det handler om at gøre noget, der er rimeligt, er vagt i en sådan grad, at kravet mister styrke, hvorfor hele argumentet mister styrke.

Sterba selv skriver om dette argument, at det er det argument for positiv særbehandling, der er et af de nemmeste at forsvare, fordi selv modstandere af positiv særbehandling, som Carl Cohen, refererer til denne form, som en svagere og god form for positiv særbehandling (Sterba 2011, 36). Altså synes det at gælde, at svagere former for positiv særbehandling, såsom en kategori 1 eller 2 på Nagels inddeling af positiv særbehandling, møder mindre modstand end de stærkere kategorier, såsom en kategori 5 form for positiv særbehandling. Dette kan have at gøre med flere ting. Måske den vage formulering af at nå længere ud-argumentet, efterlader meget i hænderne på virksomhederne, og altså derfor efterlader virksomhederne med en stor frihed til at handle, som de finder det bedst. Det kan også være, at denne svage form for positiv særbehandling undgår mange af de kritikker og modargumenter, som kraftigere former for positiv særbehandling møder, da argumentet ikke som sådan er baseret på bagudrettede eller fremadrettede argumenter, og at argumentet heller ikke synes direkte at skade andre grupper i samfundet, såsom unge hvide mænd. Det gør den ikke, fordi der til denne form for positiv særbehandling ikke er et krav om, at virksomhederne skal ansætte de nye kandidater, de når ud til. Virksomhederne skal blot nå bredere ud. At nå bredere ud vil måske indirekte skade de andre kandidater, fordi det formentlig vil blive sværere at få stillingerne, i og med, at der er flere kandidater om stillingerne, men de unge hvide mænd bliver ikke sat i en ufordelagtig position i forhold til eksempelvis kvinder, som de ville ved ansættelsespolitikker med kønskvoter. De unge hvide mænd får ved denne form for positiv særbehandling ikke tilsidesat eller krænket deres ret til

lige mulighed, som de gør ved eksempelvis den form for positiv særbehandling, Thomson advokerer for i det bagudrettede argument.

Sterbas argument til fordel for positiv særbehandling om at nå længere ud, er en svagere form for positiv særbehandling, en kategori 2 form for positiv særbehandling, og den synes også at møde mindre modstand end stærkere kategorier af positiv særbehandling. Argumentet er derfor godt stillet i forhold til en accept af argumentet. Indvendingen imod argumentet er kravets vaghed, fordi kravet qua dets indlysende karakter, er ukontroversielt. Et krav, alle kan blive enige om, gør det nemmere at acceptere, så argumentet, og det dertilhørende krav til virksomheder, er i høj grad acceptabelt, men den vage karakter gør kravet ukontroversielt. I en diskussion om hvorvidt positiv særbehandling er retfærdigt eller ej, bidrager krav, som ingen kan være uenige i, ikke. Det er min overbevisning at Sterbas argument vil kunne accepteres, fordi det er så vagt, men fordi argumentet er så vagt, at det er ukontroversielt, er det et meget svagt argument for positiv særbehandling.

8. Diskussion af det bagudrettede argument

I dette afsnit vil Thomsons argument for positiv særbehandling i form af præferentiel ansættelse blive diskuteret. Argumenterne imod, eller kritikken af, Thomsons argument blev præsenteret i redegørelsen af *Argumenterne imod positiv særbehandling*. Afsluttende vil yderligere indvendinger eller forsvar for Thomsons argument blive diskuteret.

8.1. De der skal tilgodeses af positiv særbehandling

Simons første kritik af Thomsons argument er rettet mod Thomsons valg af blot kvinder og minoriteter, som dem, positiv særbehandlingspolitikker i form af præferentiel ansættelse skal gavne²⁸. Problematikken er her, hvordan det kan forsvares udelukkende at tilbyde kvinder og minoriteter kompensation i form af positiv særbehandling, og på hvilket grundlag. Som Thomson beskriver det i sit argument, så skal kvinderne og afroamerikanerne modtage positiv særbehandling grundet deres status som ofre for uretfærdigheder. Hvorfor det kun er kvinder og minoriteter, der skal kompenseres og ikke alle ofre for uretfærdighed, står uklart for Simon (Simon 1974, 313). Med andre ord kunne man spørge, hvad der gør kvinder og minoriteter så specielle, at de ikke blot, som ofre, men i kraft af deres køn og race, bør modtage positiv særbehandling. Der mangler med andre ord en forklaring af, hvorfor en ung hvid mand, der har været udsat for en form for uretfærdighed, ikke bør kompenseres med positiv særbehandlingspolitikker, når kvinder, der har været udsat for en form for uretfærdighed

²⁸ Se afsnit 5.1, *De der skal tilgodeses af positiv særbehandling*.

skal. Thomson skriver, at præferencen af en gruppe over en anden allerede finder sted i dag, hvor veteraner foretrækkes over andre grupper, men dette er ikke tilstrækkeligt et forsvar for Simon, der skriver, at alle, der har ydet en service for sit land, bør modtage særbehandling (Simon 1974, 313).

En måde at imødekomme Simons kritik kunne være ved at inddrage Sterbas definition af begrebet positiv særbehandling. Sterba og Thomson forstår muligvis positiv særbehandling forskelligt, Thomson skriver i sin artikel ikke noget sted direkte *positiv særbehandling*, hvorfor en egentlig uenighed ikke kan siges at være tilfældet, men uagtet, er der uenighed mellem Sterba og Thomson om, hvem der skal inkluderes i positiv særbehandlingspolitikker. Thomson nævner kun kvinder og afroamerikanere, men for Sterba gælder det qua definitionen af positiv særbehandling, at det er politikker, der skal tilgodeses kvalificerede kvinder, minoriteter og økonomisk dårligt stillede, altså er gruppen af individer der skal tilgodeses noget større for Sterba end Thomson. At gruppen af kandidater, der skal tilgodeses, er større, betyder at kvinder og afroamerikanere er mindre særlige, da gruppen er udvidet med alle minoriteter og derudover også økonomisk dårligt stillede. En større gruppe, der kan få gavn af den præferentielle ansættelse, vil også unægteligt inkludere en større gruppe af ofre for uretfærdighed. At udvide gruppen vil dog formentlig ikke fuldt ud tilfredsstille Simons kritik, da der også udenfor denne udvidede gruppe vil kunne findes ofre for uretfærdighed. Det kunne eksempelvis være en ung hvid mand fra middelklassen, der er uattraktiv, og som bliver diskrimineret mod på grund af hans manglende attraktive fysiske attributter. Det er et ukontroversielt faktum, at der diskrimineres mod uattraktive individer, se eksempelvis Cash et al., Davis samt Morrow et al. (Cash et al. 1977, Davis 2008 og Morrow et al 1990). For at kunne forsvare Thomsons argument imod Simons kritik, skal der altså findes en begrundelse for, hvorfor kvalificerede kvinder, minoriteter og økonomisk dårligt stillede skal tilgodeses af præferentiel ansættelse, når den unge hvide mand fra middelklassen ikke skal.

En måde at forsvare problematikken på, som Simon selv præsenterer, er at samle kvinder og afroamerikanere i en gruppe, og dertil tilknytte et kompensationskrav. Det vil med andre ord sige, at man begrundes positiv særbehandling ud fra et gruppeperspektiv i stedet for fra et individuelt perspektiv, i og med at kvinder og afroamerikanere, som gruppe, har et af de stærkeste krav på kollektivkompensation, skriver Simon (Simon 1974, 314). Han begrundes ikke yderligere, hvorfor det forholder sig således, at kvinder og afroamerikanere, som gruppe, har et stærkt krav på kompensation, hvilket efterlader spørgsmål om, hvorfor dette er tilfældet. Hvad er det, der retfærdiggør at netop en gruppe bestående af kvinder og afroamerikanere har et af de stærkeste krav på kompensation, kunne det indvendes. Hvis det er grundet historiske uretfærdigheder, er der også

andre samfundsgrupper, der har oplevet historisk uretfærdighed eksempelvis aborigines, de indfødte amerikanere, armeniere og jøder. Om end dette er Simons forsøg på at hjælpe Thomsons argument, synes hans forsøg på at hjælpe også selv at støde på nogle af de indvendinger, han havde til Thomsons argument, nemlig hvad der adskiller kvinder og afroamerikanere fra andre ofre for uretfærdighed. At samle kvinder og afroamerikanere i én gruppe, som har krav på kompensation qua køn og race, kritiseres, som også skrevet i redegørelsen²⁹ af Michael E. Levin, der argumenterer for, at al diskrimination altid er rettet mod ét individ og ikke en gruppe som et hele. Ud fra det argument, er det ikke meningsfuldt at tilkende gruppen et krav på kompensation, fordi det ikke er gruppen, men individet, der er blevet diskrimineret mod. Altså synes Simons hjælp til Thomsons argument, ikke faktisk at være en reel hjælp, og det står derfor fortsat uklart, hvorfor nogle ofre for diskrimination skal kompenseres, når andre ikke skal. Jeg er af den opfattelse, at denne kritik af Thomsons argument er berettiget. Det er jeg, fordi den belyser en væsentlig problematik for det bagudrettede argument, nemlig at det er rimeligt at spørge, hvorfor valget af ofre, der skal have erstatning, skal begrænses til kvinder og afroamerikanere. Altså står det uklart, hvorfor det kun er kvinder og afroamerikanere, der skal kompenseres, og ikke alle ofre for diskrimination, såsom den uattraktive unge hvide mand. Denne manglende begrundelse er problematisk, særligt set i lyset af, at det er unge hvide mænd, der bærer kompensationsbyrden for positiv særbehandling. På baggrund af Simons indvending efterlades Thomsons argument svagere.

