

Forside til speciale – produkt med akademisk rapport

Eksamenstermin (sæt x)	Sommer <u>X</u>	Vinter _____
Underviser/vejleder: Lasse Nielsen		

Titel på eksamensopgave: Diskrimination og implicit bias i rekruttering på danske universiteter	
Min./max. antal typeenheder: Vedr. Speciale - Produkt med akademisk rapport: Rapport af 40-60 normalsider eksklusive bilag og produkt. Produktet skal gøres tilgængeligt for bedømmelse i form af et bilag af et omfang på max 20 normalsider, en filmoptagelse af max 30 min.s varighed eller tilsvarende visuel præsentation, der kan fremsendes digitalt. Resumé Resumé: 1-2 normalsider Fremmedsprog resumé: Engelsk eller tysk Resumé og produkt indgår i bedømmelsen. (1 normalside = 2400 typeenheder)	Din besvarelses antal typeenheder¹: Abstract: 1,7 side Akademisk Rapport: 139.450 tegn eller 58,1 sider Produkt: 10,447 tegn eller 4,6 sider
Du skal være opmærksom på, såfremt din besvarelse ikke lever op til det angivne (min./max) antal typeenheder (normalsider) i studieordningen vil din opgave blive afvist, og du har brugt et forsøg.	
(sæt x) Ja, min eksamensopgave må gerne i anonym form kopieres/lægges på <u>X</u> Blackboard som hjælp til kommende studerende i faget	
Tro og love-erklæring	
Det erklæres herved på tro og love, at undertegnede egenhændigt og selvstændigt har udformet denne eksamensopgave. Alle citater i teksten er markeret som sådanne, og eksamensopgaven, eller væsentlige dele af den, har ikke tidligere været fremlagt i anden bedømmelsessammenhæng. Læs mere her: http://www.sdu.dk/Information_til/Studerende_ved_SDU/Eksamen.aspx	
Afleveret af (skriv dato og navn): 12/6/2020 – Simone Sommer Degn	

¹ Tælles fra første tegn i indledningen til sidste tegn i konklusionen, inkl. fodnoter. Tabeller tælles med deres antal typeenheder. Følgende tælles *ikke* med: resumé, indholdsfortegnelse, litteraturliste og bilag. Se i øvrigt eksamensbestemmelserne for disciplinen i studieordningen.

Abstract

International studies suggest that implicit bias causes disparate treatment in university recruitment, as female applicants are assessed as being less competent compared to male applicants, even when they have the same CV. The consequences are grave and involves reduced chance of getting hired, smaller wage and less mentorship opportunities. It's often suggested that implicit bias could be a source of this disparate treatment. This makes implicit bias very relevant for recruitment processes at Danish universities, which is the context of the thesis, while the scope is implicit gender bias.

The thesis investigates whether such disparate assessment of CV's qualifies as discrimination. By applying a well-known philosophical definition of discrimination, it shows that it indeed qualifies as discrimination.

Since implicit bias is pointed to as a source of discrimination in recruitment, the thesis investigates if this can be said to be true, but it turns out that there is some difficulty defining what implicit bias is. Consequently, I suggest viewing implicit bias as 1) a concept, 2) as an area of study in the cognitive psychological studies and 3) as an observable phenomenon in praxis. The definition proves to be somewhat vague and fuzzy, because area 2) isn't conclusive yet, and it relies on knowledge from both area 2) and 3).

Implicit bias can have consequences for recruiters' moral and epistemic standing, and the thesis finds that: 1) There are good reasons to keep universities and individuals moral responsible for implicit bias effects in a forward perspective, that is, they should attempt to mitigate the effects of implicit bias. Gatekeepers, such as recruiters, have extra responsibility, but universities should recognize that it is their responsibility to deal with discrimination occurring on a structural level, such as in the recruitment process. 2) It can be difficult to discuss implicit bias without causing some moral discomfort, and while the issue of discrimination and implicit bias must be addressed, one should consider how to minimize the discomfort, as it can create aversion and hostility towards the subject. The conditions for this are to be further investigated. 3) Implicit bias can also create a substantive epistemic scepticism, as every individual probably has implicit biases and thus can assess other individuals disparately based on their social group membership. The scepticism is warranted and proves to be a reason to handle implicit bias through procedural changes.

I collect and present a traditional recruiting process with common denominators for all Danish universities, which shows that there's a risk of implicit bias having an effect on recruiter's assessment of applicants. The effect of the implicit bias is cumulative, making it especially important to mitigate during the first identified steps, and important to mitigate in the recruitment process in general.

Various universities already provide training in implicit bias, and so this method of mitigation together with anonymity, which is a familiar practice at most universities during other processes, is investigated. The discussion shows there is good reason to apply some level of anonymity to the recruitment process, and it depends on empirical circumstances and findings, how extreme the level of anonymity should be. Implicit bias training as a consciousness-raising method holds potential but lacks evidence on some parts. Other parts are well documented and so there is good reason to apply those. It can be a complex matter to structure and organize the “right kind” of implicit bias training, but I identify a number of conditions which should maximize the chance of making it effectful and not create aversion towards the topic.

The product is made to be a resource on a website on www.sdu.dk and is partly informative and partly recommendatory. The first part is about discrimination in recruitment and explains shortly what implicit bias is. The other part presents recommendations on how to mitigate and reduce implicit bias in recruitment of academic staff at the university. I discuss in detail why the product is written as it is and show my considerations on what to include and how to present it.

Indholdsfortegnelse

Abstract	2
Diskrimination og implicit bias i rekruttering på danske universiteter.....	6
Del 1: Introduktion	6
1.1 Indledning.....	6
1.2 Problemformulering.....	7
1.3 Filosofisk metode: Åbenbar Uretfærdighed.....	7
1.4 Afgrænsning	10
1.5 Case: Ens CV'er, Forskellige Navne.....	11
Del 2: Om Diskrimination	11
2.1 Diskriminationsbegreb	12
2.2 Diskriminationstype	16
Del 3: Om Implicit Bias	18
3.1 Definition af Implicit Bias	19
3.1.1 Begrebet Implicit Bias.....	20
3.1.2 Implicitte Associationer.....	22
3.1.3 Fænomenet Implicit Bias.....	24
Del 4: Konsekvenser ved Implicit Bias.....	28
4.1 Moralsk Ansvar	28
4.2 Moralsk Ubehag	31
4.3 Skepticisme: Bias-relateret Tvivl	33
Del 5: Implicit Bias i Rekruttering.....	35
5.1 Liste over Trin i Traditionel Tekruttering.....	35
5.2 Implicit Bias i Traditionelle Rekrutteringstrin.....	37
5.3 Tilgange mod Implicit Bias i Rekruttering.....	38
5.3.1 Kontrolbaseret Metode: Anonymisering	38
5.3.2 Ændringsbaseret Metode: Bevidstgørelse	40
5.4 Anonymisering eller Bevidstgørelse?	43
Del 6: Overvejelser om Produktet.....	45
6.1 Produktets Kontekst.....	45
Del 7: Refleksion.....	48
7.1 Perspektivering.....	48
7.2 Videre Forskning.....	49

Del 8: Konklusion.....	50
Del 9. Litteratur	52
Del 10: Bilag.....	57
10.1 Produkt.....	57

Diskrimination og implicit bias i rekruttering på danske universiteter

Del 1: Introduktion

1.1 Indledning

Det danske arbejdsmarked har længe haft som princip at overholde den meritokratiske norm; at enhver arbejdsgiver bør ansætte en ansøger, som ikke er mindre kvalificeret til stillingen end nogen anden ansøger. Arbejdsmarkedet har samtidig skulle respektere individets ret til ikke at blive diskrimineret mod, da diskrimination baseret på køn, etnicitet mm. er ulovligt. Forskning fra de seneste årtier påpeger, at de to principper, den meritokratiske norm og antidiskrimination, ser ud til at være kommet under pres af fænomenet implicit bias; ubevidste fordomme, som har indflydelse på vores vurderinger, handlinger og adfærd. Studier på området viser, at implicit bias kan have betydning for vurdering af meritter og lede til diskriminerende handlinger. I forskningsverdenen anses dette for at være et alvorligt problem, da universiteter stræber efter at være meritokratiske institutioner, som gennem sin struktur sikrer sig, at de mest excellente individer når til tops i forskerkarrieren (LERU, 2018, 3).

Rekrutteringsproceduren er en procedure, som enhver, der ønsker at gøre karriere indenfor forskningen, skal igennem, og den er derfor særligt interessant at undersøge. Den forskelsvurdering, der foregår i rekrutteringsbedømmelser på universiteter, er ikke så fremtrædende som paradigmatisk eksempler på diskrimination, men diskriminationens subtile karakter i rekruttering gør den ikke mindre alvorlig, da effekten er, at et individ stilles ringere end et andet, udelukkende baseret på en arbitrær identitetsmarkør som køn. Diskrimination baseret på køn har længe været ulovligt i Danmark, men implicit bias er et interessant filosofisk problem, fordi mekanismen forudsættes at være uforsættelig og ubevidst, men diskriminationen har en alvorlig effekt uanset om årsagen til den er ubevidst.

Hvis implicit bias leder til en subtil, men gennemtrængende diskrimination, som har en negativ effekt på kvinders karriereprogression indenfor forskning (FUM, 2019), og universiteterne ikke tager højde for implicit bias i deres struktur, fx rekrutteringsprocedurer, så har kvinder ikke lige mulighed for at avancere i forskning som mænd. Der er dermed grund til at hævde, at diskrimination på baggrund af implicit bias er en uretfærdig barriere for de lige muligheder, man efterstræber på de danske forskningsinstitutioner, og at dette bør ændres.

Praktisk filosofi kan gennem fokus på oversete principper samt analyse og kritik af konkret praksis bidrage til udarbejdelse af anbefalinger på området. Dette kan bidrage til at afhjælpe den dissonans, der er mellem universiteternes idealiserede meritokratiske overbevisning og de faktiske bedømmelsesprocedurers uforsættelige, men alvorlige, diskriminatoriske effekt.

1.2 Problemformulering

I specialet undersøger jeg følgende problemformulering:

Er der tale om diskrimination, når meritter forskelsvurderes mellem kvindelige og mandlige jobansøgere? Er implicit bias en årsag til diskrimination i rekruttering? Hvilke moralske og epistemiske konsekvenser har det for bedømmere i rekruttering, når man anerkender tilstedeværelsen af implicit bias? Er der risiko for at implicit bias har indflydelse i en traditionel rekrutteringsproces? Er der god grund til at anvende anonymisering og/eller bevidsthedstræning for at omgå eller reducere implicit bias i rekrutteringsprocesser på danske universiteter?

For at kunne undersøge problemformuleringen redegøres der for hvad diskrimination er og hvad implicit bias er. Der tages udgangspunkt i et kendt studie af Moss-Racusin et al. (2012), som i høj grad er det empiriske belæg for specialet og derfor diskuteres nærmere i 1.5 Case: Ens CV, Forskellige Navne. Specialet analyserer implicit bias i lyset af den voksende samling international forskning på området og bringer derigennem fokus på den oversete uretfærdighed, som uforsætlig diskrimination i rekruttering er. Derudover vurderes to tilgange, som kan reducere eller omgå effekten af implicit bias i rekrutteringssammenhæng. På baggrund af den teoretiske rapport udfærdiges et produkt, som er en mængde anbefalinger, hvis formål er at omgå bias i de forskellige trin, der er karakteristiske for ansættelser af fastansatte i forskning på danske universiteter.

1.3 Filosofisk metode: Åbenbar Uretfærdighed

Specialet anvender en pragmatisk filosofisk tilgang, hvor målet er at forsøge at forbedre en uretfærdig situation ved at tage udgangspunkt i det, man står overfor. Jeg anvender ikke idealer om det retfærdige samfund, men identificerer uretfærdigheder og forsøger at forbedre dem med udgangspunkt i den faktuelle kontekst, de står i. På denne måde kan praktisk filosofi og abstrakte filosofiske principper bidrage til udarbejdelse af konkrete procedurer ved at sætte filosofiske principper i spil som en kritik af konkret praksis. Det kan man fx gøre ved at bringe et princip som forskelsbehandling eller lige mulighed i spil i en praksis som rekruttering. Man kan i den sammenhæng sammenligne filosofisk ideudvikling med en arkitekts tegneboardsarbejde, så tilgangen forklares gennem en arkitektonisk analogi, hvor arkitekten er filosofen og bygningen er samfundet:

Arkitektens opgave er at designe bygninger, og i denne situation skal arkitekten modificere en eksisterende bygning. Arkitekten kan vælge en af to tilgange: Enten kan hun forsøge at forestille sig den bedst mulige bygning, en slags idealbygning, og deraf skabe en arbejdstegning, eller også kan hun tage udgangspunkt i den allerede eksisterende virkelighed og den konkrete kontekst, og på baggrund heraf kan hun forsøge at forestille sig den bedst mulige bygning med de praktiske forbehold, der formentlig er, fx begrænsninger angående planlægning, økonomi, klientens ønsker mv. Specialet anvender arkitektens sidstnævnte metode. Jeg tager udgangspunkt i en konkret kontekst og

forsøger ud fra det, gennem diskussion af teori og vægtning af argumenter, at forestille mig den bedst mulige rekrutteringspraksis, med de praktiske forbehold der må være.

I samme stil har Bernard Williams foreslået, at politiske filosoffers opgave i højere grad er at arbejde med at forbedre det vi har, end at forsøge at forestille sig det bedst mulige samfund (2003). Der er fare for at resultatet er en mislykket modificering, hvis man starter med en ide om det gode samfund, og derefter forsøger at få samfundet til at tilpasse sig ideen. Amartya Sen sætter spørgsmålstejn ved, om det overhovedet er brugbart at tænke over hvad det bedst mulige er, selvom man tager udgangspunkt i det, man står overfor. Sen foreslår i stedet, at vi skal kigge på det, der på ukontroversiel og åbenbar vis er bedre. På den måde undgår man diskussionen om, hvad der ville være bedst under perfekte ideelle omstændigheder, en situation som formentlig aldrig vil være mulig, og man undgår også at skulle besvare, hvordan man ved, hvad der er bedst (2009). Uden en fælles standard for hvilke argumenter vægter mere end andre og uden et argument, hvis vægtighed overbeviser alle, kan man ikke på tilfredsstillende vis demonstrere ét arguments vægtighed over alle andre argumenter. Ifølge Sen er det muligt at opnå enighed om, at noget er bedre, uden at opnå enighed om hvad der er bedst. Opgaven for politiske filosoffer er ikke at skabe en teori om retfærdighed på baggrund af ideelle betingelser, men at identificere *åbenbare uretfærdigheder* og finde måder at rette op på disse uretfærdigheder (Wolff, 2015; 360-3).

En åbenbar uretfærdighed dækker over en ukendt situation eller en situation, man er bekendt med, men næppe har reflekteret over. Selvom uretfærdigheden kaldes åbenbar, er det ikke nødvendigvis et allerede accepteret uretfærdigt fænomen. Når man fokuserer på de oversete eller ukendte situationer, fremkalder de øjeblikkeligt dommen over sig som åbenbart uretfærdige. Ifølge Sen og Wolf er det fordi, at der er tale om en uretfærdighed ifølge stort set alle retfærdighedsteorier. Det vil sige at hvis både utilitarisme, egalitarisme og kontraktualisme er enige om at markante uligheder er uretfærdige, så er det ikke nødvendigt at begrunde i dybden, hvorfor ulighederne er uretfærdige. Forskellige filosofiske tilgange har ofte fundamental teoretisk uenighed, men så længe de opfatter det samme fænomen som uretfærdigt, kan det kategoriseres som en åbenbar uretfærdighed. Ifølge Wolff, vil man, når man stilles overfor en åbenbar uretfærdighed, umiddelbart opleve eller fornemme at der er noget galt med situationen, og at der bør tages skridt i retning af at afhjælpe den.