Anden del af dette argument om, at det er de forkerte, der kompenseres, forekommer mig at være et stærkt argument imod Thomson. Det er stærkt, fordi Thomson retfærdiggør brugen af præferentiel ansættelse med det gode, som erstatningen til kvinder og minoriteter er, men hvis det er de forkerte, der bliver givet erstatning, så er det et problem for Thomsons retfærdiggørelse. Præferentiel ansættelse, som kompensation, vil blive diskuteret yderligere i næste afsnit, og derfor er det diskussionen om, hvorvidt det er en acceptabel gruppe, der kompenseres, som her vil blive diskuteret.

At positiv særbehandling skal tilfalde de, der har mest brug for den, argumenterer Thomson imod. Det gør hun, fordi det for Thomson betyder, at der så skal laves en specifik politik, der altid giver præference til de, der har haft et hårdt liv (Thomson 1973, 382). Hvis ikke dette gøres, vil der altid ved ansættelsespolitikker være en chance for, at de der eksempelvis er vokset op i fattigdom, bliver fravalgt til fordel for de, der er vokset op i middelklassen eller overklassen. Dette fremstår dog ikke egentlig som et argument for ikke at have inkluderet de med et hårdt liv, fordi det kan spørges, om

²⁹ Se afsnit 5.1, *De der skal tilgodeses af positiv særbehandling*.

ikke de, der har haft et hårdt liv, så bør inkluderes i gruppen af ofre, der skal kompenseres af positiv særbehandling? Om end Sterba ikke direkte formulerer det, som de der har haft et hårdt liv, så skriver Sterba i hans forståelse af positiv særbehandling, at det også skal tilgodese økonomisk dårligt stillede kandidater, og dette kunne være en slags positiv særbehandlingspolitik, der kan hindre, at kvinden foretrakkes over den fattige unge hvide mand. På den måde ville Thomsons argument stå stærkere, hvis Sterbas definition af positiv særbehandling blev benyttet til Thomsons argument. Altså synes denne tilførsel til Thomsons argument at kunne hjælpe argumentet, men det må medgives, at i så fald, at der kan sættes spørgsmålstejn ved positiv særbehandling som værende en acceptabel erstatning, så er det problematisk for Thomsons argument. Dette vil blive yderligere diskuteret i næste afsnit.

8.2. Positiv særbehandling som en acceptabel form for kompensation

Simons anden kritik af Thomson lyder, at positiv særbehandling i form af præferentiel ansættelse ikke umiddelbart synes at være en acceptabel form for kompensation. Kompensationen er ikke acceptabel, da den præferentielle ansættelse i praksis kun vil gavne nogle enkelte, nærmere bestemt de kvinder og afroamerikanere, der har kvalifikationerne til at kunne varetage de stillinger, der udbydes. Altså vil kompensationen i praksis være forbeholdt en lille andel af de kvinder og afroamerikanere, der skal kompenseres (Simon 1974, 314). Jeg er enig i Simons kritik, fordi det ikke synes retfærdigt, at lade udbetalingen af kompensation til en gruppe være forbeholdt nogle få af gruppens medlemmer. Thomson argumenterer for, at præferentiel ansættelse er samfundets måde at betale erstatning til kvinder og afroamerikanere, hvorfor det er berettiget at spørge, hvorvidt samfundets gæld til grupper i samfundet kan betales gennem vilkårlig ansættelse af enkelte af medlemmerne i disse grupper. Der kan dog være tale om forskellige perspektiver på betaling af erstatningen eller kompensationen mellem Simon og Thomson. For Simon synes det at være gældende, at gruppen af kvinder og afroamerikanere har krav på en eller anden form for kompensation, som herefter på retfærdigvis skal fordeles blandt medlemmerne. Tilgangen forekommer derimod at være en anden og mere praktisk for Thomson, der anskuer sagen således, at positiv særbehandlingspolitikken præferentiel ansættelse er et gode for samfundet, i og med, at det er en konkret måde for samfundet at forsøge at udbedre den diskrimination, der er blevet påført kvinder og afroamerikanere. Med andre ord er det det mindste, samfundet kan gøre for denne gruppe. For Thomson handler det derfor ikke om, hvordan erstatningen bedst betales tilbage til kvinderne og minoriteterne, men i stedet handler det om at anskue præferentiel ansættelse som et gode, fordi det muliggør én måde for samfundet at betale erstatning. Dette kan tænkes at være en måde, hvorpå præferentiel ansættelse, som en art kompensation, kan forsvares. Thomson skriver yderligere om

præferentiell ansættelse, at det ikke nødvendigvis er ideelt, her i forbindelse med, at byrden i overvejende grad pålægges den unge hvide mand, men at det er den bedst mulige erstatning. Altså er Thomsons præferentielle ansættelse præget af at være den praktisk og pragmatisk set bedst mulige løsning. Det kan være, at positiv særbehandling er et gode, fordi det muliggør betaling af erstatning, men hvis den erstatning ikke på tilfredsstillende vis faktisk betaler erstatningen, så er godet i praksis ikke godt nok.

At erstatningen eller kompensationen kun tilfalder de, der har tilstrækkelige kvalifikationer, giver anledning til yderligere indvendinger imod Thomsons argument. En indvending som også blev beskrevet af Boxill i redegørelsen³⁰. Det kan spørges, om ikke den gruppe der har tilstrækkelige kvalifikationer, faktisk er den gruppe, der i mindste grad har behov for kompensationen. De, der har tilstrækkelige kvalifikationer, er formentlig ikke de fattigste eller dem med få ressourcer, det er i stedet højst sandsynligt de der har haft råd til gode uddannelser og har haft ressourcerne til at gennemføre disse uddannelser på tilfredsstillende vis. Denne overbevisning giver eksempelvis Boxill udtryk for (Boxill 1993, 337). Altså må det sandsynligvis være tilfældet, at en kvinde fra middelklassen eller overklassen ikke har brug for samfundets erstatning i samme grad, som en fattig kvinde kunne siges at have brug for erstatningen. Den kvalificerede kvinde har allerede, qua sine kvalifikationer, muligheder, som den fattige og ukvalificerede kvinde ikke har, hvorfor det synes rimeligt, at det at den fattige kvinde der, om nogen, skal have den hjælp fra samfundet, som en erstatning kan være. Præferentiell ansættelse er derfor ikke en måde, hvorpå disse fattigere kvinder med størst behov kan få erstatning fra samfundet, da den præferentielle ansættelse kun tilfalder de kvinder, der har kvalifikationerne. Hvis positiv særbehandling skal begrundes af, at det er en måde for samfundet at betale erstatning, så må erstatningen også være af en tilfredsstillende karakter for faktisk at kunne siges, at være et gode. Hvis erstatningen ikke er tilfredsstillende, så problematiserer det erstatningen som værende et gode, som kan retfærdiggøre tilsidesættelsen af den unge hvide mands rettigheder. Simons indvending er meget problematisk for Thomsons argument, fordi den efter min overbevisning afviser Thomsons begrundelse for, at den præferentielle ansættelse er retfærdig. Med inddragelsen af Boxills pointe, om at det er de forkerte, der tilgodeses af positiv særbehandling, står det for mig klart, at præferentiell ansættelse ikke er en acceptabel form for kompensation eller erstatning. Det står for mig klart fordi, at når Thomsons begrundelse for at positiv særbehandling er

³⁰ Se afsnit 5.1.2, *Det er de forkerte der tilgodeses af positiv særbehandling*. På trods af, at dette argument imod positiv særbehandling er en del af argumentet *De der skal tilgodeses af positiv særbehandling*, hører argumentet også til i dette afsnit. Argumentet hører til her, fordi det er svært at adskille argumenter om kompensation fra argumenter om de, der kompenseres.

retfærdigt afvises, så følger det, at positiv særbehandling er uretfærdigt, og dermed er Thomsons argument for positiv særbehandling ikke holdbart.

8.3. De der skal bære byrden af positiv særbehandling

Dette argument imod positiv særbehandling deles af Simon og Lippert-Rasmussen, som tidligere redegjort for³¹, og nævnes også af Thomson selv i hendes artikel. Altså er denne kritik en udbredt og anerkendt kritik.

Kritikken lyder grundlæggende, at det ikke er berettiget at lade hvide mænd bære byrden af positiv særbehandling. Denne kritik er væsentlig, da det rimeligvis må være tilfældet, at ethvert argument der pålægger en gruppe i samfundet en byrde, at denne byrde tilfredsstillende kan retfærdiggøres. For Simon gælder det, at der ingen grund er til at placere byrden ved gruppen af hvide mænd, og at de mænd, der kommer til at bære kompensationsbyrden, ikke nødvendigvis selv har diskrimineret mod medlemmer af den gruppe, der skal tilgodeses af positiv særbehandling. Fra Lippert-Rasmussen lyder det, at udsagnet om, at det er retfærdigt at lade de, der har draget fordel af uretfærdigheden og diskriminationen af kvinder og minoriteter bære omkostninger for positiv særbehandling, er falsk.

Thomson forsvarer sig i sin artikel imod denne kritik ved at skrive, at i hendes argument er det ikke som sådan den unge hvide mand, der skal betale erstatningen, da det er samfundet, der betaler erstatningen. Det er ikke den unge hvide mands job, der bliver frataget ham, det er samfundets job qua offentligt universitet, som samfundet kan give til den kandidat, de vil, altså er det samfundet, der tilsidesætter den unge hvide mands ret til lige mulighed for at kunne betale erstatning til kvinder og afroamerikanere (Thomson 1973, 382-383). Thomson anerkender dog, at det, at tilsidesætte den unge hvide mands rettigheder, er en byrde for gruppen af unge hvide mænd, og skriver at en anden form for erstatning ville være at foretrække, men at denne erstatning er den bedst mulige (Ibid., 383). Til Simons indvendinger imod argumentet, er Thomson ikke uenig i, at der er en anden gruppe af ældre hvide mænd, der i særlig grad har draget fordel, og at denne gruppe bør hjælpe. Thomsons svar på Simons indvending ville sandsynligvis være at fastholde, at denne form for betaling af erstatning er den bedst mulige, og at grunden til, at byrden placeres ved den unge hvide mand, er, fordi det er det bedst mulige sted at placere denne for at muliggøre betalingen af erstatning til kvinder og afroamerikanere. Dette ville sandsynligvis være Thomsons svar, i og med, at Thomson yderligere skriver, at en anden form for erstatning, hvor den hvide mand ikke bære kompensationsbyrden, ville være at foretrække. Til Simons indvending, kan det dog indvendes, at det i praksis synes svært at

³¹ Se afsnit 5.3, *De der skal bærer byrden af positiv særbehandling*.

placere byrden andre steder. Når det er den unge hvide mand, der typisk er kandidat til stillingerne, og formentlig ofte får stillingerne, qua at byrden placeres her, synes det at være vanskeligt at placere byrden ved nogen anden gruppe, når der diskuteres præferentiel ansættelse. I forhold til indeværende speciales fokus på lederstillinger og bestyrelsesposter, forekommer det også uundgåeligt, at byrden, hvis præferentiel ansættelse eller kønskvoter tages i brug, vil tilfalde den hvide mand. Altså kan det godt være, at Thomson ikke uddyber en grund til, at byrden ligger ved den hvide mand, men fordi der argumenteres for præferentiel ansættelse ved universiteterne, og det formentligt ofte er den hvide mand, der får stillingerne, så er det unødvendigt med en forklaringen på, hvorfor byrden placeres her. Den er unødvendig, fordi byrden ikke kan placeres ved andre grupper. Havde det ofte været en anden gruppe i samfundet, der fik stillingerne ved universiteterne, ville det have været ved denne gruppe, byrden var placeret i stedet. På baggrund heraf er jeg af den opfattelse, at Simons indvending er svag, fordi der faktisk foreligger en grund til at placere byrden ved den hvide mand, og grunden er, at det i praksis er vanskeligt at placere byrden ved nogen anden gruppe i samfundet.

Thomsons forsvar med, at det heller ikke er helt urimeligt, at byrden placeres ved den unge hvide mand, godtager Lippert-Rasmussen ikke. Som også tidligere skrevet³², argumenterer Lippert-Rasmussen for, at det er uretfærdigt at placere byrden ved gruppen af unge hvide mænd, fordi disse mænd også selv kunne være ofre. I forhold til Lippert-Rasmussens modargument må det medgives, at det ikke kan siges om alle unge hvide mænd, at de uden tvivl alle tilhører gruppen af kontrafaktuelle sammenlignelige modtagere. Med andre ord vil det være usandsynligt, at alle unge hvide mænd har været bedre stillet med uretfærdigheden end uden den. Nogle unge hvide mænd vil unægteligt have været bedre stillet uden uretfærdigheden. Det kunne være, som i Lippert-Rasmussens eksempel, hvor flere universitetspladser ville have været tilgængelige uden uretfærdigheden. Igen har de unge hvide mænd uden tvivl lidt mindre skade af uretfærdighederne, end eksempelvis kvinder har, men til trods for dette, så ændrer det ikke ved, at nogle sandsynligvis har lidt skade. Hvis A har lidt skade grundet diskrimination af B, så er det rigtigt, at B har lidt større skade end A, da diskriminationen har været rettet mod B, men fordi B har lidt størst skade, berettiger det så, at A skal kompensere B? Umiddelbart er det et intuitivt nej, fordi det ikke synes at være retfærdigt at pålægge individer, der også selv har været ofre, at bære kompensationsbyrden, om end denne gruppe af ofre har lidt skade i et mindre omfang. Hvis Lippert-Rasmussens kritik godtages, så kan det være et reelt problem for positiv særbehandling, og særligt for de argumenter der retfærdiggør politikker på den baggrund, at den unge

³² Se afsnit 5.3, *De der skal bære byrden af positiv særbehandling*.

hvide mand har draget fordel af uretfærdigheden mod bl.a. kvinder, og derfor skylder dem at kompensere. Thomsons argument bruger imidlertid ikke dette grundlag til at retfærdiggøre positiv særbehandling. Grundlaget for Thomsons argument er, at det er retfærdigt at tilsidesætte den unge hvide mands rettigheder, fordi det bidrager til erstatningen til kvinder og afroamerikanere. Den unge hvide mands rettigheder til lige mulighed tilsidesættes altså, grundet det gode erstatningen er, og ikke fordi den unge hvide mand har draget fordel af diskriminationen mod kvinder og afroamerikanere. Om end Thomson ikke begrundet sit argument på disse principper, så er Thomson og Lippert-Rasmussen dog fortsat uenige om, hvorvidt det er uretfærdigt at lade den hvide mand bære kompensationsbyrden. Så derfor gælder det også, at selvom det intuitivt kan synes uretfærdigt at lade individer, der selv har været ofre for den historiske diskrimination mod kvinder, bære kompensationsbyrden til kvinderne, så vil Thomson formentlig fortsat påstå, at det er retfærdigt, fordi kompensationen til kvinderne er et gode. Denne uenighed efterlader to mulige udfald, enten har Thomson ret i, at det er retfærdigt på grund af godet og argumentet består, eller også har Lippert-Rasmussen ret i, at det er uretfærdigt og argumentet for præferentiel ansættelse må afvises. Den mest plausible af disse to muligheder er, efter min overbevisning, Lippert-Rasmussens, fordi Thomson ikke har ret i, at kompensationen til kvinder er et gode, der kan retfærdiggøre, at unge hvide mænd bærer kompensationsbyrden. Denne pointe blev diskuteret i afsnittet forinden dette³³. Eftersom muligheden for at Thomson har ret, ikke er til stede, følger det, at Lippert-Rasmussen har ret, når han skriver, at det er uretfærdigt at lade unge hvide mænd bære kompensationsbyrden.

8.4. Positiv særbehandling stigmatiserer

Et af Eastlands modargumenter til positiv særbehandling lyder, som også tidligere beskrevet³⁴, at det stigmatiserer, hvorfor positiv særbehandling også vil være til skade for de, der ellers skulle tilgodeses af politikerne. Skaden kommer, da der kan sættes spørgsmålstejn ved, om modtagerne af positiv særbehandling har fået et arbejde på grund af deres kompetencer eller på grund af deres køn eller race, hvilket kan resultere i modtagernes tvivl på egne evner.

Umiddelbart synes denne kritik ikke at være et problem for den form for positiv særbehandlingspolitik, som Thomson argumenterer for, da det for Thomson er essentielt, at det kun er kvinder eller afroamerikanere, der er lige så kvalificerede som de andre kandidater, der får stillingerne. Denne betingelse for Thomsons argument er dog efter min overbevisning værd at knytte en kommentar til. At Thomson har som krav, at de, der tilgodeses af den præferentielle ansættelse, er

³³ Se afsnit 8.2., *Positiv særbehandling som en acceptabel form for kompensation*.