Der er mange eksempler på åbenbare uretfærdigheder, herunder social eksklusion, undertrykkelse, diskrimination, udnyttelse m.fl., og Sens kendte eksempler omhandler hungersnød og millioner af manglende kvinder. Der er i millional langt færre kvinder i live på verdensplan, end hvad man biologisk kunne forvente, hvilket antyder at negligering af piger sænker deres overlevelsesrate betydeligt i forhold til drenge. Hungersnød blev tidligere forbundet med fødevarer mangel, men ifølge Sen viste empiri, at det nærmere er et spørgsmål om resursefordeling og klassesamfundets varierende grader af ret til mad, der er på spil i hungersnødssituationer. Statsmagten i demokratiske samfund med

en velfungerende fri presse har gode grunde til ikke at lade hungersnød hænge borgerne, for så minimeres chancen for at blive genvalgt gevaldigt, og derfor hænder hungersnød ikke i disse samfund. Disse to eksempler vil på tværs af forskellige teorier, som fx utilitarisme, egalitarisme og kontraktualisme, vise, at visse politiske og sociale praksisser er dybt uretfærdige, og de kan begge klassificeres som åbenbare uretfærdigheder (Wolff, 2014; 215-8).

I sin teori om social lighed har Jonathan Wolff ud fra ovenstående tankegang identificeret modtagere af offentlig forsørgelse i Storbritannien som et *overset* eller *skjult* eksempel på åbenbar uretfærdighed, som har en effekt på flere hundrede tusinde mennesker. Han hentyder til, at tilfælde af uretfærdighed ofte er mindre påfaldende i udviklede lande, men at de stadig har krav på opmærksomhed i form af gentænkning af strukturer. Der er formentlig mange forskellige løsninger på problemet, men man lever ifølge Wolff i et uretfærdigt samfund, indtil de er løst (Wolff, 2014; 223).

I samme stil drager jeg opmærksomhed til en praksis, som kan medføre uforsætlig, men systematisk forskelsbehandling, hvis konsekvenser kan gå ud over en stor del af den arbejdende befolkning i Danmark. Jeg mistænker danske universiteters traditionelle rekrutteringsprocedurer for at indeholde en skjult forskelsbehandling, som involverer en åbenbar uretfærdighed. Det gør jeg, fordi en psykologisk mekanisme som implicit bias hos bedømmere i rekrutteringen, på problematisk vis leder til forskelsbehandling mod kvindelige ansøgere og derigennem stiller kvinder ringere end mænd. Konsekvensen af forskelsbehandlingen er at kvinder og mænd ikke har lige muligheder. Hvis en befolkningsgruppe systematisk gives dårligere muligheder, kan det have betydelig negativ effekt på deres karriereprogression, og også deres livskvalitet og mulighed for livsudfoldelse. Visse forskningsemner og områder kan lide under at forblive underbelyste, og den offentlige befolkning går glip af forskningsområdernes fund. Forskelsbehandlingen er i høj grad begrundet i menneskets nutidige kognitive utilstrækkeligheder og begrænsninger, og udover at en sådan forskelsbehandling vil opfattes som urimelig af de fleste, så strider det imod flere forskellige principper om retfærdighed eller retfærdighedsteorier, såsom: Mulighedslighed (Fishkin, 2014), Held-egalitarisme (Lippert-Rasmussen, 2019), Anerkendelsesteori (Iser, 2019) og Tilstrækkelighed (Nielsen, 2018).

Det oversete fænomen kan kategoriseres som en åbenbar uretfærdighed, fordi det er uretfærdigt ifølge flere forskellige filosofiske teorier. Ifl. Sen er problemet dermed ikke at begrunde og forklare, hvorfor forskelsbehandling er uretfærdigt, i stedet er mit bidrag at bringe fænomenet frem i lyset og pege på, hvordan det kan afhjælpes. Når det kommer til forskelsbehandling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, vil der formentlig være nogle indvendinger i stil med at kvinder ikke ønsker at gøre karriere på samme måde som mænd, eller at kvinders lange barsel gør dem mindre attraktive at ansætte end mænd. Alligevel er det svært at forestille sig, at nogen finder det retfærdigt, at to lige dygtige mennesker ikke bliver bedømt på samme måde, og at konsekvenserne ved inkongruente bedømmelser er en acceptabel del af et demokratisk samfund bestående af lige borgere.

Jeg folder dette ud i de første dele af opgaven, mens jeg i den sidste del efterstræber at finde en måde at afhjælpe problemet ved at designe en rekrutteringsproces som blokerer, omgår eller ophæver den åbenbare uretfærdighed.

1.4 Afgrænsning

Kvinder forlader oftere forskerkarrieren end mænd, og der er hverken enkle eller entydige svar på hvorfor. Implicit bias i rekrutteringskonteksten er kun en ud af flere identificerede forhindringer eller barrierer for kvinder på forskningsinstitutioner.

Forskning peger på, at der er fare for, at kvinder i højere grad mødes af implicit kønsbias og kønsstereotyper end mænd, men også at kvinders typiske familieroller samt behov og ønske om barsel harmonerer dårligt med forskerkarrieren, som kan være præget af mange midlertidige stillinger, usikre jobperspektiver, krav til meritering og et stærkt konkurrencepræget miljø. Kvinder har desuden oftere mindre adgang til vejledning og sparring fra relevante mentorer i de tidlige år, og har samtidig sværere adgang til relevante netværk. Kvinder mangler desuden kvindelige rollemodeller indenfor forskning, og en analyse fra Aarhus Universitet viser, at kvinder på professorniveau i højere grad end mænd udtrykker større ensomhed og mindre jobtilfredshed. Ikke mindst kan et krav som internationalisering være svært foreneligt med familieliv, perioder med barsel og små børn (FUM, 2017; 23-6). LERU peger på, at implicit kønsbias ikke bare spiller en negativ rolle i forhold til karriereprogression for kvinder i forhold til vurderingen af kvinders kompetence i rekrutteringssituationer, men også i forhold til evaluering af ansøgninger om forskningsmidler. Ifølge LERU er tilstedeværelsen af implicit bias en stor udfordring for kvinder i det meritbaserede system, som forskningsevaluering er baseret på (LERU, 2019; 10). Specialets omfang forhindrer at jeg kan undersøge eller afdække alle disse barrierer, men jeg anerkender, at de også har en effekt på kvinders karriere indenfor forskning.

Derudover vil jeg understrege, at selvom implicit bias ser ud til at være til ulempe for kvinder på forskningsinstitutioner, så er kvinder som befolkningsgruppe ikke homogen. Sandsynligvis opfattes et individ ikke kun som medlem af en kønnet gruppe, men også som medlem af en samfundsklasse, etnisk gruppe osv. Da der sjældent er data på andet end køn i Danmark, er fokus begrænset til befolkningsgruppen kvinder indenfor forskning, fordi der er en betydelig mængde undersøgelser, empiri og teori om dette emne, men samtidig anerkender jeg, at denne gruppe kvinder formentlig deler andre identitetsmarkører; de er veluddannede og har navne, som af majoriteten opfattes som "almindelige" og etnisk tilhørende. Det ville være interessant at vide, hvilke identitetsmarkører gør, at individer i en samfundsgruppe stilles yderligere ringere end andre i samme samfundsgruppe, men dette er udover specialets omfang.

1.5 Case: Ens CV'er, Forskellige Navne

Specialets empiriske belæg findes især i det amerikanske studie af Moss-Racusin et al. (2012) om John og Jennifer. Studiet præsenteres her og jeg tager derefter udgangspunkt i kernefaktorer i studiet, og anvender dette som case.

John og Jennifer-studiet viser, at mandlige og kvindelige bedømmere vurderer kvindelige ansøgere ringere end mandlige ansøgere, selvom de har et identisk CV. At både mænd og kvinder vurderer en kvindelig ansøger ringere, er ikke overraskende, da der er videnskabelig evidens for, at kvinder og mænd har implicit bias til mænds fordel (Steinpreis et al. 1999, 523). Amerikanske STEM-professorer indenfor biologi, fysik og kemi i forskellige stillinger og i forskellige aldre over hele landet havde en tendens til at vurdere, at Jennifer var mindre kompetent end John, og de var derfor mindre villige til at tilbyde hende et job eller tilbyde at være mentor for hende. De anbefalede generelt også at tilbyde hende en lavere løn, i gennemsnit \$4000/13% mindre om året, end John. Forskeren bag studiet understregede, at hun ikke mente, at deltagerne i studiet selv troede, at de havde nogen bias mod kvinder. Man var overrasket over, at det naturvidenskabelige universitetspersonale ikke diskriminerede mindre end andre befolkningsgrupper. Man havde en forventning om, at det høje uddannelsesniveau samt træning i objektiv og rationel tænkning ville vise sig i deres bedømmelse og vurdering af CV'er. Angiveligt er grupper, der værdsætter objektivitet og rationalitet, specielt i fare for at være påvirkede af implicit bias, da de ikke er opmærksomme på fænomenet, eller ikke tror at netop de har grund til bekymring. Deltagerne i studiet, bedømmerne, vidste ikke at de deltog i et eksperiment og troede at de evaluerede en ægte ansøgning, og at individet bag ville modtage deltagerens vurdering som feedback og som hjælp til deres karrierevej. Man fandt desuden at bedømmerne udtrykte varme overfor den kvindelige ansøger, og at de bedre kunne lide den kvindelige ansøger end den mandlige, men dette påvirkede ikke deres bedømmelse af hendes kompetence og duelighed til stillingen positivt. På baggrund af resultaterne mener forskeren bag studiet, at indgreb og initiativer til at adressere kønsbias kan have en positiv effekt på kvinders tilstedeværelse i forskning (Moss-Racusin et al., 2012).

Jeg identificerer disse kernefaktorer i studiet, som har relevans for specialet: I universitetsrekrutteringer til Videnskabelige Ansatte (VIP)-stillinger, vurderes en kvindelig ansøger ringere end en mandlig ansøger, selvom de er lige kompetente i form af et ens CV. Bedømmerne er ikke fjendtligt indstillede overfor kvinder, men forskelsvurderer alligevel mellem kvinder og mænd. Dette henvises fremover blot til som casen.

Del 2: Om Diskrimination

Al diskrimination er en type forskelsbehandling, men ikke al forskelsbehandling er diskrimination. Derfor defineres diskrimination i denne del, og jeg undersøger om casen opfylder betingelserne for at kunne kategoriseres som diskrimination. Desuden udfolder og specificerer jeg, hvilken type diskrimination, der er relevant for casen. Da det som nævnt er tilstrækkeligt for specialet, at

diskrimination strider imod flere forskellige principper og teorier om retfærdighed, undersøger jeg ikke yderligere, hvorfor diskrimination er forkert eller uretfærdigt.

2.1 Diskriminationsbegreb

Diskrimination er et begreb, som anvendes i både hverdags-, lovgivnings- og forskningssammenhæng, men det kan være svært at finde ud af, hvad begrebet egentlig dækker over. Dette afsnit afdækker en mulig definition af diskrimination, og hvilke betingelser der skal være opfyldt, for at man kan tale om at en handling er diskriminerende.

I hverdagssproget anvendes diskrimination ofte om forskelsbehandling, som taleren finder uretfærdig eller umoralsk. Generelt hersker der en opfattelse om, at diskrimination er en særlig alvorlig form for uretfærdighed. I lovgivningssammenhæng kan man se fx FN's Verdenserklæring for Menneskerettigheder (1948), som fastslår at alle mennesker har ret til et liv uden diskrimination, men det udfoldes ikke, hvad der defineres ved diskrimination. Man kan finde et bud på en definition af diskrimination i filosofisk litteratur, og jeg tager udgangspunkt i denne for at undersøge, om der i casen er tale om diskrimination. Definitionen indfanger centrale aspekter ved diskrimination, hvilket gør den velegnet til brug for specialet:

X diskriminerer mod Y i relation til Z ved at gøre ϕ , hvis, og kun hvis, (i) der er en egenskab, P, således Y har P, og Z ikke har P, (ii) X behandler Y værre end Z ved at gøre ϕ , og (iii) det er, fordi Y har P, at X behandler Y værre end Z ved at gøre ϕ (Narveson, 2002; 205). "(iv)" P er den egenskab at være et medlem af en bestemt socialt fremtrædende gruppe (som Z ikke tilhører), og (v) ϕ er en type af handlinger, der ofte forekommer, og det forhold stiller folk, der har P, ringere end andre, eller (vi) ϕ er motiveret af fjendtlighed over for individer med P eller af den opfattelse, at individer med P har en lavere status end andre, eller at de bør holdes adskilt fra andre" (Lippert-Rasmussen, 2007; 374)

Der er fem nødvendige betingelser, der skal være til stede for at man karakterisere situationen som diskrimination ifølge denne definition. Betingelserne (i)-(iv'') er alle nødvendige, og derudover skal enten (v) eller (vi) være til stede, for at betingelserne er opfyldt. Det følger af definitionen, at diskrimination essentielt er et spørgsmål om forskelsbehandling, og at det ikke er muligt at diskriminere mod nogen, uden at der er andre, som man behandler bedre. Forskelsbehandling er dermed en nødvendig betingelse for diskrimination. En relevant gruppe, som den diskriminerede gruppe sammenlignes med, er ofte en del af samme samfund eller befinder sig under samme gældende lov og normer. Der er altså ikke tale om en orientering mod en absolut skala af hvor godt eller dårligt individer behandles, men i stedet mod sammenligning med en relevant gruppe (Altman, 2020).

Betingelse (i) definerer, at det er nødvendigt at Y skal have egenskaben P, og at Z ikke må have egenskaben P.

Betingelse (ii) foreskriver, at X skal behandle Y værre end Z ved at gøre ϕ , altså indebærer diskrimination nødvendigvis, at X behandler et individ værre end et andet, og selvom det dermed er muligt at diskrimination medfører en ulempe eller skade, så involverer diskrimination ikke nødvendigvis, at Y ender med at være værre stillet end Z som følge heraf.

Betingelse (iii) anviser, at det nødvendigvis er fordi Y har egenskaben P, at X behandler Y værre end Z ved at gøre ϕ . Dette kan præciseres ved at sige at det er fordi X opfatter Y som havende egenskaben P, at X behandler Y værre end Z ved at gøre ϕ , da fokus dermed er på X's perception og fortolkning af Y.

I betingelse (iv'') tydeliggøres det, at P omhandler at være medlem af en socialt fremtrædende gruppe. Diskrimination mod individer er nødvendigvis orienteret mod dem, fordi de er medlemmer af en socialt fremtrædende gruppe. En gruppe er socialt fremtrædende, når gruppen har en strukturerende indflydelse på social interaktion. Selvom det til en vis grad er arbitrært, hvilke grupper der forekommer socialt fremtrædende, og det kan være et gradsspørgsmål, om de er eller ej, så er der visse socialt fremtrædende grupper, der går igen i de fleste samfund, heriblandt køn, race og religion.

Det er som nævnt kun nødvendigt, at enten betingelse (v) eller (vi) er til stede, udover betingelse (i)-(iv''), for at der er tale om diskrimination. Betingelse (v) fastlægger, at handlingen ϕ skal forekomme ofte, og at det betyder, at individer med egenskaben P stilles ringere end andre. En forskelsbehandling, der sker en gang, kvalificerer dermed ikke fordi den ikke sker hyppigt nok, og en forskelsbehandling, der sker ofte, men som ikke stiller nogen ringere kvalificerer heller ikke. Hvis ikke betingelse (v) opfyldes, skal betingelse (vi) opfyldes, som handler om at handlingen ϕ skal være motiveret af fjendtlighed over for individer med P eller være motiveret af en opfattelse om, at individer med P har en lavere status end andre, eller at de bør holdes adskilt fra andre. På den måde er det muligt at indfange tilfælde af diskrimination, som kun sker en gang eller er af meget lav hyppighed, og som er motiveret af X's fjendtlighed eller opfattelse af individer med P som havende lavere status eller at de bør holdes adskilt fra andre. Disjunktionen tillader at man kan indfange tilfælde af forskelsbehandling, som er intentionelt motiveret af fjendtlighed, eller tilfælde af forskelsbehandling, som hænder ofte og stiller visse individer ringere, uden at der er nogen fjendtlighed eller ringe opfattelse af Y med egenskaben P som grundlag for forskelsbehandlingen.