³⁴ Se afsnit 5.4, *Positiv særbehandling stigmatiserer*.

lige så kvalificerede som de andre kandidater til stillingen, er kritisabelt. At finde kandidater, der er lige kvalificerede og at have dette som en betingelse for præferentiel ansættelse, er kritisabelt. Det er kritisabelt, fordi det rimeligt kan siges at være umuligt at finde lige kvalificerede kandidater, så hvis dette er en betingelse for Thomsons argument, er det problematisk. Det er problematisk, fordi argumentet har en betingelse, der ikke kan opfyldes, og derfor vil argumentet ikke kunne bruges i praksis. Thomson selv er også opmærksom på problematikken om at vurdere, hvornår kandidaters kvalifikationer er lige. Selv foreslår Thomson, at det er akademiske præstationer, der vurderes på, og at de, hvis opgave det er at vurdere de akademiske kvalifikationer, meget, meget opmærksomt læser mellem linjerne. At vurdere, hvad der kan læses mellem linjerne, kan hurtigt blive meget subjektivt og dermed upræcist, hvorfor dette ikke umiddelbart kan være løsning på så svær en opgave, som det er at finde lige kvalificerede kandidater. Altså er det ikke i så høj grad selve Eastlands argument, der er et problem, det er i stedet Thomsons eget krav der svækker det bagudrettede argument for positiv særbehandling.

8.5. Delkonklusion

Efter at have diskuteret modargumenterne og indvendingerne til Thomsons bagudrettede argument for positiv særbehandling, står det for mig klart, at flere af modargumenterne og indvendingerne volder Thomsons argument store problemer. Det er problematisk, at det står uklart, hvorfor nogle, kvinder og afroamerikanere, skal erstattes, når andre ikke skal, men blot fordi alle ofre for diskrimination burde blive kompenseret, men ikke bliver det, så er det ikke nødvendigvis ødelæggende for Thomsons argument, da denne indvending ikke egentlig kritiserer, at kvinder og afroamerikanere får erstatning. Den påpeger blot, at denne gruppe kunne udvides for at være mere meningsfuld. Det er også problematisk, at Thomsons krav til brugen af præferentiel ansættelse er, at kandidaterne skal være lige kvalificerede, da dette i praksis er umuligt at opfylde. Spørgsmålet om, hvorvidt præferentiel ansættelse er en acceptabel form for compensation, er yderligere en stærk indvending, da Thomsons grundlag for at tilsidesætte den unge hvide mands rettigheder, hviler på, at præferentiel ansættelse, som erstatning, er et gode for samfundet. Som vist i diskussionen, forekommer det mig åbenlyst, at det ikke er tilfældet, at præferentiel ansættelse er en acceptabel erstatning. Den er ikke tilfredsstillende, fordi den kun giver erstatning til få medlemmer af gruppen, der skal kompenseres, og fordi de få, der får erstatningen, er de, der mindst kan siges at have brug for den. Altså er denne erstatning ikke et sådant gode, at det kan retfærdiggøre tilsidesættelsen af den unge hvide mands ret til lige muligheder. Jeg er derfor af den overbevisning, at Thomsons argument er uholdbart, hvilket er en vigtig pointe i indeværende speciale. Det er uholdbart fordi, at i og med, at

tilsidesættelsen af den unge hvide mands rettigheder ikke kan retfærdiggøres, så er det uretfærdigt at tilsidesætte den unge hvide mands rettigheder, og præferentiel ansættelse er derfor ikke retfærdig. Fordi positiv særbehandling som kompensation ikke er acceptabelt, følger det også, at Simon og Lippert-Rasmussen må medgives, at det ikke er retfærdigt at lade den hvide mand bære omkostningerne af kompensationen. Da Thomsons bagudrettede argument er uholdbart, vil specialet nu rette opmærksomhed mod de fremadrettede argumenter for positiv særbehandling.

9. Diskussion af de fremadrettede argumenter for positiv særbehandling

I denne diskussion vil begge de fremadrettede argumenter, der blev præsenteret i redegørelsen, blive diskuteret. Argumenterne imod positiv særbehandling vil gå igen fra kritikken af Thomsons argument, da dette er de modargumenter til positiv særbehandling, der er valgt i indeværende speciale. Først vil Sterbas fremadrettede argument om at råde bod på nutidens diskrimination blive diskuteret, og derefter vil Boxills og Boxills argument om, at positiv særbehandling nedbryder negative stereotyper blive diskuteret.

9.1. Råde bod på nutidens diskrimination

I sit argument for positiv særbehandling tydeliggør Sterba ikke, hvilken form for positiv særbehandling han argumenterer for. På baggrund af den manglende tydeliggørelse kan Sterbas argument opfattes som et argument for alle positiv særbehandlingspolitikker, så længe politikkerne opfylder Sterbas definition af positiv særbehandling. Dermed vil det også være tilfældet, at alle politikker ville kunne accepteres af Sterba, i så fald, at der findes bevis på diskrimination. Dette uagtet deres kategori og dermed hvor stærke former for positiv særbehandling, det måtte være. Det kan virke som om, at en sådan forståelse af Sterbas argument tilskriver argument for meget, men eftersom Sterba ikke selv afgrænser sit argument, står det åbent for fortolkning, hvilken form for positiv særbehandling Sterba ville acceptere. Eksempelvis kunne det, fordi Sterba skriver, at bestemte proportionelle udfald er uundgåelige i forsøget på at råde bod på diskrimination, rimeligt påstås, at Sterbas argument inkluderer kategori 5 former for positiv særbehandlingspolitikker, eksempelvis kønskvoter. Det ville der rimeligt kunne påstås, fordi kønskvoter er en ansættelsespolitik, der i udpræget grad kan påvirke fordelingen af køn i en virksomhed.

Sterbas fremadrettede argument for positiv særbehandling lyder, at når der findes beviser på diskrimination, så er positiv særbehandling retfærdiggjort, da positiv særbehandling kan være et redskab for at få rådet bod på denne nutidige diskrimination (Sterba 2011, 53). Forud for diskussionen

med modargumenter til Sterbas argument, forekommer det mig vigtigt at pointere, at Sterba i sit argument beskriver fire krav til, hvornår positiv særbehandling er retfærdiggjort, og i et af disse punkter skriver Sterba om kandidater, hvis kvalifikationer kan forbedres³⁵. Dette punkt synes umiddelbart at mangle yderligere forklaring, fordi Sterba i sin beskrivelse af krav til de kandidater, der skal tilgodeses af positiv særbehandling, er meget uspecifik. Kandidaternes kvalifikationer skal, inden for en rimelig kort tidsfrist, kunne opnå kvalifikationer gennem særligt designede undervisningsprogrammer, der er tilsvarende deres ligemænd (Sterba 2011, 53). Hvad er en rimelig kort tidsfrist, og hvordan er det muligt at skelne de, der ville kunne opnå kvalifikationerne fra de, der ikke vil kunne, er to spørgsmål, der står tilbage. Første spørgsmål ville kunne løses af yderligere forklaring og angivelse af, hvad der menes med *kort*, således at det beskrivende *rimelig*, erstattes af en mere konkret tidsangivelse. Andet punkt synes umiddelbart at være sværere, for hvornår kan det vides, om en kandidat faktisk vil opnå de nødvendige kvalifikationer og omvendt, hvornår vil det ikke være tilfældet, at en kandidat kan opnå disse kvalifikationer. Sat lidt på spidsen kunne det nemlig indvendes, om ikke alle kandidater kan siges at have muligheden for at opnå kvalifikationerne, hvorfor kravet til kandidater bliver et så ukonkret krav, at stort set alle ville kunne efterleve kravet, hvorfor kravet mister styrke. En måde at styrke kravet kunne være at foreslå en konkret måde, hvorpå der kunne skelnes mellem de, der vil kunne opnå kvalifikationerne og de, der ikke ville kunne. En måde at gøre dette kunne være i form af en test af kandidaternes nuværende evner og kvalifikationer. De kandidater, der scorer over et angivet minimum kan accepteres, fordi det formodes, at deres nuværende kvalifikationer er sådan, at de vil kunne forbedres, hvorimod de, der ikke når det angivne minimum formodes ikke at kunne nå de tilstrækkelige kvalifikationer. Sterbas krav kan altså muligvis accepteres, i så fald at der knyttes yderligere forklaring til det, men på nuværende tidspunkt synes kravet for uspecifikt.

Sterbas argument vil nu blive diskuteret, og argumenterne valgt imod Sterbas argument er argumentet om de, der skal tilgodeses af positiv særbehandling samt argumentet om de, der skal bære byrden af positiv særbehandling.

9.1.1. De der skal tilgodeses af positiv særbehandling

I forhold til Simons indvending imod positiv særbehandling omkring uklarheder om, hvem der skal tilgodeses, synes Sterba ikke at have samme udfordringer, som var tilfældet med Thomsons bagudrettede argument for positiv særbehandling. Sterba har ikke samme udfordringer, fordi Sterba

³⁵ Se afsnit 4.3.1. *At råde bod på nutidens diskrimination.*

i sit argument i høj grad har rettet sin opmærksom mod, hvornår brugen af positiv særbehandling er retfærdiggjort, og argumenterer for den antagelse, at positiv særbehandling er retfærdiggjort, når der foreligger beviser på diskrimination. Derfor synes det at være tilfældet for Sterbas argument, at de der skal tilgodeses af positiv særbehandling, er de, der beviseligt har været diskrimineret imod. På baggrund heraf, peger Sterbas argument i retning af et individuelt perspektiv, hvor det er det individ, der er blevet diskrimineret imod, der, for at råde bod på denne diskrimination, skal tilgodeses af positiv særbehandling. Derfor er det umiddelbart ikke et problem at adskille de, der skal tilgodeses fra de, der ikke skal. Med andre ord mangler der ikke yderligere retfærdiggørelse af, hvorfor nogle ofre for diskrimination skal tilgodeses, når andre ikke skal, fordi Sterbas argument kan forstås således, at alle beviselige ofre for diskrimination skal tilgodeses.

Beviset er vigtigt for Sterbas argument for positiv særbehandling. Det er beviset på diskrimination, der retfærdiggør brugen af positiv særbehandlingspolitikker, og første punkt i Sterbas krav er derfor også, at diskrimination skal være bevist, før positiv særbehandling kan retfærdiggøres. I praksis synes det dog ikke problemfrit at skulle bevise diskrimination. Sterba skriver, at eksempelvis statistikker er gode prima facie beviser (Sterba 2011, 41), men at lade statistikker agere beviset for diskrimination, kan der sættes spørgsmålstegn ved. I forhold til indeværende speciales fokus på den numerisk ulige fordeling af kønnene i lederstillinger og på bestyrelsesposter, er der, som tidligere redegjort for³⁶, statistikker, der indikerer, at den numerisk ulige fordeling er problematisk. For Sterba er disse statistikker udtryk for diskrimination mod kvinder, men om end dette blev accepteret uden yderligere diskussion, på grund af indeværende speciales undersøgelse af positiv særbehandling, så er det ikke nødvendigvis tilfældet, at det er diskrimination, der ligger til grund for den numerisk ulige fordeling af køn. Dette kan sandsynligvis også være tilfældet med andre *tilsyneladende* beviser for diskrimination, så hvornår er beviser på diskrimination faktiske beviser på egentlig diskrimination, og hvornår er beviserne tilstrækkelige, kan det spørges. I praksis synes kravet om at bevise diskrimination derfor at være et svært krav at efterkomme, og hvis kravet for retfærdiggørelsen af positiv særbehandling i praksis stort set ikke kan efterkommes, er det et problem for positiv særbehandling. Altså, hvis det er tilfældet, at positiv særbehandling ikke i praksis vil kunne retfærdiggøres på grund af manglende beviser på diskrimination, så besværliggør det brugen af positiv særbehandling som en måde, hvorpå der kan rådes bod på diskrimination og som et redskab imod eksempelvis den numerisk ulige fordeling af kønnene i lederstillinger og på bestyrelsesposter.

³⁶ Se afsnit 2, *Ligestilling*.

Der er en intuitiv tilbøjelighed til at medgive Sterbas, at når der findes beviser på diskrimination, så forekommer det retfærdigt at tilgodese offeret for diskriminationen. Hvis A er blevet nægtet et job i en virksomhed, fordi A er en kvinde, og derfor bliver diskrimineret imod, er det rimeligt, at virksomheden kompenserer A ved eksempelvis at tilbyde A et job. Når det kommer til positiv særbehandling, er det dog ikke helt så enkelt, da positiv særbehandling, qua Sterbas egen definition af begrebet, er politikker, der tilgodeser kvalificerede kvinder, minoriteter og økonomisk dårligt stillede. Denne beskrivelse af positiv særbehandling, som politikker, indikerer om positiv særbehandling, at det ikke blot tilgodeser enkelte ofre for diskrimination, men i stedet tilgodeser bestemte grupper i samfundet. Med andre ord, er det ikke blot problematisk at finde beviser for diskrimination, det forekommer mig også uklart, hvorfor det er tilfældet, at diskrimination af én kvinde, A, berettiger at alle kvinder, som en gruppe, skal tilgodeses. Dette er eksempelvis tilfældet med kønskvoter, der ikke blot tilgodeser en kvinde, men alle kvalificerede kvinder. Denne pointe er også netop Levins indvending imod positiv særbehandling, at når der er blevet diskrimineret mod et individ, så er det kun det individ og ikke en gruppe, der er blevet diskrimineret mod (Levin 1981, 227-228). Sterbas fremadrettede argument mangler derfor at begrunde, hvorfor det følger, at diskrimination mod et individ skal tilgodese hele grupper, som er hvad positiv særbehandling, qua Sterbas egen definition, skal gøre. Oveni denne manglende begrundelse, er der også store problemer med at skaffe de beviser, som Sterbas argument kræver. På baggrund af disse pointer, mener jeg, at denne indvending om de der skal tilgodeses af positiv særbehandling, efterlader Sterbas argument meget svagt.

9.1.2. De der skal bære byrden af positiv særbehandling

Disse argumenter imod positiv særbehandling kunne måske siges i højere grad at være indvendinger imod det bagudrettede argument for positiv særbehandling end indvendinger imod de fremadrettede argumenter, men i forhold til Sterbas argument, synes det dog at være indvendinger af betydning. Dette er tilfældet, fordi det i forhold til Sterbas argument, om end det er et fremadrettet argument, vil være de unge hvide mænd på arbejdsmarkedet der kommer til at bære omkostningerne af positiv særbehandling. Det er de unge hvide mænd der skal konkurrere imod de, der tilgodeses af positiv særbehandling, og derfor vil de unge hvide mænd bære omkostningerne. Man kunne eksempelvis forestille sig en virksomhed, hvori der findes beviser på diskrimination mod kvinder, og positiv særbehandling derfor er acceptabelt, som følge af Sterbas fremadrettede argument. Er det berettiget, i dette eksempel, at alle hvide mænd i virksomheden og mulige fremtidige ansatte må give afkald på deres rettigheder til lige mulighed i forhold til ansættelse, kan det spørges. Det er sandsynligvis kun

ledelsen, der har diskrimineret mod kvinder og derfor ikke alle mænd i virksomheden, eller de mænd der endnu ikke er ansatte i virksomheden, så hvorfor skal disse mænd, der ikke selv har diskrimineret, betale prisen af tilgodeseelsen. Sterba giver som forklaring, at denne gruppe selv har gavnnet af diskriminationen i forhold til eksempelvis uddannelsesmuligheder, men denne forklaring ville eksempelvis Lippert-Rasmussen formentlig ikke godtage. Lippert-Rasmussen ville sandsynligvis sætte spørgsmålstegn ved, om gruppen af unge hvide mænd egentlig har draget fordel af diskriminationen og er kontrafaktuelle modtagere, eller om de er uskyldige modtagere. Umiddelbart synes det ikke at være tydeligt, om gruppen af unge hvide mænd er kontrafaktuelle uskyldige modtagere eller, om de er uskyldige modtagere. Fordi dette er svært at afgøre, opstår der tvivl om denne del af Sterbas argument, altså tvivl om, hvorvidt det er retfærdigt at lade unge hvide mænd bære omkostningerne af tilgodeseelsen af kvalificerede kvinder, minoriteter og økonomisk dårligt stillede. Omkostningerne for tilgodeseelsen kan her forstås som mistede jobmuligheder.

9.1.3. Delkonklusion

Efter at have diskuteret det første fremadrettede argument for positiv særbehandling, er det min overbevisning, at Sterbas fremadrettede argument ikke er et overbevisende argument for positiv særbehandling. Grundene til dette er, at det er uklart, hvorfor det følger, at når en kvinde er blevet udsat for diskrimination, så skal hele gruppen af kvinder tilgodeses. Det er også uklart, hvorfor det er unge hvide mænd, der skal betale omkostningerne forbundet med brugen af positiv særbehandling. Sterbas forklaring om, at denne gruppe selv har draget fordel, er ikke tilfredsstillende, i og med, at det, som Lippert-Rasmussen pointerer, ikke nødvendigvis betyder, at denne gruppe er kontrafaktuelle modtagere. Altså modtagere, der udelukkende har gavnnet af diskriminationen mod bl.a. kvinder. Begge disse uklarheder må Sterba udrede, for at kunne retfærdiggøre brugen af positiv særbehandling, hvilket efterlader dette fremadrettede argument svagere. Det stærkeste argument imod Sterbas argument forekommer mig dog at være problemerne med at skaffe de krævede beviser for diskrimination. Dette er et stærkt argument, fordi beviser for diskrimination er en forudsætning for brugen af positiv særbehandling, hvis ikke forudsætningen bliver mødt, vil positiv særbehandling ikke kunne tages i brug. I og med, at det i praksis synes umuligt at få de beviser for diskrimination, der kræves for at kunne retfærdiggøre brugen af positiv særbehandling, kan positiv særbehandling ikke tages i brug. Sterbas argument er derfor ikke et godt argument for positiv særbehandling, fordi positiv særbehandling på baggrund af dette argument, ikke vil kunne benyttes, da det ikke kan retfærdiggøres, grundet de manglende beviser.

Efter at have afvist Sterbas argument, som værende et argument, der kan bruges til indførelsen af positiv særbehandling, vil det andet fremadrettede argument for positiv særbehandling blive diskuteret.