Med udgangspunkt i definitionen undersøger jeg nu, om casens forskelsbehandling opfylder betingelserne for at være diskrimination. I undersøgelsen indsætter jeg værdier, der svarer til casen: (X) er bedømmere, bestående af ansatte mænd og kvinder på universitetet med samme eller

højere uddannelsesniveaue end den opslåede stilling; (Y) er en gruppe kvindelige ansøgere, som har indsendt et CV til et stillingsopslag; (Z) er en gruppe mandlige ansøgere, som har indsendt det samme CV til samme stillingsopslag; (P) er den egenskab at være kvinde; φ er handlingen at vurdere kvinder ringere. Med disse værdier er diskriminationskarakteristikken således at:

(X) *Bedømmere* diskriminerer mod (Y) *kvindelige ansøgere* i relation til (Z) *mandlige ansøgere* ved at φ *vurdere kvinder ringere*, hvis og kun hvis:

(i) Der er en egenskab, (P) *at være kvinde*, således at (Y) *kvindelige ansøgere* er (P) *kvinder*, og at (Z) *mandlige ansøgere* ikke er (P) *kvinder*.

(ii) (X) *Bedømmere* behandler (Y) *kvindelige ansøgere* værre end (Z) *mandlige ansøgere* ved at φ *vurdere kvinder ringere*, og

(iii) det er, fordi (Y) *kvindelige ansøgere* er (P) *kvinder*, at (X) *bedømmere* behandler (Y) *kvindelige ansøgere* værre end (Z) *mandlige ansøgere* ved at φ *vurdere kvinder ringere*.

(iv) (P) *At være kvinde* er den egenskab, at være et medlem af en bestemt socialt fremtrædende gruppe (som (Z) *mandlige ansøgere* ikke tilhører) og

(v) φ *at vurdere kvinder ringere* er en type af handlinger, der ofte forekommer, og det forhold stiller folk, der er (P) *kvinder*, ringere end andre, eller

(vi) φ *at vurdere kvinder ringere* er motiveret af fjendtlighed over for (P) *kvinder* eller af den opfattelse, at (P) *kvinder* har en lavere status end andre, eller at de bør holdes adskilt fra andre

Disse betingelser, ((i)-(iv'') og (v)) eller ((i)-(iv'') og (vi)) skal være opfyldte, for at man kan klassificere forskelsbehandlingen som diskrimination. Jeg undersøger nu, om hver betingelse er opfyldt, og om resultatet er, at der er tale om diskrimination:

(i) Det er sandt, at kvindelige ansøgere er kvinder, og mandlige ansøgere ikke er kvinder. Dog kunne man præcisere, at det er bedømmers (X) tilskrivelse af (P) til en gruppe, som er afgørende for handlingen φ . Det er på den måde ligegyldigt, om (Y) selv anskuer sig værende (P), så længe (Y) opfattes af (X) som havende (P).

(ii) Denne betingelse kræver at de kvindelige ansøgere behandles værre end mandlige ansøgere, når kvinder bliver vurderet ringere. Man må antage, at bedømmerne både tilskriver sig et meritokratisk og upartisk princip når de skal bedømme, og desuden må man antage at kvinder generelt er lige så kompetente som mænd. Hvis man er ringere end andre, bør man også blive vurderet som ringere, hvis alle skal bedømmes ligeligt, men hvis man er lige kompetente, bør man også vurderes som lige kompetente for at blive behandlet lige og upartisk. Eftersom (Y) de kvindelige ansøgere og (Z)

de mandlige ansøgere har indsendt det samme CV og dermed forekommer lige kompetente, bliver (Y) stillet værre end (Z).

(iii) For at denne betingelse skal være opfyldt, så skal det være fordi kvindelige ansøgere er kvinder, at bedømmeren behandler kvindelige ansøgere værre end mandlige ansøgere ved at vurdere kvinder ringere. Der er tale om et kausalt forhold, som man kan finde hjemmel i hos de studier, der påpeger at køn er den udslagsgivende faktor for ringere vurdering i rekruttering på universiteter. Både Moss-Racusin et al. (2012) og Louise Sloth (2018) påpeger, at køn var den udslagsgivende faktor, konkretiseret i hhv. kvindelige navne og mandlige navne. Det kan diskuteres, om det virkelig er fordi den kvindelige ansøger er kvinde, at bedømmere uforsætligt vurderer hende ringere. Man kunne fx spekulere om det var en implicit bias mod mødre eller kvinder i den fødedygtige alder, der påvirkede bedømmelsen. Men disse grupper deler også egenskaben kvinde, så køn som fællesnævner hos forskellige sociale grupper er umiddelbart den udslagsgivende faktor, om det er direkte eller indirekte må den videre forskning på området vise.

(iv) Det relevante i denne betingelse er, at den forskelsbehandlende gruppe (X) tilskriver gruppen (Y) egenskaben (P), så når bedømmerne vurderer kvindelige ansøgere ringere fordi de opfatter dem som kvinder, og de ikke vurderer mandlige ansøgere ringere, fordi de ikke er medlem af den socialt fremtrædende gruppe (P) kvinde, så er betingelsen opfyldt. At (Y) bliver opfattet af (X) som havende (P) og at (Z) ikke tilhører den socialt fremtrædende gruppe ser ud til at være opfyldt jf. de to studier nævnt i ovenstående (iii).

(v) Betingelsen er at handlingen ϕ at vurdere kvinder ringere er en handling, som ofte forekommer og at det forhold stiller kvinder ringere end andre. To dele skal altså opfyldes, hyppighed og tilstand:

Studier på området (Moss-Racusin et al., 2012; Sloth, 2018) antyder, at ϕ er en type handling, der forekommer i rekruttering på universiteter, selvom bedømmerne anser sig selv som objektive og rationelle. Internationale studier har fundet lignende resultater i erhvervslivets rekrutteringer (Bertrand & Mullainathan, 2004; Edo et al. 2013). I perioden 2015-2017 blev der i alt besat 5.418 stillinger på professor-, lektor-, og adjunktniveau på de danske universiteter, og mens 2.035 stillinger blev besat af kvindelige ansøgere (FUM, 2019; 19), er det i første omgang ikke udfaldet, der er interessant, men i stedet om det at kvindelige ansøgere bliver vurderet ringere end mandlige ansøgere er en type handling, der ofte forekommer. I kraft af at forskellige studier henviser til, at bedømmere overordnet set har tendens til at vurdere kvinder ringere, og at der antalsmæssigt finder mange rekrutteringer sted på universiteterne, er der belæg for at sige, at denne type handling forekommer ofte.

Det internationale studie (Moss-Racusin et al., 2012) viste, at bedømmeres ringere vurdering af kvindelige ansøgere betød, at bedømmerne var mindre villige til at tilbyde kvinden et job eller at være mentor for hende, og de anbefalede generelt også at tilbyde hende en lavere løn end den mandlige ansøger. Disse umiddelbare effekter er nok til at hævde, at kvindelige ansøgere stilles ringere end mandlige ansøgere. Nogle vil måske indvende, at det ikke er sikkert at en kvindelig ansøger stilles ringere ved fx ikke at få tilbudt en stilling, da hun fx kan få tilbudt en anden og bedre stilling en uge senere, men i så fald vil det også være tilfældet for den mandlige ansøger, at han heller ikke stilles ringere ved ikke at få tilbudt stillingen. Foruden disse gisninger og set i lyset af den konkrete situation stilles kvinder ringere ved ikke at blive tilbudt en stilling.

(vi) Denne betingelse kræver, at en gruppe af (X) bedømmere nærede en fjendtlig indstilling til (P) kvinder eller var af den opfattelse, at kvinder har en lavere status end andre, eller at de bør holdes adskilt fra andre, og at dette motiverede dem til handlingen ϕ at vurdere kvinder ringere. Denne betingelse ser umiddelbart ud til at kræve en vis fjendtlig intention fra (X) bedømmernes side, men dette fandt man ikke i studiet (Moss-Racusin, 2012). Man fandt til gengæld at bedømmerne var vokset op i sexistiske samfund. Umiddelbart ser det ud som om denne betingelse hentyder til eksplicit fjendtlighed, men måske kan den også indeholde den type fjendtlighed, der ikke er eksplicit, men som er implicit, fordi man er vokset op i et sexistisk samfund med bestemte kønsroller og stereotyper, som har en indflydelse på hvordan man opfatter kvinder. Når (v) er opfyldt, behøver (vi) dog ikke at være opfyldt, og det er dermed ikke en nødvendig betingelse, at bedømmere er fjendtligt indstillede overfor kvinder. Hvis man ikke skelner mellem eksplicit og implicit fjendtlighed, og hvis man accepterer at implicit fjendtlighed også kan motivere til handlingen ϕ , så kunne betingelse (vi) også være opfyldt.

Med udgangspunkt i Narveson's og Lippert-Rasmussens definition ser casen ud til at opfylde betingelserne for, at der er tale om diskrimination i tilfredsstillende grad.

2.2 Diskriminationstype

Der findes en mængde beskrivelser af forskellige typer diskrimination, fx direkte og indirekte diskrimination, intentionel og institutionel, individuel og strukturel diskrimination. Dette afsnit diskuterer kort, hvilke typer diskrimination der bedst beskriver det, som er tilfældet i casen.

Et paradigmatiske eksempel på diskrimination er, når et diskriminerende individ forskelsbehandler til ulempe for et individ, der er medlem af en socialt fremtrædende gruppe, og at handlingen er eksplicit og intentionel. Dette kaldes direkte diskrimination. Mindre paradigmatiske tilfælde af direkte diskrimination involverer ikke en intentionel handling, men har en effekt der er til ulempe (Lippert-Rasmussen, 2014; 59-60). En ulempe kan være et resultat af en generel ligegyldighed mod bestemte gruppemedlemmers interesser og rettigheder. Ufordelagtig forskelsbehandling, som er resultatet af en bias mod en bestemt gruppe, selv når denne bias ikke involverer nogen intention om

at behandle gruppen ufordelagtigt kategoriseres også som direkte diskrimination. Handlinger, som falder under direkte diskrimination, kan være ubevidste, idet individet er ubevidst om det diskriminerende motiv bag handlingen. Det er plausibelt, at ubevidste fordomme er en gældende faktor i en signifikant række af diskriminerende adfærd.

Der findes også en type diskrimination, som kaldes indirekte diskrimination. Denne type diskrimination skal indfange når en handling har en uforholdsmæssig ulempeeffekt på medlemmer af socialt fremtrædende grupper. I de tilfælde må den ikke afskrives som moralsk eller juridisk irrelevant, eller affærdiges som et tilfælde. I stedet kræves der en passende begrundelse, for at man kan fortsætte med handlingen. Standarden for, hvad der tæller for at være en passende begrundelse må overvejes i hver enkelt situation (Altman, 2020).

Casen ser ud til at kunne høre under direkte diskrimination, når denne type diskrimination tillader, at det ikke er nødvendigt for en handling at være intentionel eller eksplicit for at være direkte diskrimination. Det var som nævnt ikke intentionelt eller fjendtligt ment, at vurdere de kvindelige ansøgere ringere. Der er dog også træk ved casen, som er i tråd med indirekte diskrimination: ikke-anonym rekruttering kan være en handling, som har en uforholdsmæssig ulempeeffekt for kvinder. Direkte diskrimination fokuserer i højere grad på handlingen, mens indirekte diskrimination fokuserer på effekten, og casen kan både kategoriseres som direkte og indirekte diskrimination, da de med to forskellige fokus ikke udelukker hinanden.

Skellet mellem direkte og indirekte diskrimination kritiseres da også af nogle. Young mener fx, at diskriminationsbegrebet kun bør indeholde intentionelle og eksplicit formulerede eksklusions- eller præferencehandlinger. Hun mener at indirekte diskrimination fokuserer på effekten af diskrimination, i stedet for indholdet af diskrimination, og at dette er med til at skabe forvirring om effekt og indhold, undertrykkelse og diskrimination. Hun definerer derfor diskrimination som en intentionel handling udført af specifikke individer. Undertrykkelse er ifølge Young det regelmæssige resultat af samfundets strukturelle og institutionelle ramme (1990; 196). I samme stil hævder Eidelson at indirekte diskrimination ikke bør anses for at være en selvstændig type diskrimination, og at det i høj grad bare er juridisk jargon. Han mener, at diskrimination er en handling, hvor et individ er sensitivt overfor en egenskab hos det individ, der diskrimineres mod (2015; 19) og forskelsbehandler mod det individ i en eller anden grad (Altman, 2020). Spørgsmålet er så, om Eidelsons definition kan rumme de diskriminerende handlinger, der ikke er bevidste eller fjendtligt motiveret, men hvor en bedømmer stadig er sensitiv overfor og reagerer på en egenskab hos en ansøger. Disse typer diskrimination ser ikke ud til at være en del af Youngs diskriminationsbegreb, og henviser til at der så er tale om undertrykkelse.

Problemet er, at hvis bedømmerne ikke har intention om at diskriminere, og at der ikke umiddelbart er nogen diskriminatoriske overbevisninger til stede, så er den eneste måde at finde ud af det diskriminerende indhold ved at se på effekten. Der forekommer altså at være et sammenstød mellem teoretisk begrebsafgrænsning og hvad der metodisk er muligt.

På tværs af distinktionen mellem direkte og indirekte diskrimination findes begreberne organisatorisk og strukturel diskrimination. Det hænder ofte, at diskriminerende handlinger tilskrives til et kollektiv af individer frem for at anskue dem som individer, der handler individuelt. På den måde kan universiteter handle diskriminatorisk. Denne type diskrimination kaldes organisatorisk. Et bestyrelsesmedlems diskriminerende handlinger er i kraft af individets officielle magt og fordi det foregår i organisationens kontekst, organisatorisk diskrimination. Eftersom organisationer på den måde kan have intentioner som kollektiv, kan de udføre både direkte og indirekte diskrimination (Altman, 2020). Strukturel diskrimination omhandler de regler, der konstituerer og regulerer store dele af livet, såsom familierelationer, ejendomsejerskab, politiske kræfter og ansvar osv. (Pogge, 2008; 37). Når sådanne regler er diskriminerende, er de ofte, men ikke altid, overlagt skabt af et eller flere individer, og dermed er der i de tilfælde tale om direkte diskrimination. Når man taler om strukturel diskrimination, er det dog ofte fokus at indfange en uret som ikke er direkte diskrimination, i stedet er fokus på at belyse den effekt, diskriminationen har, som er at fastholde minoritetsgrupper i en inferior position. Det er højst usandsynligt at systematisk frembringelse af uret og uforholdsmæssige ulemper er et tilfælde. Tværtimod er det næsten altid tilfældet, at regler intentionelt blev skabt af institutioner for at stille en gruppe ringere på et tidspunkt i samfundets historie. Begrebet strukturel diskrimination omhandler derfor i dag nærmest kun indirekte diskrimination, men fra et empirisk perspektiv er direkte diskrimination stort set altid en del af skabelsen og eksistensen af strukturel diskrimination (Altman, 2020).

Når samfundets største institutioner, såsom universiteter, og deres regler frembringer en uforholdsmæssig ulempe for medlemmer af visse socialt fremtrædende grupper, så er der tale om strukturel diskrimination mod medlemmer af de socialt fremtrædende grupper. På den måde kan diskriminationen i casen også anskues for at være strukturel diskrimination. Da den foregår i en bestemt organisatorisk kontekst som universiteter, og rekrutteringsprocessen som handling udføres af et kollektiv af individer, kan det også anses for at være organisatorisk diskrimination. Umiddelbart kan casen anskues fra forskellige vinkler eller på forskellige niveauer, og dermed kommer tilgangen til casen til at afgøre, hvilken type diskrimination, der er tale om.