9.2. Nedbrydningen af negative stereotyper

I dette fremadrettede argument for positiv særbehandling argumenterer Boxill og Boxill for, at positiv særbehandling er berettiget i og med, at det kan være et redskab for nedbrydningen af negative stereotyper. Som det også var tilfældet med Sterbas argument, præciserer Boxill og Boxill ikke, hvilken form for positiv særbehandlingspolitik, de argumenterer for, hvorfor det i indeværende opgave vil formodes, at dette argument også er et argument for de stærkeste kategorier af positiv særbehandling, såsom kønskvoter. Argumenterne valgt imod Boxills og Boxills argument er argumentet om de, der skal bære byrden af positiv særbehandling, samt argumentet om, at positiv særbehandling stigmatiserer.

9.2.1. De der skal bære byrden af positiv særbehandling

Boxill og Boxill skriver i deres argument for positiv særbehandling, at det er retfærdigt at benytte køn og race som en kvalifikation i forbindelse med ansættelsessituationer, fordi det hjælper samfundet med at tage mere ligestillede hensyn til alles interesser (Boxill & Boxill 2005, 122). Altså er dette for Boxill & Boxill, hvad der retfærdiggør at tilgodese ét køn over et andet, altså kvinder over mænd. Til de, der mener, at det ikke er retfærdigt, at den hvide mand bliver dårligere stillet i ansættelsessituationer, er dette Boxills og Boxills forsvar. Dette forsvar kan der dog sættes spørgsmålstejn ved, fordi det synes at være tilfældet, at Boxill og Boxill går fra enkelte eksempler til en generel regel om, at det altid er acceptabelt at have køn og race som en kvalifikation. Som eksempel skriver Boxill og Boxill, at individer fra udkantsområder er mere tilbøjelige til, efter endt uddannelse til læge, at tage tilbage til de områder, altså er det i yderkantsområdernes interesser at få folk fra udkantsområderne ind på medicinstudier, hvorfor det at have køn og race som kvalifikation ikke er at forbyde sig imod den hvide mands rettigheder (Ibid., 121). Selvom det kan være tilfældet i dette eksempel, at den hvide mands rettigheder ikke krænkes, så er det ikke givet, at det aldrig krænker den hvide mands rettigheder at have køn og race som kvalifikation. Altså kan der være eksempler, hvor det er berettiget at have køn eller race som en kvalifikation, men det følger ikke nødvendigvis, at fordi dette kan accepteres, så kan køn eller race altid accepteres som en kvalifikation. I forhold til indeværende speciales fokus på den numerisk ulige fordeling af køn i lederstillinger og på bestyrelsesposter, så synes det ikke at være tilfældet, at der er nogle faktorer, der medfører, at hvide mandlige kandidaters rettigheder ikke krænkes, hvis kvinder tilgodeses over mænd. Boxills og

Boxills begrundelse for positiv særbehandling er, at det nedbryder stereotyper, men der opstår et problem med deres argument om, at den hvide mands rettigheder ikke krænkes af positiv særbehandling. Problemet opstår, fordi argumentet bunder i antagelsen om, at det er acceptabelt at have køn som kvalifikation til job, men som illustreret af denne diskussion, synes dette argument ikke at være tilstrækkeligt. I og med at argumentet om, hvorfor positiv særbehandling ikke er uretfærdigt, ikke er tilstrækkeligt, svækkes Boxills og Boxills argument, særligt når Boxill og Boxill selv skriver, at det er problematisk for positiv særbehandling, hvis praksissen ikke er acceptabel (Boxill & Boxill 2005, 121).

9.2.2. Positiv særbehandling stigmatiserer

Et andet af de udvalgte modargumenter, der forekommer mig at være særligt relevant i denne diskussion af Boxills og Boxills argument, er argumentet om, at positiv særbehandling stigmatiserer. Det interessante ved dette modargument til positiv særbehandling er formodningen om, at positiv særbehandlingspolitikker har negative konsekvenser, hvilket er modsat Boxills og Boxills påstand om positiv særbehandlings konsekvenser. Disse to argumenter har altså hver deres begrundelse for, hvorfor positiv særbehandling er et gode eller ej, og disse argumenter hviler på hver deres opfattelse af, hvilke konsekvenser positiv særbehandling vil have. Begge begrunder deres opfattelser, men der ligger ikke konkrete undersøgelser til grund for opfattelserne, altså er begge opfattelser formodninger om, hvilke konsekvenser positiv særbehandling vil have. Af denne grund synes det svært at afgøre, hvilken konsekvens der er mest sandsynlig. Der kan foreligge subjektive vurderinger af, hvad enkelte individer ville finde mest sandsynligt, men det kan ikke siges med sikkerhed, om positiv særbehandling vil have negative eller positive konsekvenser, altså om det vil nedbryde stereotyper eller om det vil stigmatisere. Argumentet om at positiv særbehandling vil nedbryde stereotyper virker plausibelt, i og med, at det kan medgives, at der foreligger stereotyper om begge køn i forhold til arbejde, og hvis der bliver gjort en aktiv indsats for at kønnene ikke efterlever disse stereotyper, så vil det være rimeligt at antage, at stereotyperne ændres eller bliver nedbrudt. Argumentet om at positiv særbehandling stigmatiserer synes ligeledes at være plausibelt. Det er plausibelt, fordi det formentlig vil være tilfældet, at mindre kvalificerede kandidater vil drage fordel af positiv særbehandling. Om end det er et krav til kandidaterne, ifølge Sterbas definition af begrebet, at de er kvalificerede, vil det med stor sandsynlighed være en konsekvens af positiv særbehandling, at mindre kvalificerede kandidater vælges over bedre kvalificerede kandidater, fordi de mindre kvalificerede kandidater skal tilgodeses af positiv særbehandling. Som konsekvens heraf, synes det rimeligt at forvente, at nogle vil være af den opfattelse, at den valgte kandidat fik jobbet på grund af positiv særbehandling og ikke

ville have fået jobbet, hvis ikke positiv særbehandling havde været benyttet. Dette vil formentlig afføde stigmatisering, hvorfor argumentet imod positiv særbehandling altså forekommer plausibel.

Om positiv særbehandling vil afføde en negativ eller en positiv konsekvens kunne også tænkes at være to sider af samme sag. Det er muligt at en indføring af brugen af positiv særbehandlingspolitikker kunne tænkes at have begge konsekvenser, altså at der først vil opstå en art stigmatisering, fordi det er et nyt tiltag, der er omgivet af kontroverser, og folk derfor kunne tænkes at have en negativ forudindtaget holdning til politikkerne. Når disse politikker så har været i brug over en længere periode, kunne det tænkes, der ville ske en ændring, og negative stereotyper ville nedbrydes, fordi der opstår nye normer, hvor kvinder ansættes på lige fod med mænd. Altså ville de positive konsekvenser af positiv særbehandling måske blive gældende efter noget tid. Det er også tænkeligt at konsekvenserne af positiv særbehandling ville variere fra virksomhed til virksomhed, kultur til kultur og fra land til land, fordi virksomheder, kulturer og lande er forskellige fra hinanden, hvorfor forskellige reaktioner på positiv særbehandling kan foreligge og derfor også forskellige konsekvenser.

Med to plausible formodninger om de konsekvenser, positiv særbehandling vil afføde, må det gælde, at der mangler empiri omkring de konsekvenser, som positiv særbehandling afføder, hvis positiv særbehandling skal kunne retfærdiggøres, men også for at kunne afvise det. Hvis empiriske undersøgelser kan fastslå den mest sandsynlige konsekvens af positiv særbehandling, vil dette kunne medvirke til en endelig accept af enten Boxills og Boxills argument for, eller Eastlands argument imod. På nuværende tidspunkt synes det dog ikke at være tilfældet, at argumentet om nedbrydningen af stereotyper kan accepteres som en retfærdiggørelse af brugen af positiv særbehandling. Det står dog heller ikke klart, at Eastlands modargument nødvendigvis kan afvise brugen af positiv særbehandling, da de empiriske undersøgelser til at bekræfte Eastlands formodning mangler.

9.2.3. Delkonklusion

Efter at have diskuteret det andet fremadrettede argument for positiv særbehandling forekommer det mig, at positiv særbehandling heller ikke her finder sin retfærdiggørelse. Det gør det ikke, fordi Boxill og Boxill ikke på tilfredsstillende vis formår at begrunde retfærdiggørelsen af, hvorfor det er retfærdigt at have køn og race som en jobkvalifikation. Yderligere mangler der beviser eller empiri til argumentet om, at positiv særbehandling nedbryder stereotyper. Disse beviser eller empiri er det, der endeligt vil kunne retfærdiggøre eller afvise argumentet, men fordi disse mangler, kan argumentet ikke på nuværende tidspunkt siges at være stærkt nok til at kunne retfærdiggøre brugen af positiv

særbehandling og særligt de stærke kategorier, da disse kategorier af positiv særbehandling med eksempelvis kønskvoter, bærer store omkostninger for hvide mænd. Skal hvide mænds adgang til lige mulighed begrænses, skal det retfærdiggøres, og det kan dette fremadrettede argument ikke gøre. Derfor kan dette andet fremadrettede argument for positiv særbehandling ikke accepteres som en overbevisende retfærdiggørelse af positiv særbehandling. Dette er en vigtig pointe i indeværende speciale. I næste afsnit vil det blive diskuteret, hvor dette efterlader os med positiv særbehandling, og hvad de fremtidige udsigter for positiv særbehandling er.

10. Diskussion af fremtidige udsigter for positiv særbehandling

Efter at have diskuteret indeværende speciales udvalgte argumenter for og imod positiv særbehandling er det blevet tydeliggjort, at lavere og svagere kategorier af positiv særbehandling er lettere at forsvare end højere og stærkere kategorier af positiv særbehandling. Altså er det lettere at forsvare brugen af positiv særbehandlingspolitikkerne brugt i Sterbas at nå længere ud-argument, end at forsvare brugen af kønskvoter og præferentiel ansættelse. Dette illustreres også af, at modargumenterne og indvendingerne til eksempelvis Thomsons bagudrettede argument var flere end modargumenterne til Sterbas at nå længere ud-argument. Udover at selv modstandere af positiv særbehandling finder de svagere kategorier mere acceptable (Sterba 2011, 36), så har denne forskel på argumenterne sandsynligvis af gøre med, at det ikke er tilfældet, at nogle individers rettigheder krænkes af de svagere kategorier af positiv særbehandling. Med Sterbas argument bliver den hvide mand ikke valgt fra til fordel for en kvinde eller minoritet, fordi disse skal tilgodeses. Den hvide mand har altså samme muligheder for at få jobbet som kvinden eller minoritetskandidaten. Når kønskvoter eller præferentiel ansættelse benyttes, har den hvide mand ikke samme mulighed for at få jobbet som kvinden, hvorfor den hvide mands rettigheder til lige mulighed krænkes eller tilsidesættes, som Thomson beskriver det (Thomson 1973, 376-378). Det er formentlig her, at grunden til at positiv særbehandling er kontroversiel kan findes.

Sterbas at nå længere ud-argument er en kategori 2 positiv særbehandlingspolitik og efter at have diskuteret dette argument, er min vurdering, at argumentet kan accepteres som et retfærdigt redskab, men at dette redskab er så vagt, at det er ukontroversielt, og derfor er et svagt argument. Tegn på denne kategori af positiv særbehandling kan allerede ses i dansk lovgivning. Der er i Danmark vedtaget regler for de største danske virksomheder om eksempelvis virksomheders politikker i forbindelse med den kønsmæssige fordeling i ledelsen. Hvert år skal disse virksomheder redegøre for deres politikker, og hvorledes de vil øge andelen af det underrepræsenterede køn (Erhvervsstyrelsen

2017, 4). Regler gælder ikke alle danske virksomheder, kun de største, og yderligere efterlever det ikke Sterbas definition af positiv særbehandling, i og med, at reglerne ikke kun knytter sig til kvinder, men til et hvilket som helst køn, der er underrepræsenteret. Altså er denne lovgivning ikke en egentlig positiv særbehandlingslovgivning, men lovgivningen kan alligevel vise tegn på at være inden for en art kategori 2 af positiv særbehandling. Det kan den, fordi loven pålægger virksomheder at gøre noget for at ændre representationen af køn, og en måde dette kunne gøres på, kunne være ved at indføre politikker om at nå længere ud til nye kandidater. Kravene til hvilke politikker virksomhederne tager i brug synes også i denne lovgivning at være meget åbne, således at det står virksomhederne frit for at vælge de politikker, de finder bedst, en åbenhed der også kendetegner Sterbas krav.

Denne åbenhed fører tankerne hen på, at Thomson i sin artikel skrev, at præferentiel ansættelse er nemmere at retfærdiggøre, hvis det er private universiteter, der ønsker at indføre det (Thomson 1973, 373), fordi det tilkommer private, i højere grad at vælge de ansættelsespolitikker de ønsker, så længe de ikke støttes af det offentlige. Hvis dette gælder private universiteter, må det også gælde private virksomheder, da det gælder for private universiteter, at de er en art privat virksomhed. Altså må det også må tilkomme virksomheder, at det står dem frit for at vælge det køn eller den race, de ønsker. Et eksempel på sådan en virksomhed er den tidligere nævnte danske virksomhed Ambu, der har indført kønskvoter (Hansen 2018). Efter at have diskuteret udvalgte prominente argumenter for og imod positiv særbehandling, forekommer det mig ikke at være retfærdigt at have kønskvoter som en ansættelsespolitik. Det gør det ikke fordi, som vist i diskussionen af argumenterne for og imod, så kan positiv særbehandling af de stærkere kategorier ikke på acceptabelvis retfærdiggøres. Hverken det bagudrettede argument eller de to fremadrettede argumenter for positiv særbehandling formåede på tilfredsstillende vis at retfærdiggøre brugen af stærkere kategorier af positiv særbehandling som et moralsk legitimt redskab. Eftersom disse argumenter for positiv særbehandling ikke kan retfærdiggøre brugen af det, er det min vurdering, at Ambu i sin brug af kønskvoter, der er den højeste og stærkeste kategori på Nagels inddeling af positiv særbehandling, gør noget der er uretfærdigt.

I dette speciale har vurderingen af, om positiv særbehandling kan retfærdiggøres som et moralsk legitimt redskab, fundet sted på baggrund af udvalgte argumenter for og imod. Derfor er det også tilfældet, at stærkere kategorier af positiv særbehandling, som et moralsk legitimt redskab, ikke er fundet retfærdigt på baggrund af disse argumenter. Med andre ord kan det ikke afvises, at der kan være argumenter for positiv særbehandling, der vil kunne retfærdiggøre det. De argumenter, der er blevet udvalgt til indeværende speciale, er dog valgt på baggrund af deres prominente karakter i debatten om positiv særbehandling. Hvis ikke disse udvalgte argumenter for positiv særbehandling,

der er klassiske og anerkendte argumenter i debatten, kan forsvare brugen af positiv særbehandling, så er dette en stærk indikator på, at udsigterne for en retfærdiggørelse af positiv særbehandling er udfordret. Hvis ikke disse argumenter skal kunne retfærdiggøre positiv særbehandling, så forekommer det mig, alt andet lige, svært at se, hvilke argumenter der skal. Derfor er det tilfældet, at indeværende speciale ikke endeligt kan afvise de stærkeste kategorier af positiv særbehandling, men at det samtidig efterlader positiv særbehandling i en svag position, med negative udsigter for en retfærdiggørelse af praksissen.

11. Konklusion

For at kunne konkludere på indeværende speciales problemformulering, har jeg i dette speciale først præsenteret argumenter for, hvorfor det er problematisk med en numerisk ulige fordeling af køn i lederstillinger og på bestyrelsesposter. Forsvaret lyder, at den numerisk ulige fordeling af kønnene indikerer, at der er manglende ligestilling, og dette er et problem, da ligestilling er ønskværdigt. Det er på baggrund heraf, at positiv særbehandling har kunnet blive undersøgt som en måde at afhjælpe problemet. Herefter har specialet været inddelt i et redegørende afsnit og et kritisk diskuterende afsnit.

I det redegørende afsnit har jeg først tydeliggjort begrebet positiv særbehandling ved hjælp af James Sterbas definition. Sterbas definition lyder, at positiv særbehandling er politikker, der tilgodeser kvalificerede kvinder, minoriteter og økonomisk dårligt stillede kandidater over kvalificerede mænd, ikke-minoriteter og økonomisk godt stillede kandidater. Det blev i dette afsnit også vist, at der er forskellige typer af positiv særbehandling, typer der kan inddeles efter deres mål. Disse forskellige typer kan yderligere inddeles i fem forskellige kategorier udformet af Thomas Nagel, alt efter styrken af deres politikker, hvor eksempelvis kønskvoter hører til den højeste og stærkeste kategori, kategori 5. Typerne og kategorierne adskiller sig altså fra hinanden ved, at kategorierne kan beskrive styrken af de forskellige typer af positiv særbehandlingspolitikker. Typerne kan altså variere i valget af politikker, og det er kategorierne, der kan inddele de politikker efter styrke.

Efter at have redegjort for begrebet positiv særbehandling, redegjorde jeg for udvalgte forskellige argumenter for og imod positiv særbehandling. Argumenterne for positiv særbehandling er: at nå længere ud-argumentet af James Sterba, et bagudrettet argument fra Judith Jarvis Thomson, og to fremadrettede argumenter. De fremadrettede argumenter er, et argument om at råde bod på nutidig diskrimination fra James Sterba og et argument om at nedbryde negative stereotyper fra Bernard Boxill og Jan Boxill. Argumenterne illustrerede klassiske forskellige retfærdiggørelser for brugen af positiv særbehandling. Argumenterne imod positiv særbehandling bestod af fire hovedargumenter eller indvendinger imod positiv særbehandling. De fire blev valgt, fordi de er klassiske modargumenter i litteraturen og derfor også i debatten, og tæller først et argument om de, der skal tilgodeses af positiv særbehandling. Derefter et argument om positiv særbehandling som en acceptabel form for compensation, hvori der stilles spørgsmål ved positiv særbehandling som compensation. Herefter er der argumentet om de, der bærer kompensationsbyrden, der argumenterer for, at det ikke er retfærdigt at lade unge hvide mænd bære byrden af positiv særbehandling, og sidst er der argumentet om, at positiv særbehandling stigmatiserer.