Del 3: Om Implicit Bias

I denne del undersøges det, om implicit bias er en årsag til diskrimination i rekrutteringscasen. For at vide om implicit bias kan være en årsag til diskrimination, er det nødvendigt at definere hvad implicit

bias er, hvilket viser sig at have visse udfordringer, som ses i de kommende tre afsnit. Herunder placeres implicit bias kort som den indgår i den menneskelige kognition:

Forskning fra de sidste tre årtier har vist, at implicit kognition er en fundamental del af menneskelig natur, og det er ikke længere kontroversielt at hævde, at menneskets eksplicite holdninger, refleksioner og bevidste tanker kun er en del, og måske endda kun en lille del af menneskelig kognition (Munch-Jurisc, 2020; 239). Forskningen på området hævder, at agenter ikke altid har bevidst, intentionel kontrol over processer som social opfattelse, indtryksformation og domme, som motiverer deres handlinger. Mange mentale processer fungerer implicit eller uden for bevidst opmærksomhed eller fokus. Disse processer inkluderer implicit hukommelse, implicit opfattelse, implicit stereotyper mm. (Greenwald & Banaji, 1995). Implicit kognition og implicite bias er ikke problematiske i sig selv, og det anses som en naturlig del af den komplekse menneskelige kognition. Undersøgelserne på området har dog rejst en række metafysiske, epistemologiske og etiske spørgsmål, som nu behandles i filosofi.

3.1 Definition af Implicit Bias

Der er en mængde varierende information om implicit bias, hvilket tyder på, at der er et behov for at definere emnet. En enkelt definition af begrebet findes ikke umiddelbart. Hensigten med dette afsnit er at skabe overblik over de anvendelser, man ofte støder på i litteraturen om implicit bias. Jeg har fundet det nyttigt at skelne mellem (1) implicit bias som begreb, (2) som en del af kognitionspsykologiske undersøgelser og (3) som empirisk fænomen. De tre perspektiver eller tilgange til implicit bias er tæt forbundne og skelnes generelt ikke i mellem.

(1) Begrebet implicit bias dækker over det, der forekommer at være bud på definitioner af implicit bias. De centrale aspekter ved forskellige bud på definitioner undersøges nærmere i 3.1.1 Begrebet Implicit Bias.

(2) I kognitiv psykologi omtaler man oftere implicit bias som implicit association, fordi association er mere neutralt og kan spænde bredere end det mere specifikke og negativt ladede bias. Fokus er ofte på den kognitive proces eller mekanisme, og man forholder sig overvejende til det, man kan måle, udlede og observere under kontrollerede omstændigheder. Dette undersøges nærmere i 3.1.2 Implicitte Associationer.

(3) På fænomenniveau fokuserer man på det, der kan observeres; handlinger, udtalelser, vurderinger mm. Der er en stor mængde observationer af fænomenet implicit bias, hvilket undersøges nærmere i 3.1.3 Fænomenet Implicit Bias

Ved at inddele implicit bias i de tre tilgange kan man skelne mellem observationer i praksis og observationer i laboratorie, kognitionspsykologiske teorier, studier og observationer om hjernens processer og mekanismer, og centrale aspekter ved begrebet. Selvom de tre tilgange til tider

overlapper hinanden eller er svære at skelne mellem, forsøger jeg at gøre det klart, hvornår der er tale om hvilken tilgang for at skabe mere tydelighed og for at vise hvilke begrænsninger man skal være opmærksom på i hver tilgang.

3.1.1 Begrebet Implicit Bias

Eftersom implicit bias har modtaget en del opmærksomhed, også uden for forskning, er der en mængde aspekter, der går igen, når der forklares, hvad implicit bias er. Disse aspekter er fundet i forskellig videnskabelig litteratur på området (Saul, 2012; Munch-Juriscic, 2020; Brownstein, 2019; Kelly&Roedder, 2008; Brownstein and Saul, 2016; 2) og præsenteres her:

1. Implicit bias er en ubevidst fordom, forudindtagethed eller forvrængning
2. Det er en ubevidst, automatisk tendens til at associere visse egenskaber med bestemte grupper
3. De er formentlig ikke mulige at selvrapportere om, og man kan ikke opnå adgang til dem via introspektion, da de er uden for det bevidste område
4. Implicit bias er en mental genvej, som hjernen anvender for at spare resurser
5. Man vurderer medlemmer af stigmatiserede grupper mere negativt end andre grupper, og dette gælder også for medlemmerne selv af de stigmatiserede grupper, og blandt dem, som har udtalte egalitære overbevisninger og som arbejder med at bekæmpe fordomme
6. Implicit bias mod stigmatiserede grupper er et produkt af et bestemt kulturelt og politisk miljø, og kan fx skabes ved at befinde sig i et samfund, hvor sexistiske fordomme og stereotyper er omfattende
7. Stort set alle har dem, og de er svære at blive fri for
8. De kan være i total modsætning til ens eksplicitte værdier, holdninger og overbevisninger
9. Mennesker kan handle på baggrund af implicit bias uden at have intention om det, og implicit bias har en effekt på social adfærd

Til sammen udgør de en eksplikativ definition af begrebet implicit bias. Eftersom området stadig undersøges og forskes i, er en eksplikativ definition sandsynligvis det mest passende at sigte efter, da det formentlig endnu er for tidligt at kunne definere begrebet i nødvendige og tilstrækkelige betingelser (Hvidtfeldt et al. 2016). Punkt 1-4 er overvejende baseret på (2) kognitionspsykologiske studier, mens punkt 5-9 ser ud til at være baseret både på (2) den kognitionspsykologiske tilgang og (3) fænomentilgangen. (3) Fænomentilgangen fokuserer som sagt på den effekt implicit bias ser ud til at have på social adfærd, og ikke på eventuelle kognitive processer, hvilket gør at tilgangen anvender og afhænger af teori fra tilgang (2). I princippet kan (3) Fænomentilgangen observere et fænomen, der ligner implicit bias, men uden at være det. Effekten, uanset om den er intentionel eller ikke-intentionel, eller bevidst eller ubevidst, kan stadig være diskriminerende jf. Del 2 Om Diskrimination uanset om begrundelsen er implicit bias eller ej. Indtil videre har implicit bias formentlig været den mest passende

begrundelse for diskriminatorisk adfærd eller diskriminatoriske effekter, og derfor er den blevet valgt fremfor andre grunde, som fx eksplicit bias.

Implicit bias præsenteres nogle gange som en modsætning til *eksplicit bias*. Eksplicite bias inkluderer præferencer, overbevisninger og holdninger, som individet er bevidst om, at hun har. Man er generelt bevidst om den indflydelse, ens eksplicite bias har på ens adfærd og handlinger, og bevidsthed er dermed det, der adskiller eksplicit og implicit bias (Daumeier, 2019). Et individ kan naturligvis forstille eller benægte at de handler af en bestemt årsag, så det kan være svært at eftervise at det er eksplicit, men et bedragerisk individ er ikke desto mindre i stand til at formulere sin overbevisning eller identificere sine intentioner, som er årsag for handlingen, selv når individet er uvilligt til at indrømme det. Modsætningen mellem implicit og eksplicit kan dog være problematisk, da det nogle gange præsenteres som et statisk, gensidigt udelukkende forhold, og det kan drages i tvivl, om man kan anskue det bevidste og ubevidste således.

Implicit bias beskrives som værende noget ubevidst, men det er ofte uklart, præcis hvad der menes med at noget er ubevidst. Er individer ubevidste om indholdet af de mentale associationer eller repræsentationer, som har en effekt på deres præstation i undersøgelsesmetoder for implicite associationer? Er de ubevidste om årsagen til deres implicite bias eller om den effekt, som implicit bias har på deres adfærd? Eller er individerne ubevidste om det muligt modstridende forhold mellem deres eksplicite og implicite vurderinger? Der er forskellige bud på svarene: Nogle mener at individer formentlig har forskellige bevidsthedstilstande, fx adgangsbevidsthed (Block, 1995). Andre mener at individer ofte mangler kilde- og påvirkningsbevidsthed om deres implicite bias, men at de typisk har indholdsbevidsthed (Gawronski, 2006). Ideen om indholdsbevidsthed kommer fra undersøgelser, hvor en falsk polygraf indgår, og forsøgsparticipanterne overbevises om, at den kan måle falsk selvrapportering (Nier, 2005). I disse eksperimenter ser deltagerne implicite og eksplicite bias ud til at være tættere korreleret. Fundet antyder at deltagerne er bevidste om indholdet af deres implicite vurderinger og at de ændrer respons, når de er overbeviste om, at undersøgelsen vil opdage uoverensstemmelser. I andre studier har man bedt deltagere om at forudsige deres egne implicite bias (Hahn et al. 2014), og der fandt man, at individer var gode til at forudsige deres egne Implicit Association Test-resultater.

På trods af disse studier er det stadig uklart, om individer bliver bevidste om indholdet af deres implicite bias gennem introspektion ved at udlede deres implicite bias fra deres adfærd eller gennem en anden kilde (Brownstein, 2019), men det er også muligt, at de allerede var bekendte med denne bias. Andre mener, at eksplicit bias kan forklare meget af det, som kognitionspsykologiske teorier om implicit bias forsøger at forklare. Der har også været diskussioner om, hvilken type bias der er vigtigst, eller hvilken der har den største effekt, på menneskers adfærd. Diskussionerne og tvivlen på området er med til at vise, at kognitionspsykologiens fund kan forekomme problematiske for den gængse eller eksplikative definition af implicit bias, som beskriver, at man ikke har adgang til implicit

bias. Men det kan være nødvendigt at undersøge nærmere, om begrebsdefinitionen hænger sammen med eksisterende teorier om kognition, og om det virkelig kan opdeles skarpt i det statiske, gensidigt udelukkende forhold mellem implicit og eksplicit. De nævnte undersøgelser peger i hvert fald på, at implicitte associationer ikke nødvendigvis har den karakter, og understreger den eksisterende dissonans mellem teori og definition.

Den type bias der især er interessant for denne opgave, er implicit bias, som har en effekt på måden hvorpå vi oplever, fortolker, evaluerer og interagerer med mennesker fra de grupper vores bias omhandler (Saul, 2013). I opgaven anvender jeg begreberne implicit association eller overbevisning, når der er tale om psykologiske undersøgelser, da det er de begreber, de selv anvender. Når begrebet implicit bias anvendes i denne opgave er der tale om en underforstået, ubevidst fordom, evaluering eller forvrænget opfattelse af stigmatiserede gruppemedlemmer, som kan ligge til grund for handling. Jeg anerkender at brugen af begrebet ubevidst kan være problematisk, og derfor skal det ikke forstås som en statisk tilstand, men som noget individet under visse omstændigheder formentlig kan være eller blive bevidst.

3.1.2 Implicitte Associationer

I dette afsnit undersøges kognitionspsykologiens forklaring på, hvordan implicit bias indgår i menneskets tænkning. Der er en mængde forskellige metoder til at undersøge implicit bias, og for at respektere sit omfang fokuserer specialet udelukkende på kritik af Implicit Association Test (IAT), da den er den mest kendte i forbindelse med implicit bias og derfor også den mest omdiskuterede.

Kognitiv psykologi fokuserer bl.a. på heuristikker, som er mentale genveje eller tommelfingerregler, som er velfungerende i mange tilfælde, men som er skyld i systematiske fejl i andre tilfælde. Mennesker vælger ofte forsætligt at anvende en heuristik, fordi de tror, at det vil lede dem til præcise resultater, selvom det ikke altid er tilfældet. Forskning fra det psykologiske felt har knyttet visse heuristikker med dobbeltproces-tilgange. Ifølge disse tilgange benytter mennesker sig af to kognitive systemer. System I er hurtigt, intuitivt og har tilbøjelighed til fejl, mens System II er mere forsætligt, kalkulerende, langsommere og oftere fejlfri - men det er selvfølgelig muligt, efter grundig overvejelse, at nå frem til et forkert resultat. Meget heuristik-baseret tænkning forgår i System I, men kan tilsidesættes af System II. Nogle mener, at implicit bias bedst ses i lyset af de eksisterende teorier om dobbeltprocesser pga. Implicit Association Test, også forkortet IAT (Brownstein, 2019).

IAT er i dag en Internetbaseret test, som beder individer om at kategorisere en serie af ord eller billeder i grupper. Det er en fleksibel test, som findes i mange variationer. Ideen med testen er at tydeliggøre automatiske associationer mellem begreber (fx matematik) og attributter (fx god og dårlig, kvinde og mand mm.). IAT's hypotese er at det er nemmere for mennesker at associere behagelige ord med traditionelt privilegerede samfundsgrupper (mænd, hvide m.fl), mens ubehagelige

ord lettere associeres med traditionelt dårligere stillede samfundsgrupper, og dette gøres ved at bede individer om at reagere på stereotypkonsistente sammensætninger og stereotypinkonsistente sammensætninger. IAT-hypotesen er at stereotypkonsistente sammensætninger, eller begrebssammensætninger som er velassocierede i hukommelsen, faciliterer hurtig og præcis respons. Hurtig og præcis respons hindres eller opholdes når individet udsættes for stereotypinkonsistente sammensætninger (Gawronski, 2009; 142). Identitetsmarkøren (køn, race mv.) som individet udsættes for i testen, sammensat med tidspresset, betyder at deltagerne ikke har tid til at overveje hvad de gør, hvilket henleder til at tænkningen foregår i System I. Det er formentlig derfor, at mennesker, som normalt vil mene at de går ind for ligestilling, kan forekomme at have bias mod køn i IAT.

IAT har nogle begrænsninger, som af og til tages for givet eller ignoreres, hvilket betyder at man udleder mere af den, end hvad man egentlig kan. Hvad man indtil videre kan sige, at IAT kan, opsummeres her:

IAT åbner ikke nødvendigvis et vindue til det ubevidste, da de associationer, den måler, ikke nødvendigvis er ubevidste. Når der er lav korrelation mellem et individs selvrapportering og IAT-resultater kan det have flere årsager end blot mangel på introspektiv adgang – der kan fx være bekymringer ang. selvpræsentation. IAT er dog formentlig mindre udsat for kontrolleret respons end fx selvrapportering. Nogle antager at IAT som undersøgelsesmetode for implicit bias kan afsløre et individs sande holdninger eller overbevisninger, som de er uvillige til at videregive i selvrapportering. Der er dog mindst to måder at fortolke begrebet om "det sande jeg" på, og de to måder modsiger hinanden. Den første fortolkning er, at det sande jeg afsløres, når et individ mister intentionel kontrol over deres handlinger eller adfærd (fx ved at have drukket for meget alkohol). Den anden fortolkning er, at det sande jeg reflekteres i et individs bevidste handlingsforsøg. IAT forsøger at undersøge individers responser, som overvejende ikke er intentionelle, men om det siger noget om individets sande jeg, afhænger af fortolkningen af, hvad det sande jeg indebærer. Associationerne, som måles i IAT anses nogle gange for at være robuste, men en del studier har vist, at det er meget kontekstsensitivt at undersøge implicit bias, hvilket udfordrer antagelsen om, at associationer er meget robuste. Noget af det mest omdiskuterede ved IAT er, om den måler individets præferencer gennem associationer. IAT måler ikke individets godkendelse eller støtte til overbevisninger eller vurderinger. Den undersøger mentale associationer, og om de er eller ikke er eksplicit godkendte, kan den ikke måle.

Derudover påpeger studier, at hukommelsesaktiverede associationer kan have indflydelse på åbenlys adfærd, selv når disse associationer afvises som ugyldige gennem selvrapportering. Dette vises tydeligst i forskning, som påpeger at undersøgelsesresultaterne kan forudsige spontan adfærd, som er svær at forudsige gennem selvrapportering. Alle disse forskellige undersøgelser og resultater indikerer, at selvom IAT ikke altid leverer den information, man nogle

gange tilskriver den, så kan den stadig anses for at være ét af flere værdifulde værktøjer til at undersøge menneskets indre mentale liv, hvilket er essentielt for at kunne forstå menneskelig adfærd (Gawronski, 2009; 144-7).