I det kritisk diskuterende afsnit blev positiv særbehandling som et retfærdigt moralsk legitimt redskab diskuteret. Først blev vigtigheden af enig om begrebet diskuteret, og jeg konkluderede at enighed om det begreb, der diskuteres, er en forudsætning for en meningsfuld diskussion, hvorfor der altså blandt parterne, der diskuterer positiv særbehandling, må være enighed om forståelsen af dette begreb. I den kritiske diskussion af retfærdiggørelsen af positiv særbehandling, tog jeg udgangspunkt i argumenterne for og diskuterede, hvorvidt disse argumenter stadig holdt, set i lyset af modargumenterne. Afslutningsvis diskuterede jeg de fremtidige udsigter for positiv særbehandling og herunder, i hvilken position positiv særbehandling bliver efterladt set i lyset af konklusionerne i dette speciale.

Det er på baggrund af disse afsnit, at det i indeværende speciale kan konkluderes, at de høje og stærke kategorier af positiv særbehandling ikke kan retfærdiggøres som et moralsk legitimt redskab til at afhjælpe problemet med den numerisk ulige fordeling af kønnene i lederstillinger og på bestyrelsesposter. Det kan de ikke, fordi Thomsons bagudrettede argument og Sterbas samt Boxills og Boxills fremadrettede argumenter ikke på tilfredsstillende vis kan holde stand imod de valgte argumenter imod positiv særbehandling. Det eneste, der kan accepteres som et moralsk legitimt hjælpende redskab i problematikken med den numerisk ulige fordeling, er Sterbas at nå længere ud-argument. Dette argument er en lavere og svagere kategori af positiv særbehandling, en kategori 2, og dermed retfærdiggøre den også svagere former for positiv særbehandlingspolitikker, der ikke krænker eller tilsidesætter den hvide mands ret til lige muligheder. Dette argument er dog et svagt argument for positiv særbehandling, da Sterbas krav i forbindelse med argumentet er vagt i en sådan grad, at det efterlader argumentet ukontroversielt. På baggrund af denne konklusion er det derfor tilfældet, at de der har benyttet sig af stærkere kategorier af positiv særbehandling, såsom kønkvoter, efter min overbevisning har handlet uretfærdigt.

Afslutningsvis pointeres det, at denne konklusion ikke nødvendigvis er en endegyldig moralsk afvisning af positiv særbehandling. Det har ikke været muligt at inkludere alle eksisterende argumenter for positiv særbehandling i dette speciale, men i kraft af de valgte klassiske argumenter, skrevet af indflydelsesrige teoretikere, må det alt andet lige være tilfældet, at positiv særbehandling efterlades i en svag position.

12. Litteraturliste

- Anderson, Elisabeth. 1999 "What Is the Point of Equality?" *Ethics* 109(2): 287-337.
- Arneson, Richard. 2013. "Egalitarianism" *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*.
<https://plato.stanford.edu/archives/sum2013/entries/egalitarianism>. Tilgået 3. april 2020.
- Berlingske. 2017. "Bosse: Det kan snart blive nødvendigt med kønskvoter i bestyrelser" *Berlingske*, 17. juni, 2017. <https://www.berlingske.dk/politik/bosse-det-kan-snart-blive-noedvendigt-med-koenskvoter-i-bestyrelser>. Tilgået 12. april 2020.
- Boxill, Bernard & Boxill, Jan. 2005. "Affirmative Action" I *A Companion to Applied Ethics*, redigeret af R. G. Frey og Christopher Heath Wellman, 118-127. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Boxill, R. Bernard. 1993. "Equality, Discrimination and Preferential Treatment" I *A Companion to Ethics*, redigeret af Peter Singer, 333-342. Oxford: Blackwell Publishers.
- Burns, Prue & Schapper, Jan. 2008. "The Ethical Case for Affirmative Action" *Journal of Business Ethics* 83: 369-379.
- Cash, Thomas F., Gillen, Barry & Burns, D. Steven. 1977. "Sexism and "Beautyism" in Personnel Consultant Decision Making" *Journal of Applied Psychology* 62(3): 301-310.
- Dalgaard, Mette. 2019. "Nationalbankens direktør i usædvanligt advarsel: »Mangel på ligestilling er et stort økonomisk problem«" *Berlingske*, 23. december, 2019.
<https://www.berlingske.dk/oekonomi/nationalbankens-direktoer-i-usaedvanlig-advarsel-mangel-paa-ligestilling>. Tilgået 12. april 2020.
- Danmarks Statistik. 2019. *Kvinder i ledelse*. København: Danmarks Statistik.
- Davis, Andrew. 2008. "'Lookism', Common Schools, Respect and Democracy" *Journal of Philosophy of Education* 41(4): 811-827.
- Eastland, Terry. 1992 "The Case against Affirmative Action" *William and Mary Law Review* 34(1): 33-51.
- Erhvervsstyrelsen. 2017. *Lov om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn: Evalueringsrapport 2017*. København: Erhvervsstyrelsen.

- Fullinwider, Robert. 2018. "Affirmative Action" *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*.
<https://plato.stanford.edu/archives/sum2018/entries/affirmative-action/>. Tilgået 30. marts 2020.
- Hansen, Jens Chr. 2018. "Derfor kommer vi ikke uden om kvindevoter" *Berlingske*, 19. August, 2018. <https://www.berlingske.dk/opinion/derfor-kommer-vi-ikke-uden-om-kvindevoter>. Tilgået 12. april 2020.
- Kellough, Edward J. 2006. "Assessing the Argument: A Review of the Case For and Against Affirmative action" I *Understanding Affirmative Action: Politics, Discrimination, and the Search for Justice*, skrevet af Edward J. Kellough, 75-92. Washington D.C.: Georgetown University Press.
- Levin, Michael E. 1981. "Is Racial Discrimination special?" *The Journal of Value Inquiry* 15(3): 225-234.
- Lippert-Rasmussen, Kasper. 2017. "Affirmative Action, Historical Injustice, and the Concept of Beneficiaries" *The Journal of Political Philosophy* 25(1): 72-90.
- Miller, Claire Cain. 2018. "The Number of Female Chief Executives Is Falling" *The New York Times*, 23. maj, 2018. <https://www.nytimes.com/2018/05/23/upshot/why-the-number-of-female-chief-executives-is-falling.html>. Tilgået 12. april 2020.
- Morrow, Paula C., McElroy, James C., Stamper, Bernard G. & Wilson, Mark A. 1990. "The Effects of Physical Attractiveness and Other Demographic Characteristics on Promotion Decisions" *Journal of Management* 16(4): 723-736.
- Nagel, Thomas. 1973. "Equal Treatment and Compensatory Discrimination" *Philosophy & Public Affairs* 2(4): 348-363.
- Nathan, Christopher. 2014. "What is Basic Equality?" I *Do All Persons Have Equal Moral Worth?: On 'Basic Equality' and Equal Respect and Concern*, redigeret af Uwe Steinhoff, 1-16. Oxford: Oxford University Press.
- Rawls, John. 1973. *A Theory of Justice*. Oxford: Oxford University Press.

- Schuh, Sebastian C., Bark, Alina S. Hernandez, Quaquebeke, Niels Van, Hossiep, Rüdiger, Frieg, Philip, Dick, Rolf Van. 2014. "Gender Differences in Leadership Role Occupancy: The Mediating Role of Power Motivation" *Journal of Business Ethics* 120: 363-379.
- Simon, Robert. 1974. "Preferential Hiring: A Reply to Judith Jarvis Thomson" *Philosophy & Public Affairs* 3(3): 312-320.
- Sterba, James. 2011. *Affirmative Action for the Future*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Taylor, Robert S. 2009. "Rawlsian Affirmative Action" *Ethics* 119(3): 476-506.
- The Economist. 2020. "Iceland leads the way to women's equality in the workplace" *The Economist*, 4. marts, 2020. <https://www.economist.com/graphic-detail/2020/03/04/iceland-leads-the-way-to-womens-equality-in-the-workplace>. Tilgået 12. april 2020.
- The National Bureau of Economic Research. N.d. "About the NBER" tilgået d. 20. april 2020. <https://www.nber.org/info.html>.
- Thomson, Judith Jarvis. 1973. "Preferential Hiring" *Philosophy & Public Affairs* 2(4): 364-384.
- Toft, Emma. 2015. "Top-erhvervskvinde: Kvindekvoter er nødvendige i Danmark – desværre" *DR*, 5. juni, 2015. <https://www.dr.dk/nyheder/politik/valg2015/top-erhvervskvinde-kvindekvoter-er-noedvendige-i-danmark-desvaerre>. Tilgået 12. april 2020.