Man skal selvfølgelig huske, at IAT-testen ikke direkte kan sammenlignes med en rekrutteringsproces, samt lignende videnskabelige forbehold. Man kan umiddelbart kun hævde, at IAT leverer information om individers mentale associationer, og at disse associationer nogle gange er bevidste, andre gange ubevidste – de er under alle omstændigheder ikke nødvendigvis i overensstemmelse med individets eksplicite overbevisninger. I modsætning til hvad man kan støde på i litteraturen, fortæller IAT ikke nødvendigvis noget om præferencer, men den siger noget om, hvor stærk en association er i en tidspreset kontekst. Indtil videre er ingen teori om implicit social kognition konsistent med al nutidig data, og der forskes stadig på området.

Man kan sammenholde denne information med de centrale aspekter af definitionen af implicit bias, selvom IAT omhandler implicite associationer. Umiddelbart er der ikke noget, der er i modstrid med punkterne. De bør dog alle støttes af empiri, og undersøgelser om ubevidst kognition har vist sig at være en udfordring. Men begrænsninger for undersøgelsesmetoden udfordrer ikke begrebet. Det stiller i princippet individer i en af to situationer: individer med eksplicite egalitære overbevisninger, som i IAT udviser stærke associationer mellem fx kvinde og hjemmegående, mand og forsker kan enten A) have implicit bias eller B) vil ikke indrømme sin eksplicite bias. Den information kan være svær eller umulig at opnå, fordi den afhænger af det individets evne til introspektion, bekymringer angående selvrepræsentation samt vilje til at dele information om egne overbevisninger. Ikke mindst afhænger det af, om man så direkte kan oversætte implicit association med implicit bias. Det afhænger også af, om definitionen af implicit bias kan rumme at kontekst formentlig har betydning, om implicit bias er statisk eller dynamisk og hvordan afgrænsningen mellem implicit og eksplicit er. Det tyder på, at der er brug for mere forskning på området, og en klarere begrebsafklaring vil også være nyttig.

3.1.3 Fænomenet Implicit Bias

Antallet af studier om implicit bias i rekrutteringsprocesser er voksende, og de har overvejende fokus på den observerbare effekt af implicit bias, men der dukker samtidig et nyt begreb op, som er tæt beslægtet med implicit bias kaldet subtil bias.

John og Jennifer-studiet blev præsenteret i afsnit 1.5, og handlede kort sagt om, at bedømmere har tendens til at vurdere kvindelige ansøgere ringere end mandlige ansøgere, selvom de har et ens CV. Forskerne anvendte ikke begrebet implicit bias om den bias de observerede, i stedet kaldte de den subtil bias. Når studiet omtales i andet litteratur, er der tendens til at referere til den subtile bias som implicit bias. Forskerne målte bedømmernes kønsbias på Den Moderne Sexisme Skala,

som er en selv-rapporteringskala, og selvom den ikke er direkte i den forstand, at den beder deltagere om at besvare, om de har sexistiske overbevisninger, så er den mindre indirekte end fx IAT-testen (Saul, u.u.). Dette er grunden til, at forskerne ikke kaldte den kønsbias, som de fandt, for implicit, men i stedet anvendte subtil bias om det, de fandt.

For at kalde bias for implicit, ser det ud til, at man i litteraturen mener, at individers adfærd skal sammenlignes med deres IAT-resultater. Men som afsnittet ovenfor omtalte, så er en positiv IAT-test ikke nødvendigvis et sikkert tegn på at der er tale om implicit bias, kun implicit association i en bestemt kontekst. Det ser umiddelbart ud til at begrebet subtil bias anvendes om fænomenet implicit bias, når der mangler en kognitionspsykologisk test til at sammenligne adfærd og indre associationer med. Begrebet subtil bias ser dog ud til at være hentet fra en gren af racismeforskning, som overvejende er baseret på gruppepsykologi og gruppebaserede handlinger, og her finder man en rimelig definition:

Subtil bias beskrives som et fænomen, der hører under aversions-racisme. En aversionsracist sympatiserer med folk, der er blevet gjort uret mod, støtter egalitære principper og tror oprigtigt, at de ikke har fordomme, men på samme tid har de modstridende, ofte ubevidste negative følelser og overbevisninger om sorte. I situationer, hvor rigtig eller forkert adfærd er tydelig, opfører disse mennesker sig sjældent sexistisk eller racistisk, da det ville krænke deres personlige egalitære principper. I situationer, hvor det er mindre tydeligt, hvilken opførsel der er rigtig eller forkert, eller hvor en negativ respons kan retfærdiggøres med henblik på en anden faktor end race eller køn (fx kompetence), kan bias udtrykkes på en subtil måde, som forhindrer eller besværliggør for både udføreren selv og andre at identificere, at der er tale om uretfærdig behandling. Subtil bias defineres som den handling eller adfærd der aktivt, men uforsætligt eller ubevidst udføres, mens der refereres til implicit bias som en mere passiv, ubevidst holdning eller association (Dovidio et al. 2016).

Definitionen af subtil bias i denne forskningslitteratur er mere sensitiv over for kontekst, end den eksplikative definition af implicit bias, men derudover er de ikke i modstrid, og har en del ligheder. Det er interessant, at man kender til både begrebet om implicit og subtil bias og at der skelnes mellem dem. Hvis der er et krav om (hvilket jeg dog ikke har kunne finde i litteraturen) at bias kun kan være implicit bias, hvis individers adfærd observeres samt testes gennem IAT, eller en anden lignende undersøgelsesmetode, udelukker det de undersøgelser, der ikke anvender (2) den Kognitionspsykologiske tilgang. Der er formentlig tidspunkter, hvor det er svært eller problematisk at måle individers associationer, og studier, som allerede er foretaget, men som ikke målte via IAT o.l., kan i så fald heller ikke kalde den bias de observerede for implicit bias. Den eksplikative definition af implicit bias indeholder dog både den passive, ubevidste association og den handling, der aktivt, men ubevidst udføres, mens de skelner mellem de to typer bias.

Racismeforskningen bidrager med at belyse fænomenet omkring implicit bias, selvom det går under subtil bias ifølge deres definition. Der er uden tvivl en interessant opgave i at undersøge nærmere, hvad implicit bias og subtil bias indebærer, hvor de overlapper og hvordan de adskiller sig, hvis de adskiller sig. Man kunne også anvende subtil bias om implicit bias, da man så er fri for at foretage IAT o.l., som jo har vist sig kun at kunne udtale sig begrænset om implicit bias. Spørgsmålet er om en definition af implicit bias skal indeholde et eventuelt krav om, at det skal måles af IAT, eller om det kan forudsættes at adfærden og handlinger i en specifik kontekst er ubevidste. Da IAT ikke virker til at kunne udlede noget rimelig begrundet synes den ikke oplagt, som afgørende faktor for at definere en type bias som implicit bias. Der er muligvis brug for en anden type faktor eller en anden type undersøgelse for at afgøre dette. Det er et tilbagevendende problem, at man tilsyneladende arbejder med en del af den menneskelige kognition, som foregår ubevidst. Jeg fortsætter med at anvende begrebet implicit bias, da det er det mest brugte indenfor det mest af den litteratur, specialet anvender, især inden for filosofisk litteratur.

Der er som sagt en del studier på fænomenet implicit bias, og her præsenteres kort nogle eksempler:

Der er lavet et studie lig Moss-Racusins i Danmark, hvor to danske navne anvendes på CV'er, hhv. Maria Eriksen og Martin Eriksen. Derudover er CV'et identisk: samme uddannelse, alder, udgivelser og kompetencer. CV'erne blev sendt ud til professorer og lektorer på Copenhagen Business School (CBS). Konklusionen på studiet er, at der var en gennemgående tendens til at favorisere den mandlige ansøger og devaluere den kvindelige ansøger. Mange bedømmelser tog ikke udgangspunkt i konkret information fra CV'et, men fortolkede og lavede antagelser, som i høj grad afspejler visse traditionelle og sexistiske samfundsmæssige ideologier om køn og kønsroller. Det antyder, at bedømmelserne sjældent vurderes ud fra et fuldkomment meritokratisk princip, og at den bedømtes køn kan igangsætte bias, herunder implicit bias, hos bedømmeren. Dette hviler på en diskursiv analyse af bedømmernes skriftlige vurdering af ansøgningerne (Sloth, 2018; 70).

Der er flere internationale studier i det private erhverv (Bertrand & Mullainathan, 2004; Edo et al. 2013), som også tyder på at navne kan udløse bias i rekruttering, som resulterer i en mærkbar forskel i handlinger overfor ansøgere som er ikke-mandlige og ikke-vestlige. I gennemsnit modtog hvide navne (Greg, Emily) mere end 50% flere opkald end sorte navne (Jamal, Lakisha) i et amerikansk studie. Dette var tilfældet på tværs af forskellige beskæftigelser og brancher. Det er specielt interessant, at virksomheder som eksplicit skrev, at de var 'Equal Opportunity Employer', havde samme diskriminerende adfærd som andre virksomheder (Bertrand & Mullainathan, 2004). Et canadisk studie fandt, at CV'er med navne af kinesisk, indisk og pakistansk afstamning havde 28% mindre chance for at blive inviteret til jobsamtale i forhold til CV'er med typiske engelske navne, selvom resten af CV'et var identisk (Banerjee et al., 2017). Fælles for disse studier er dog, at de ikke har undersøgt om der er tale om implicit eller eksplicit bias, altså har de ikke anvendt en IAT-

undersøgelse på individerne. I stedet har de fokuseret på, hvordan forskellige etniske navne resulterer i forskelsbehandling. Selv hvis der ikke er tale om implicit bias i et eneste tilfælde, så viser studierne stadig, at domme og vurderinger påvirkes af bedømmeres opfattelse af ansøgers race og køn (Holroyd & Saul, u.u.; 10).

I de fleste studier er navnene den eneste forskellige faktor på CV'et. Navne er dog ikke neutrale begreber. I Danmark har navne som Brian, Johnny, Carina og Connie længe haft konnotationer til lavere sociale klasser eller ballademagere. Navneforskere mener, at konnotationer og fordomme til navne altid er til social diskussion og dermed forandring. Tv- og musikstjerner, præsidenter og andre kendisser kan skubbe til menneskers opfattelse af navne, og et navn kan dermed ret pludseligt få en negativ konnotation (Wolfhagen, 2012). Der skabes en negativ historie om navnet, fx Brian, hvilket kan lede til en implicit bias – bemærk dog at en bias mod et navn som Brian for tiden ofte er eksplicit. I det danske studie af Sloth er navnene valgt efter at være så neutrale som mulige, og begge navne var populære i 1980'erne, hvilket passer med de to ansøgers alder. Noget lignende gør sig gældende for de amerikanske navne, hvor både John og Jennifer er at finde på top-10 over mest populære navne for den aldersgruppe, som ansøgerne tilhørte, da studiet blev gennemført. I studierne har man valgt navne, som ikke havde generelle negative konnotationer i den tid, hvor studierne blev gennemført, for ikke at lade negative konnotationer have indflydelse på bedømmelserne.

Bedømmeres vurdering i de nævnte rekrutteringsstudier mistænker jeg desuden for at påvirkes af det, de udleder af et navn – det, de tilskriver en med den egenskab, de opfatter at ansøgeren har, og det, de opfatter ansøgeren er, fx kvinde. Udledningen er ikke nødvendigvis sand, men det de udleder, kan stadig påvirke deres vurdering. Hverken race, hudfarve, sprog, religion, politiske overbevisninger, seksualitet, nationalitet, nationale oprindelse, ejendom, alder, fødselsstatus, uddannelsesniveau og -sted, handicap, sundhedsstatus og indkomst var specificeret yderligere for de kvindelige og mandlige ansøgere i studierne, men om Maria Eriksen og Martin Eriksen kunne man fx formode, at de er hhv. kvinde og mand, hvide og kaukasiske, af dansk oprindelse, har dansk som modersmål, er kulturkristne, de har allerede læst en Ph.D og er dermed veluddannede, de er fra middelklassen osv. På den måde giver et navn meget mere information, end man umiddelbart tror, uanset om det er sandt eller ej. Selvom navnet i princippet er den ene faktor, der adskiller CV'erne fra hinanden, giver de formentlig et større helhedsindtryk af individerne, end blot deres køn. Enhver justering af disse faktorer kan formentlig have betydning på bedømmerens vurdering af ansøgerne. Alligevel ser der ud til at kunne laves et meningsfuldt skel mellem gruppen af kvindelige ansøgere og mandlige ansøgere, fordi man alene på baggrund af køn som identitetsmarkør kan observere en forskel.

Der er en mængde studier, der viser at domme og vurderinger påvirkes af bedømmeres opfattelse af ansøgers race og køn. Det er ikke alle, der anvender begrebet implicit bias, og et krav

om at anvende en metode som IAT eller lignende kan afgrænse en del fra at kunne anvende det begreb. Det er desuden uklart, om det er passende at anvende IAT som et krav, da den måler implicite associationer, og implicite associationer ikke kan sidestilles direkte med implicit bias. Så om og hvordan begrebet anvendes, er en ting, og hvad begrebet helt præcist indeholder, er en anden. At der foregår forskelsvurdering i rekruttering baseret på bl.a. køn, som jf. casen i 1.5 er diskriminerende, er der godt empirisk belæg for at sige. Det er muligt, at implicit bias er en årsag til forskelsvurderingen, men dette afhænger i sidste ende af, hvilken definition af implicit bias man anvender, og om den fx kan indeholde de studier, der anvender begrebet subtil bias. Ikke mindst er det en udfordring at udtale sig om noget, der er besværligt at måle, fordi det per definition foregår i kognitiv ubevidsthed, som undersøgelsesmetoder har svært ved at måle. For at mindske forvirring fortsætter jeg med at anvende begrebet implicit bias fra den eksplikative definition på trods af de begrebslige udfordringer og vagheder der er forbundet med begrebet.

Del 4: Konsekvenser ved Implicit Bias

I denne del undersøges, hvilke moralske og epistemiske konsekvenser det har for bedømmere i rekruttering, når man anerkender tilstedeværelsen af implicit bias, herunder moralsk ansvar og ubehag og skepticisme.

4.1 Moralsk Ansvar

Implicit bias og de diskriminerende handlinger, der kan følge med, udgør et interessant moralsk problem, fordi handlingerne eller de mekanismer, som handlinger baserer sig på, er ubevidste. Et tidsmæssigt perspektiv inddeler diskussioner om individers moralske ansvar for implicit bias i to retninger, en bagudrettet; er individet moralsk ansvarlig for at have implicit bias, og er individet moralsk ansvarligt, når hendes handlinger er påvirkede af implicit bias? Samt en fremadrettet; hvilke forpligtelser har individer for at håndtere implicit bias og medfølgende problematiske handlinger? Man kan også anskue det som et spørgsmål om, om man *er* moralsk ansvarlig, som i det bagudrettede perspektiv, eller om man skal *holdes* ansvarlig, som i det fremadrettede perspektiv. En anden del af diskussionerne fokuserer på de moralske implikationer på hhv. individniveau og strukturelniveau.

Saul henviser til, at et individ, som lever i en sexistisk kultur, ikke kan forventes at være bevidst om sin implicite bias. Med henvisning til, at implicit bias opstår når man befinder sig i et samfund med fx sexismen, mener Saul, at man ikke kan klandre individer for at have implicit bias eller for at handle på baggrund deraf, og at man heller ikke bør bebrejde individer for den effekt deres implicite bias har på deres adfærd. Saul mener dog stadig, at handlinger, som er påvirkede af implicit bias, er kausalt ansvarlig for visse skader og uligheder i samfundet. Konsekvensen er at man bør fokusere på at omgå deres indflydelse (Saul, 2013). Individet er ikke ansvarligt for at have implicit bias, men man kan holde individet skyldig for hendes handlinger, selvom hun ikke er skyldig for tilstedeværelsen af implicit bias hos sig selv (Holroyd, 2012). Man kan dog begynde at kræve moralsk

ansvar i det øjeblik, individet bliver tilstrækkeligt bevidst om, hvad implicit bias er og hvordan man omgår det. Hvis individet undlader at lave passende korrigerende foranstaltninger, når hun til en vis grad er bevidst om at hun besidder implicit bias, er det moralsk kritisabelt (Saul, 2013). Dette illustrerer forskellen mellem at anskue et anliggende som bagudrettet eller fremtidsrettet. Saul mener, at individer ikke er moralsk ansvarlige fortidsmæssigt, men at når de lærer om implicit bias fremtidsmæssigt er moralsk ansvarlige for at handle på deres viden.

Et eksempel på det tidlige perspektiv er professor X, som har implicit bias mod kvinder i forskning, som hun er ubevidst om at have og som er i modstrid med hendes egalitære overbevisninger, og som er opstået, fordi hun er vokset op i et sexistisk samfund. Hvis man fokuserer på moralsk ansvar i et bagudrettet lys, mener man formentlig, at hendes diskriminerende handlinger og vurderinger er relevante egenskaber ved hende, som man kan evaluere på. I dette syn afspejler hendes handlinger hende som moralsk individ og tillader at man finder hende dadelværdig for de skadelige handlinger, hun har foretaget sig. Man kan også anskue moralsk ansvar i et fremtidsrettet perspektiv, hvor det nærmere handler om den sociale distribution af fordele og ulemper, når noget går galt: hvem skal træde til og håndtere uretfærdigheder, uanset om individerne er moralsk ansvarlige eller ej? Her kunne man hævde, at professor X er ansvarlig for at forsøge at håndtere de skader, hendes handlinger uforsætligt har resulteret i, uanset om man anskuer hende for at være moralsk ansvarlig for dem eller ej (Zheng, 2016).

Tre grunde gør det specielt tiltrækkende kun at holde individer moralsk ansvarlige fremtidsmæssigt, og ikke bagudrettet (Holroyd et al, 2016; 4). For det første er det vigtigt, at vi holdes ansvarlige for fremtidige handlinger, især når de resulterer i skadelig eller uretfærdig behandling, også selvom det ikke som sådan afspejler os eller giver grund til bebrejdelse. Når et individ skades af handlinger, som er påvirkede af implicit bias, så skyldes individet kompensation, en undskyldning eller genoprettende erstatning, uanset om nogen findes skyldig eller ansvarlig ifølge Zheng (2016; 74). Det er dog uvist, præcis hvordan sådanne kompensationer eller undskyldninger kunne tage sig ud i praksis. For det andet kan det være svært at identificere i tilstrækkelig grad, om det virkelig var implicit bias, der var på spil i en given situation med en diskriminerende handling. Hvis implicit bias ikke kan identificeres tilstrækkeligt, er der ikke et godt grundlag for at holde nogen ansvarlige. For det tredje kan der være praktiske grunde til at undgå at holde individer skyldige for deres implicite bias bagudrettet. Hvis man kategoriserer mennesker med implicit bias som dårlige eller umoralske mennesker, kan det blive endnu sværere at få mennesker til at anerkende, at de kunne være, og højst sandsynligt er, en af de mennesker. En del af befolkningen vil formentlig gå i forsvarsposition og måske blive fjendtligt indstillet overfor forskning og tiltag om implicit bias (Saul, 2012).

I et andet tidsperspektiv overvejer man, om det nutidige miljø, også kaldet den moralske økologi, understøtter at man kan holde befolkningen moralsk ansvarlig for implicit bias, som det ser

ud lige nu. Mennesket er måske endnu ikke tilstrækkeligt bekendt med, eller sensitiv nok overfor overvejelser angående implicit bias, til at gøre det passende eller frugtbart at holde nogen moralsk ansvarlige - endnu. Som den moralske økologi udvikler sig, vil det blive passende at holde individer moralsk ansvarlige (Vargas, 2017). Denne tankegang er i overensstemmelse med et eksternalistisk perspektiv på moralsk ansvar: eksterne betingelser, såsom at når det epistemiske miljø ændrer sig, medfører ændrede forventninger til individer, og deres moralske ansvar ændrer sig ligeledes (Washington & Kelly, 2016). Det er dog ikke helt tydeligt, hvordan et epistemisk miljø eller moralsk økologi udvikler sig, og nogle antyder, at et interpersonelt værktøj som at tilskrive ansvar kan være med til at forme moralsk økologi og medvirke til at øge sensitiviteten og motivationen for at omgå implicit bias (Holroyd et al., 2016; 9).

Nogle er kritiske overfor det store fokus på individets moralske ansvar, og mener at problemet ikke kun er diskriminerende handlinger, men også er et spørgsmål om et større uretfærdigt mønster af marginalisering, eksklusion og hierarki i samfundet. Disse sociale strukturer forårsages og fastholdes kollektivt, og derfor må der være tale om et kollektivt moralsk ansvar, ligesom værktøjer må være rettet mod det strukturelle niveau (Haslanger, 2015, Anderson, 2012). Nogle hævder, at alle er ansvarlige, eller at alle har et ansvar for at afhjælpe de skader, som er resultatet af implicit bias. Selvom individer ikke har gjort nogen specifik skade, kan de stadig være medskyldige i at fastholde eksklusionsmønstre. Denne medskyldighed retfærdiggør at de holdes ansvarlige for at afhjælpe skaderne (Jacobsen, 2016; 174). Andre hævder at selvom fremadrettet ansvarlighed er et kollektivt anliggende, så er der visse grupper, som har et ekstra ansvar, fx i forbindelse med deres rolle som gatekeeper – individer med mulighed for at standse, forsinke eller kontrollere adgang til bestemte steder eller goder, fx bedømmere - hvor den skade de uforsætligt kan udføre har stor effekt og dermed er ekstra alvorlig (Washington & Kelly, 2016). Hvis det er sandt, at værktøjer mod implicit bias er mest effektive, hvis de er rettede mod strukturelle og institutionelle ændringer (Anderson, 2012; Haslanger, 2015; Saul, 2013), så er kollektiv og institutionel handling nødvendig. Men det er ikke nødvendigt at anskue det som et enten-eller forhold mellem det individualistiske og strukturelle niveau. Det kan være mere givende og mere præcist at anerkende det komplekse forhold, der eksisterer mellem individer og kollektive strukturer. Institutionelle forandringer kræver at individer tager initiativ og desuden at de er motiverede til at ændre deres daglige praksis, og der er altså nærmere tale om et samspil end om to gensidigt udelukkende anskuelser (Madva, 2016).

En del institutioner er begyndt at afholde implicit bias træning for at skabe bevidsthed blandt individer om deres implicite bias og for at skabe bevidsthed om de værktøjer de kan anvende imod implicit bias. Denne tilgang decentraliserer det moralske ansvar fra det kollektive til det individuelle. Holroyd et al. kritiserer tilgangen, fordi den bl.a. i høj grad afhænger af, at hvert enkelt individ anerkender og accepterer at de har implicit bias. En anden kognitiv bias kan gøre dette

besværligt. Den kaldes objektivitetsbias og er en tilbøjelighed til at tro, at man selv er mere objektiv end andre, og det kan gøre det svært at sikre den accept af ens egen fejlbarlighed, som er nødvendig for at initiere forandring. Derudover er det en udfordring, at man sjældent kan identificere præcis hvem der har implicit bias og hvornår den kommer til udtryk. Mens det ofte er nok for institutionen at vide, at mange individer på et tidspunkt udviser implicit bias, så er det altså ikke nødvendigvis noget, der inspirerer individer til at ændre adfærd eller praksis. Tilgangen risikerer også at glemme at individuel de-biasing kun er en del af, og måske kun instrumentel til hovedmålet, som er at adressere diskriminerende konsekvenser, som muligvis kan opnås ad andre veje end individuel de-biasing. Holroyd anbefaler, at man anerkender at institutioner har et mere omsiggribende ansvar end blot at lave implicit bias-træning og derigennem placere ansvaret for at håndtere diskrimination på individerne i institutionen. I stedet bør ansvaret placeres på institutioner og individer i institutioner, som bør tage vedholdende midler i brug for at adressere og omgå de mekanismer, som producerer diskriminerende udfald (Holroyd et al, 2016; 9-10).

Der forekommer at være gode grunde til overvejende at fokusere på at holde individer og organisationer moralsk ansvarlige for implicit bias i et fremadrettet perspektiv fremfor bagudrettet, hvilket betyder at det vil være moralsk kritisabelt, hvis de ikke gør en indsats for at håndtere, omgå eller reducere effekten af implicit bias fremover. Det giver også mening, at et vist vidensgrundlag fordrer mere moralsk ansvar – når man bliver bevidst om en uretfærdig, bør man handle på den. Individer og organisationers moralske ansvar er et komplekst forhold, og det er formentlig mest effektivt at anvende en række tiltag for at omgå eller reducere effekten af implicit bias. Visse gatekeepers i organisationer, såsom bedømmere, kan anskues for at have en højere grad af moralsk ansvar for at undgå implicit bias, fordi de befinder sig i stillinger, som kontrollerer adgang til resurser. Institutioner har dog et omsiggribende ansvar for at håndtere diskrimination i deres struktur, og kan derfor ikke udelukkende decentralisere ansvaret til enkeltindivider. Det vil formentlig være gavnligt at anvende viden om motivation og forandring fra psykologi samtidig med diskussionerne om moralsk ansvar og undersøge yderligere, hvordan fordelingen af ansvar reelt kan tage sig ud mellem institutioner og individer.

4.2 Moralsk Ubehag

Mens nogle er bekymrede for den fjendtlighed eller det tilbageslag, som træning i implicit bias kan medføre, mener andre at man har en moralsk og politisk pligt til at konfrontere individer med deres implicitte bias, også selvom det vil lede til et vist ubehag.

Et tiltagende populært perspektiv ser et progressivt moralsk potentiale i det ubehag, som egalitære individer føler, når de opdager at deres overbevisninger formentlig er påvirkede af implicit bias, og de kategoriseres som *ubehags fortalere*. Nogle er endog meget stærke fortalere for at identificere og benævne individer med implicit bias som fordomsfulde, racister eller sexister, mens

andre fortalere finder det uretfærdigt og upassende at kategorisere dem således, men stadig ser potentiale i ubehaget. Som nævnt findes også dem, som advarer mod negative effekter ved ubehag, og som finder det risikabelt at individer føler skyld eller føler sig fremstillet som moralsk dårlige, og de kaldes *ubehags skeptikere*. Det centrale spørgsmål mellem ubehags fortalere og ubehags skeptikere er, om den opståede følelse af ubehag er moralsk og socialt frugtbar. Ifølge Ditte Marie Munch-Jurisc er der en risiko for, at ubehags fortalere overestimerer ubehagets moralske potentiale, hvis de underestimerer, hvor vigtigt kontekst er for forstå en følelse som ubehag. Kontekst er både den eksterne situation individet befinder sig i, når de informeres om implicit bias, men også den interne kontekst, fx hvilke værktøjer og begreber de har til rådighed, for at kunne fortolke deres ubehag.

Inkonsistensen mellem implicit bias og eksplicite værdier kan føre til mindst to typer ubehag, som Munch-Jurisc kalder *interaktionsubehag* og *bevidsthedsubehag*. Interaktionsubehag er et bredt, neutralt paraplybegreb som indfanger fænomener som "white discomfort" (Applebaum, 2017) og "white fragility" (DiAngelo, 2011), men også det ubehag eller uro individer kan opleve, når de interagerer med samfundsgrupper, som de opfatter som anderledes end sig selv på parametre som køn, klasse, etnicitet, dialekt, handicap eller udseende generelt (Bloom, 2018;31). Bevidsthedsubehag er det ubehag, som individer føler, når de konfronteres med at de formentlig er påvirkede af implicit bias. Det kan også fortolkes som kognitiv dissonans, som en konflikt mellem individets implicite biased holdninger og hendes eksplicite værdier og principper. Kognitiv dissonans kan opleves med et klart indtryk af, at der er en konflikt, men den kan også opleves som en mere vag følelse eller fornemmelse af ubehag, som individet ikke umiddelbart formår at tilskrive konflikten. Det er generelt et problem, at individer ikke altid er klar over, hvorfor de føler som de gør, specielt når der er tale om vage fornemmelser, som ikke desto mindre har en effekt på deres adfærd. Man forventer, at langt de fleste oplever en grad af ubehag, når de konfronteres med, at de formentlig er påvirkede af implicite bias, som er i uoverensstemmelse med deres eksplicite værdier (2020; 240-2).

For moderate ubehags fortalere er det vigtigt at finde ud af, om man kan kultivere den rette type ubehag, eller den rette grad, som ikke giver bagslag men i stedet inspirerer en progressiv moralsk motivation. Dette kan dog vise sig at være svært i praksis, da blot det at tale om implicit bias gør mange ubehageligt til mode og defensive (DiAngelo, 2011).

Om implicit bias-ubehagene kan være moralsk eller socialt frugtbare, afhænger formentlig af hvornår, i hvilken situation og hvordan man tilgår emnet. Desuden har den interne kontekst, de værktøjer og den interne tilstand individet har i øjeblikket for konfrontationen, en betydning for hvordan individet reagerer følelsesmæssigt på konfrontationen. Dette er umiddelbart uden for nogens kontrol, hvilket gør det svært at arbejde med. Det er i høj grad et etisk dilemma at balancere det moralske imperativ med at informere om implicit bias og de medfølgende uretfærdige konsekvenser, samtidig med at man ønsker at tilskynde forandring hos individet med implicit bias.

Tilskyndelsen til forandring beror på at individet har eksplicitte egalitære overbevisninger og at individet ikke oplever implicit bias-ubehag i en grad, der giver bagslag eller får individet til at føle en aversion mod emnet, som resulterer i at man undgår det og ikke ønsker at beskæftige sig med det. Der er brug for mere forskning på området for de kontrollerbare, eksterne kontekstuelle faktorer, der kan øge chancen for, at individet motiveres moralsk og praktisk til at foretage sig forandringer (Munch-Juriscic, 2020; 247-8).

Det ser ud til, at det er svært at undgå at frembringe en grad af ubehag, når man informerer om implicit bias, men de uretfærdige konsekvenser der følger af uforsætlige diskriminerende handlinger, som er påvirkede af implicit bias, må vægte tungere end individers momentære ubehag. Når man accepterer at der er forbundet et vist ubehag til samtalen om implicit bias, må man undersøge nærmere, hvilke faktorer der er kontrollerbare, og hvilke betingelser der skal være til stede, for at man stadig kan få et moralsk, socialt og praktisk frugtbart resultat. Dette er endnu et underbelyst emne, og det ligger udenfor specialets omfang at kunne undersøge det nærmere. Jeg anvender denne viden om ubehag ved produktets udformning, og forsøger at mindske anvendelsen af vendinger i produktet, der kan lede til ubehag, velvidende at det formentlig er umuligt helt at undgå det.

4.3 Skepticisme: Bias-relateret Tvivl

Viden om implicit bias drager opmærksomhed til grænserne for menneskets evner som epistemisk væsen og kan lede til en omfangsrig skepticisme. Implicit bias kan potentielt have en negativ effekt på domme på tværs af mange forskellige domæner, lige fra bedømmelse af artikelbidrag til jobkandidater. Viden om at man besidder denne fejlbarlige mekanisme og kendskab til de potentielt vidtrækkende konsekvenser kan være en bekymring, som får individer til at tvivle på deres viden og evne til videnssøgning, hvilket kaldes for bias-relateret tvivl.

Sauls *bias-relaterede tvivl* er et pessimistisk syn på menneskets uforsætlige og ureflekterede vaner. Hun mener, at det er svært at se, hvordan vi nogensinde kan stole på vores vaner, når først vi har reflekteret over implicit bias (2012; 254). Hun sammenligner den tvivl der kan opstå på baggrund af viden om implicit bias med den tvivl, der er forbundet med menneskets dårlige evne til probabilistisk tænkning. Man har god grund til at tro, at de fleste mennesker er dårlige til at vurdere sandsynligheder (Cambell, 2016). Denne dårlige evne kommer dog kun til udtryk i bestemte, lokaliserede situationer, såsom når vi er i gang med at lave en dom baseret på sandsynlighed. Det betyder, at det er muligt at vide, hvornår vi skal være opmærksomme på denne fejlbarlighed, og fordi den kan lokaliseres, opleves den ikke som specielt indgribende i livet, og leder ikke til et større skeptisk standpunkt. Når først man er bekendt med menneskets ringe sandsynlighedsræsonnement, kan man tage forholdsregler, såsom ikke at stole på sine instinkter eller første intuition, men i stedet konsultere en ekspert eller følge en tillært procedure for at undgå at begå sandsynlighedstænkningens fejl. På

lignende vis har man god grund til at tro, at de fleste mennesker har implicitte bias, som forvrænger deres domme. Forskning om implicit bias antyder at vores epistemiske domme ikke bare nogle gange, men ofte er fejlagtige, og det kan være svært at lokalisere implicit bias og dermed bremse effekten af den. Dets omfang bliver dermed meget stort og uklart, da enhver overbevisning i princippet kan være blevet til under indflydelse af implicit bias, og vi er formentlig ikke bekendte med alle de involverede overbevisninger. Saul mener, at der er grund til at bekymre sig over implicit bias' indflydelse:

”hver gang vi vurderer en påstand, et argument, et forslag, et spørgsmål etc fra en person, hvis tilsyneladende sociale gruppetilhørsforhold vi kan genkende” (Saul, 2012; 250)

Man kan lave en forkert dom om et individs troværdighed, når man vurderer vidneudsagn eller påstande, man kan fejle i ikke at lytte til et bidrag og ved ikke at betragte et spørgsmål nøje, man kan finde et argument mindre originalt eller overbevisende end det er, og finde evidensen ringere præsenteret end det er. Alt dette sker, ifølge Saul, så snart vi håndterer den sociale verden på ikke-anonymiseret vis. Vi genkender en persons tilsyneladende sociale gruppe – *tilsyneladende*, da vi ikke ved, om de er medlemmer af gruppen - og i ethvert møde med et individ kategoriseres personens køn, alder, klasse, etnicitet mm. (2012; 251). Dette er ikke begrænset til det fysiske møde, i telefonen præsenterer man sig gerne ved navn og skulle navnet bruges af både kvinder og mænd, vil stemmen ofte afsløre det sociale gruppetilhørsforhold. CV'er har afsenders navn, med alt, hvad bedømmeren kan udlede af det, og nogle gange et foto.

Implicit bias kan kategoriseres som det, Hookway (1990; 164) kalder en interessant skeptisk udfordring:

1. Det skal omhandle en praksis for informationsamling, som vi finder naturlig og som det ikke normalt vil falde os ind at udfordre
2. Det må være generelt til en vis grad: udfordringer med et specifikt termometers pålidelighed kan få os til at miste tilliden til dét instrument, men vi mister ikke tillid til os selv som vidensagenter
3. Det må være tydeligt at den egenskab ved den ordinære praksis, som det henleder opmærksomhed på, ikke kan forsvares

Man betvivler ikke umiddelbart, eller der har ikke været tradition for at betvivle, ens intuitive fornemmelse af et individs troværdighed, eller hvorfor et argument er overbevisende. Generalitetsfaktoren er også til stede ved implicit bias, da det potentielt omhandler enhver overbevisning, som er skabt med kendskab til vidneudsagnets ytrers tilsyneladende sociale gruppetilhørsforhold. Implicit bias udfordrer de almindelige måder hvorpå vi vurderer grunde, argumenter, evidens og vidnesbyrd. Ikke mindst drager det opmærksomhed til konsekvensen af, at

domme uretmæssigt påvirkes af irrelevante faktorer, som en uretfærdighed, der ikke kan forsvares (2012; 253).

I løbet af en traditionel rekrutteringsproces vil man blive bekendt med ansøgers tilsyneladende sociale gruppetilhørsforhold, og ifølge Saul er der dermed grund til bekymring for implicit bias indflydelse. Samtidig må man anerkende, at den type skepticisme, som viden om implicit bias kan lede til, er omfattende, da den kræver at man ændrer sin adfærd eller gør noget anderledes og afviger fra normal praksis, især hvis man ønsker at handle i overensstemmelse med sine egalitære overbevisninger. At implicit bias kan lede til skepticisme, antyder at universiteter bør ændre sine rekrutteringsprocedurer, sådan at bedømmere ikke bekymrer sig om deres implicite bias i den kontekst.

Del 5: Implicit Bias i Rekruttering

Del 5 undersøger i hvilken grad en traditionel rekrutteringsproces tillader implicit bias, for at skabe et overblik over, hvor omfangsrigt problemet er. I forlængelse af dette undersøges, diskuteres og vurderes om der er grund til at anvende anonymisering og/eller bevidsthedstræning for at omgå eller reducere implicit bias i rekrutteringsprocesser på danske universiteter?

5.1 Liste over Trin i Traditionel Rekruttering

Her undersøges i hvilke rekrutteringstrin bedømmers vurdering af en ansøger kan være påvirket af implicite bias. Det har derfor været nødvendigt at finde frem til de almindelige, generelle trin, man finder i de fleste rekrutteringer på danske universiteter. Jeg kalder det for en traditionel rekrutteringsproces, som skal forstås som en rekrutteringsproces, der ikke tager højde for implicit bias. På den måde kan den traditionelle rekrutteringsproces adskilles fra det jeg foreslår i produktet, som er en alternativ rekrutteringsproces, som forsøger at tage højde for implicit bias.

Ud fra fem europæiske universiteters rekrutteringsprocesser (FESTA, 2015) fandt jeg de fællesnævnerne, der gik igen hos dem alle. På den måde skabte jeg en oversigt over almindelige trin i rekruttering, som jeg fik valideret hos SDU's HR-afdeling. Det er dog ikke alle trin, som nødvendigvis finder sted (3: tidsbegrænsede stillinger i op til et år skal ikke slås op), og nogle hænder meget sjældent (fx trin 7). Jeg sendte desuden listen ud til HR-chefer, -medarbejdere og konsulenter fra HR-afdelinger på alle universiteter i Danmark, for at verificere, om disse trin også er gældende hos dem, når de ansætter VIP. AAU, AU, CBS, RUC, KU ITU og DTU meldte tilbage, og selvom nogle af dem havde tilføjelser, så var deres rekrutteringsforløb ens på de trin, som jeg vurderer, har relevans for specialet – der hvor bedømmer og ansøger er i kontakt. CBS adskilte sig mest. I løbet af udarbejdelsen blev jeg bekendt med, at universiteterne er underlagt forskellige regler i forbindelse med rekruttering og forfremmelse. Disse regler kommer jeg ikke nærmere ind på, da det er uden for specialets omfang, og desuden ikke har nogen indflydelse på specialets fokus. Listen over trin i rekruttering er følgende:

1. Nogen ønsker en stilling etableret/besat
2. En stillingsbeskrivelse formuleres, herunder selektionskriterier og personbeskrivelse
3. Stillingsbeskrivelsen sendes ud og postes på informationskanaler, medier og i jobbanker. I visse tilfælde udsendes stillingen også på interne maillister og visse kandidater inviteres til at ansøge. Ikke alle stillinger slås op eksternt.
4. Nogen – primært en dekan eller institutleder - udpeger et bedømmelsesudvalg og et ansættelsesudvalg, herunder en formand
5. Bedømmelsesudvalgets formand vurderer om der skal benyttes shortlisting, og hvis aktuelt vurderer formanden, hvilke ansøgere der umiddelbart er kvalificeret på baggrund af stillingens selektionskriterier, og skaber en shortlist af disse kandidater der godkendes af institutleder eller dekan
6. Bedømmelsesudvalget skal dernæst bedømme de shortlistede kandidater. De skal vurdere om kandidaterne er fagligt kvalificerede eller ej. Der udarbejdes en skriftlig vurdering der beskriver, hvordan den enkelte er kvalificeret/ikke kvalificeret jf. kravene til stillingen. Vurderingen er prosatekst med en afsluttende ja/nej kvalificeringsvurdering.
7. Dekanetet har formel magt til at bede om at trin 3-7 gentages
8. Ansættelsesudvalget modtager bedømmelsesudvalgets bedømmelser
9. Ansættelsesudvalget vurderer og udvælger herefter egnede kandidater til jobsamtale, hvis dette benyttes til ansættelsen.
10. Ansættelsesudvalget afholder jobsamtale med de inviterede kandidater, muligvis efterfulgt af 2. samtale med udvalgte kandidater
11. Ansættelsesudvalget vælger en endelig kandidat, som udvalget vil tilbyde stillingen
12. Stillingstilbud sendes
13. Løn og ansættelsesvilkår forhandles
14. Kandidaten accepterer eller afslår stillingen

Disse trin er fællestræk ved rekruttering til VIP-stillinger på universiteterne. Nogle universiteter har en slags infografik (Heriblandt KU og AU), som viser det tidsmæssige forløb, men det er ikke alle. I lyset af de mange studier om rekruttering som nævnes i 3.1.3 Fænomenet Implicit Bias, undrer det mig, at man ikke kan finde en detaljeret oversigt over, hvordan rekruttering foregår på nogen af de danske universiteters hjemmesider. Det kan fx være fordi, at processen involverer mange forskellige medarbejdere, at den ikke er helt ens fra fakultet til fakultet eller at der ikke er et overblik over rekrutteringsprocessen. Det er også muligt, at der simpelthen ikke er nogen, der har kortlagt dette før med det specifikke henblik at reducere diskriminatoriske handlinger, som kræver at man medindtager alle de sociale dynamikker, der er til stede i en rekrutteringsproces. Manglen på overblik virker

problematisk, da det gør det svært at vide, hvor og hvad man kan gøre ved implicit bias i rekruttering med mest gavnlig virkning.

5.2 Implicit Bias i Traditionelle Rekrutteringstrin

Da fokus primært er den implicit bias, der kan have indflydelse på en bedømmers vurdering af en ansøger, rettes særlig opmærksomhed mod på trin 5, 6 og 9, 10 og 11, da der disse trin har en karakteristisk magtstruktur tilfælles og der er mest direkte kontakt mellem ansøger og bedømmere.

Der er to overordnede grupper, hhv. en gruppe A) ansøgere og en gruppe B) bedømmere. Gruppen af ansøgere reduceres i fire led fra A1) alle ansøgere til A2) de shortlistede kandidater til A3) egnede kandidater, måske men ikke nødvendigvis A3') udvalgte kandidater, til A4) den endelige kandidat. De har dog alle rollen som ansøger, og omtales som A). Gruppen af bedømmere består af B1) bedømmelsesudvalgets formand, B2) Bedømmelsesudvalget, B3) Institutleder eller dekan, og B4) ansættelsesudvalget. Selvom der kan være tale om forskellige individer i gruppen A) og gruppen B), er magtstrukturen ens mellem de to grupper. A) Ansøgerne bliver bedømt af B) Bedømmerne ud fra C) CV, artikler, referencer, projektbeskrivelse o.l. på baggrund af S) stillingens selektionskriterier. De relevante trin ser dermed således ud:

5. B1) *Bedømmelsesudvalgets formand* vurderer om der skal benyttes shortlisting, og hvis aktuelt, vurderer B) *formanden* A1) *ansøgerne* på baggrund af C) *CV, evt. reference, projektbeskrivelse* ift. S) *stillingens selektionskriterier*. B1) *Formanden* bedømmer hvilke A1) *ansøgere*, der umiddelbart er kvalificeret. B1) *Formandens* shortlist med A2) *shortlistede kandidater* godkendes af B3) *institutleder eller dekan*.
6. B2) *Bedømmelsesudvalget* bedømmer de A2) *shortlistede kandidater* på baggrund af C) *CV, artikler, referencer, projektbeskrivelse o.l.* ift. S) *stillingens selektionskriterier*.
9. B) *Ansættelsesudvalget* vurderer A2) *de shortlistede kandidater* og udvælger derfra A3) *egnede kandidater* ud fra deres C) *CV, artikler, referencer, projektbeskrivelse o.l.* i forhold til S) *stillingens selektionskriterier*
10. B4) *Ansættelsesudvalget* afholder jobsamtale med de inviterede A3) *egnede kandidater*, muligvis efterfulgt af 2. samtale med A3') *udvalgte kandidater*
11. B4) *Ansættelsesudvalget* vælger en A4) *endelig kandidat*, som tilsendes et stillingstilbud

I disse traditionelle rekrutteringstrin er gruppen af B) bedømmere bekendte med gruppen af A) ansøgere tilsyneladende socialt fremtrædende gruppe, hvilket jf. Saul betyder, at vi bør være særligt opmærksomme på implicit bias. Ifølge Saul kan implicit bias have en indflydelse på vurderinger, så snart vi håndterer den sociale verden på ikke-anonymiseret vis (Saul, 2012; 250). Når gruppen af A) ansøgere reduceres fire gange fra trin 5 til trin 11, er effekten af implicit bias kumulativ, da en ringe

vurdering tidligt i processen betyder, at man ikke bliver vurderet i de efterfølgende trin. Selvom det uden tvivl er vigtigt at reducere effekten af implicit bias i alle trin, er det særligt vigtigt i de tidlige trin.

5.3 Tilgange mod Implicit Bias i Rekruttering

Der eksisterer en mængde metoder til at undgå eller reducere effekten af implicit bias. En voksende samling laboratorie-baseret forskning antyder, at der er strategier, som gennem kontrol eller ændring kan regulere implicit bias. Især to overordnede tilgange er interessante i universitetsrekrutteringen, som er hhv. anonymisering, et kontrolbaseret værktøj, og bevidstgørelse, et ændrings-baseret værktøj. Det er mit indtryk, at nogle danske universiteter, fx SDU, allerede forsøger at anvende bevidstgørelse, ofte i form af implicit bias træning, mens anonymisering generelt ikke anvendes i rekruttering på universiteterne. Dette afsnit diskuterer de to tilgange og undersøger om der forekommer at være god grund til at anvende anonymisering og/eller bevidsthedstræning for at omgå eller reducere implicit bias i rekrutteringsprocesser på danske universiteter.

De forskellige metoder for at undgå at implicit bias påvirker bedømmere kan inddeles i

- 1) *kontrolbaserede metoder*: værktøjer der omgår bias ved at undgå at aktivere bias. Dette lader bias være intakt, men giver mulighed for at kontrollere biasens effekt på adfærd og vurderinger.
- 2) *ændringsbaserede metoder*: værktøjer der omgår bias ved aktivt at forsøge at ændre de associationer der ligger til grund for bias. Inddelingen af de to metoder er sandsynligvis ikke så skarp i praksis, da visse kontrol-baserede metoder formentlig også kan ændre individers underliggende associationer, mens visse ændrings-baserede metoder samtidig kan fremme kontrol (Brownstein, 2019). Udover disse biasreducerende eller -omgående værktøjer, kan man anskue tilgange til implicit bias fra et individualistisk eller strukturalistisk synspunkt.

5.3.1 Kontrolbaseret Metode: Anonymisering

Anonymisering betyder at personoplysninger er gjort anonyme på en måde, så individet ikke længere kan identificeres. I rekrutteringskonteksten er der ofte tale om anonymiseringen af ansøgerens navn. Jeg mener at man med fordel kan anskue anonymisering som et gradsspørgsmål, der varierer mellem to poler; ekstrem og minimal anonymisering. Jo højere grad anonymisering, jo mindre identitetsmarkørmæssig information er tilgængelig, og jo lavere grad anonymisering, jo mere identitetsmarkørmæssig information er tilgængelig.

Et eksempel på at anonymisere i høj grad er den kendte undersøgelse af amerikanske symfoniorkesterrekrutteringer, som efter sigende² viste, at lyden af de kvindelige musikeres høje hæle afslørede deres tilsyneladende sociale gruppetilhørsforhold for dommerne, og det var først, da musikernes audition foregik bag et klæde samt i strømpefødder, at orkestret ansatte flere kvinder (Goldin&Rouse, 2000). Et amerikansk forslag påpeger at staten bør tilskynde organisationer til at

² Således gengives historien ofte, men delen om strømpefødder kan ikke læses ud af det officielle studie. Historien fungerer dog stadig fint som et eksempel på anonymisering i høj grad.

anvende en helt anonym rekrutteringsproces. Her er der tale om at fjerne al information relateret til køn i al ansøgningsmateriale, herunder at neutralisere så mange kønsspecifikke begreber som muligt og fjerne eksternaliteter, der kan indikere køn, fx "Jeg er mor til to børn" kan omformuleres til "Jeg er forælder til to børn". Det bør ikke være et problem at bede ansøgere om at skrive kønsneutralt eller kønsanonymt i deres ansøgninger, men indtil det er en vane, bør de formentlig tjekkes igennem af personale. Uden smarte teknologiske løsninger er det formentlig et omfattende eller blot tidskrævende arbejde at tjekke for alle kønsindikatorer i al ansøgningsmaterialet, men selvom der i praksis er nogle udfordringer, som kan være i vejen for total anonymisering, så bør det ikke udelukke delvis anonymisering.

Samme amerikanske forslag anbefalede også at eliminere brugen af jobsamtale, da visse psykologiske studier antyder at jobsamtale er en ringe indikator for arbejdspræstation og -produktivitet (Hausman, 2012). Hvis ikke jobsamtalen kan indikere arbejdspræstation, så må spørgsmålet være, hvad der så kan, hvis noget overhovedet kan, i en grad der retfærdiggør den udbredte praksis – dette er yderst interessant men det kræver en del mere undersøgelse af området, som bliver for stort for specialets omfang, og som jeg derfor ikke argumenterer yderligere for her. Det bidrager dog til at problematisere antagelsen om at rekrutteringsprocesser, som de er i dag, er så gode som de kan være og sikrer den meritokratiske norm.

Man kan tale om en svagere grad af anonymisering i de tilfælde, hvor en ansøgers identitet er anonym i den eller de første trin af rekrutteringen, men hvis identitet afsløres i senere trin. Et svensk studie undersøgte om en anonym ansøgningsproces (AAP) er en effektiv tilgang for at undgå diskrimination i rekruttering, baseret på data fra et 2-årigt pilotprojekt om anonymisering i rekruttering til offentlige stillinger i Göteborg. AAP betød, at bedømmere ikke kunne se parametre, der afslørede køn eller etnicitet indtil bedømmerne havde valgt, hvem der skulle inviteres til jobsamtale. Ansøgerne blev bedt om at indlevere to ansøgninger; den ene anonym og med information om uddannelse, arbejdsmarkedserfaring, nutidig stilling og andet relevant information, den anden ikke-anonym, som inkluderede CV, motiveret ansøgning, referencer og identificeringsinformation. Personale håndterede de to ansøgninger, screenede for identitetsmarkører i den anonyme version, og sendte den anonyme version til bedømmerne. Når bedømmerne havde udvalgt kandidater til samtale, fik de udleveret den ikke-anonyme ansøgning, da identiteten helt naturligt ville afsløres til jobsamtalen. Resultatet af at anvende AAP viste, at sandsynligheden for at kvindelige ansøgere blev kaldt til samtale øgedes substantielt i forhold til rekruttering, som ikke anvendte AAP. Desuden blev flere kvinder tilbudt stillinger, når man anvendte AAP (Åslund, 2012). Spørgsmålet er om der er en anseelig forskel på om man anvender en lav eller høj grad af anonymisering. Dette er et empirisk spørgsmål, som helst bør foretages i universitetskontekst for at give et gyldigt og anvendelig svar.

Hvis man ønsker at ansætte efter den meritokratiske norm, som i sin mest basale version handler om at enhver arbejdsgiver bør ansætte en ansøger, som ikke er mindre kvalificeret til stillingen end nogen anden ansøger, så bør man huske, at arbejdsgiveren skal *vurdere* ansøgeren som værende ikke mindre kvalificeret end andre ansøgere. Man ved at bedømmers vurdering kan være under indflydelse af implicit bias, når de er bekendte med ansøgerens sociale gruppetilhørsforhold, så der er som minimum god grund til at anonymisere ansøgerens navn, og som maksimum god grund til at anonymisere ansøgningsmaterialet helt eller delvist. Minimumsgrænsen støttes især af John og Jennifer-studiet (Moss-Racusin et al. 2012), det danske (Sloth, 2018) og det amerikanske studie (Bertrand & Mullainathan, 2004), mens maksimumsgrænsen særligt støttes af det svenske studie (Åslund, 2012). Præcis hvilken grad af anonymisering der er passende, må afhænge af, hvor meget anonymisering der skal til for at bedømmers vurdering ikke påvirkes af ansøgerens tilsyneladende gruppetilhørsforhold. Empirisk forskning kan hjælpe med at afgøre den præcise grad, men det ser under alle omstændigheder ud til at være bedre at anonymisere noget end ingenting.

Nogen vil formentlig indvende, at det ikke er nok at kende til et individs meritter for at ansætte dem. De vil formentlig fremføre, at det også er nødvendigt at vide, om ansøgerne kan samarbejde og hvilken profil eller personlighedstype de er. Det er en god kritik, som kan rettes mod selektionskriterierne, der uproblematisk kunne indeholde sådanne kriterier. Dette løses ved at tilføje fx bevis på samarbejdskompetencer som selektionskriterie. Det er også en mulighed, at man specificerer universitetet eller instituttets forståelse af hvad begrebet merit indeholder, da det at være kvalificeret til en stilling ikke nødvendigvis alene beror på faglige kompetencer, men også på sociale og samarbejdskompetencer.

En lavere grad af anonymisering, fx udelukkende anonymisering af navne, er nok nemmere at indføre end at opfinde en helt ny måde at ansætte på, men det er et pragmatisk hensyn, som ikke bør vægte specielt meget i forhold til den uretfærdighed, implicit bias kan lede til. Nogle vil måske hævde, at det vil være omkostningsfuldt at anonymisere rekrutteringsproceduren i en eller anden grad (Behaghel et al. 2015), men diskrimination i rekruttering er også omkostningsfuldt, og det er både inklusiv og udover den økonomiske parameter.

5.3.2 Ændringsbaseret Metode: Bevidstgørelse

Bevidstgørelse dækker over en mængde forskellige metoder, som har til formål at arbejde med individets implicit bias. Det kaldes også for *debiasing* af individet. Disse metoder kategoriseres ofte som værktøjer, der reducerer implicit bias ved aktivt at forsøge at ændre de associationer, der ligger til grund for implicit bias. Forskningsspørgsmålene indenfor dette område handler især om individers mulighed for at ændre deres implicite bias, hvor længe ændringen varer ved, hvilke værktøjer, der har en effekt på bevidstgørelsen om implicit bias, og om det har en signifikant effekt på individets domme. Disse spørgsmål er i høj grad empiriske spørgsmål, som skal besvares gennem studier og

undersøgelser. På universiteterne er implicit bias træning særligt populær, og dette afsnit fokuserer derfor på de betingelser, der forekommer nødvendige, for at implicit bias træning som bevidstgørelsestræning er effektiv og giver mening.

Området for bevidstgørelsesmetoderne handler om træning af individets kognition. Strategiernes fokus er at individet skal arbejde med eller fiks sine kognitive begrænsninger, og de er baseret på forskning fra socialpsykologi. Der er en forventning eller et håb om, at man kan reducere implicit bias gennem træning og at dette vil vise sig i adfærd. Der forventes at være en vis variation i indholdet af implicit bias træning, da hver arbejdskontekst formentlig har særegne udfordringer, men der er muligvis visse betingelser, som er gældende i de fleste kontekster.

Bevidstgørelse som ændringsbaseret metode er endnu ret omdiskuteret, da effekten stadig undersøges. Ofte anvendes IAT til at undersøge hvor meget implicit bias individet har før eksperimentet udføres og derefter foretages eksperimentet, som involverer en eller flere bevidstgørelsesmetoder. Til sidst tages IAT igen, så man kan sammenligne niveauet af implicit bias før og efter bevidstgørelsestræningen (Burns, 2017) – kritik af anvendelsen af IAT til at måle implicit bias er nævnt tidligere og er også relevant i denne situation. Det er ikke uproblematisk at behandle implicit bias og implicite associationer, som var de ens, og der er begrænsninger ved at anvende IAT-testen for at undersøge implicit bias i virkelighedsnære kontekster. Studier om emnet henviser til at området skal undersøges nærmere, før man kan udtale sig mere sikkert om den gavnlige effekt af bevidstgørelsesmetoderne. Alligevel har bl.a. Google ladet 60.000 ansatte gennemgå 90 minutters implicit bias træning, og institutter på universiteter har også givet implicit bias træning til deres personale. Implicit bias træning anvendes altså allerede til en vis grad, og der er umiddelbart endnu ikke data på effekten af træningen.

Der er dog visse undersøgelser, som fokuserer på betingelserne for, hvornår implicit bias træning forekommer at være effektfulde. Som nævnt i afsnit 4.2 Moralsk Ubehag kan institutionel bevidstgørelsestræning føre til ubehag, og det er endnu underbelyst og dermed svært at kontrollere omstændighederne for, at træningen bliver frugtbar og har en positiv effekt på individernes implicite bias. Der er dog visse betingelser, som formentlig skal være til stede, for at træningen har den ønskede effekt, herunder hvornår, i hvilken situation og hvordan man tilgår emnet, individets interne kontekst som fx værktøjer og tilstand. Desuden skal individerne, der trænes, have eksplicite egalitære overbevisninger eller et princip om ikke at diskriminere, eller som det mindste ikke være fjendtligt indstillede overfor bestemte sociale grupper. Man må forvente, at der findes individer, også på universiteter, som af forskellige årsager ikke ønsker at ændre deres praksis; individer, som eksplicit tilskriver bestemte negative eller mindre værdifulde egenskaber til kvindelige forskere, eller individer, som siger at de har egalitære overbevisninger, men reelt kun har det så længe det ikke har en effekt på deres hverdag (Wood, 2020).

Studier anbefaler, at man forsøger at minimere tidspres, da implicit bias kan have betydelig effekt, når bedømmelser skal gå hurtigt. Bedømmeres "mavefornemmelse" eller intuition om en ansøger kan være påvirket af implicit bias. Ren planlægningsmæssigt bør man dermed undgå tidspres. Studier viser også, at implicit bias har en mindre effekt, når medlemmer af stigmatiserede grupper er mere velrepræsenterede i bedømmelsesmateriale (Valian, 1999). Det forekommer umiddelbart umuligt at have kontrol over antallet af kvindelige ansøgere, men man kan gøre en indsats for at tiltrække så mange kvindelige ansøgere som muligt gennem en mængde forskellige tiltag, som fx at overveje ordvalget i jobbeskrivelsen grundigt og undgå sætninger, som reducerer chancen for at kvindelige ansøgere ansøger. Området om kønnet sprog er en opgave værd i sig selv, men der eksisterer efterhånden mange virksomheder, som har haft en signifikant stigning af kvindelige ansøgere, efter de overvejede brugen af kønnede vendinger i deres stillingsopslag, fx er den multinationale virksomhed Accentures andel af kvindelige ansøgere steget fra 34% til 50% siden de ændrede ordvalg i stillingsopslag (Ronan, 2019). Påvirkningen af implicit bias reduceres også, når individer oplever kontrastereotype eksempler (Blair, 2002; 249). Dette kan være i samtaler inden bedømmelserne finder sted, eller ved at se billeder eller videoklip. Udsmykningen på væggene, hvor bedømmelser eller jobsamtale finder sted, kan gavne, såfremt bedømmerne er opmærksomme på billederne. Selvom implicit bias findes hos både mandlige og kvindelige bedømmere, kan det hjælpe, hvis der er mere end en kvinde blandt bedømmerne, da de i sig selv kan repræsentere kontrastereotyper. Hvis man prøver meget på ikke at være fordomsfuld, kan det have den modsatte effekt, hvis det ikke gøres helt korrekt, så det er ikke nok at have en intention om ikke at lade sig påvirke om implicit bias (Legault et al., 2011). Det er især nyttigt at være eksplicitte om anerkendelsen af implicit bias og stereotyper, og eksplicit diskutere hvor og hvornår man tror, at det kan påvirke ens vurderinger (Saul, 2012b; 264). I diskussioner med SDU's HR-afdeling om emnet var deres erfaring, at frivillig deltagelse i implicit bias træning var en yderligere betingelse for ikke at skabe eller møde modstand, hvilket antyder, at frivillighed kan være en betingelse for effektiviteten af træningen.

Betingelserne for at implicit bias-træning er effektiv er mange, og Naomi Ellemers foreslår yderligere denne betingelse: individer skal være overbeviste om, at diskrimination eksisterer i systemet eller på et institutionelt niveau, før de er villige til at ændre noget. Hun påpeger, at individer kan føle et meningstab, når de anerkender at implicit bias er et vedholdende problem på trods af deres gode intentioner. Hvis de ikke anerkender, at diskrimination og systematisk ulighed eksisterer, vil mange antage, at de, som har ringere mulighed, fx ringe adgang til bestemte stillinger, er en effekt af individets mangler. Hun anbefaler, at man ikke bare informerer individer om implicit bias, men arbejder med implicit bias med dem. Derudover fandt hun i et studie om at reducere implicit bias, at det var effektivt at understrege ligheder mellem bedømmere og ansøgere, fremfor forskelle, som de formentlig havde en tendens til at gøre. I et andet studie blev hollandske universiteter af

uddannelsesministeriet bedt bl.a. om at ansætte 100 kvindelige professorer, hvilket i første omgang gav anledning til frygt hos hhv. ansættelse, som frygtede at resultatet var ansættelse af underkvalificerede kvindelige forskere, og hos de kvindelige forskere, som frygtede at blive stigmatiserede som underkvalificerede. Da alle var ansat, var tilbagemeldingerne dog positive (Ellemers, 2018; 23). Der er ikke tradition for kvoter i Danmark, så det er usikkert om man ville opnå samme resultat på danske universiteter, eller om det ville fremprovokere modstand. Ekstern kontekst, såsom miljø og tradition er også nødvendigt at kende til og undersøge, inden man anvender et værktøj, selvom det har vist sig at være effektivt i en anden kontekst. Kvoter er dog i højere grad et spørgsmål om at kontrollere antallet af ansættelser, mens jeg i denne omgang fokuserer på at reducere effekten af implicit bias i rekruttering, principielt uanset hvad det så har af betydning for antallet af kvindelige ansætter – undersøgelserne peger dog på, at der vil blive ansat flere kvinder, eftersom bedømmere da ikke længere bedømmer dem som værende ringere end de er. Kvoter undersøges derfor ikke nærmere i specialet.

Der er dog en mængde af spørgsmål, der trænger sig på, når man undersøger bevidstgørelsestræning. Såfremt individer kan aflære implicit bias, hvor længe varer effekten så? Genlærer individer implicit bias, når effekten er kortsigtet, eller undertrykker de simpelthen implicit bias i den periode, hvor de forekommer at have aflært samme bias? Eftersom flere studier påpeger at kontekst kan være en vigtig faktor, kan man så skabe kontekster, der fremkalder mere egalitær adfærd? Hvilken effekt har det på individerne på universiteterne, at implicit bias har fået en del offentlig opmærksomhed? (Brownstein, 2019). Der er tydeligvis en del spørgsmål, som bør undersøges nærmere for at sikre en positiv effekt af bevidstgørelsestræning i rekrutteringskonteksten, men der er også en mængde af betingelser, som bør og kan tages i brug, eftersom træning i implicit bias allerede foretages.

5.4 Anonymisering eller Bevidstgørelse?

Baseret på analysen af anonymisering og bevidstgørelse, hvad er styrken og svagheden ved hver tilgang til implicit bias i rekruttering? Hvornår bør man anvende den ene tilgang fremfor den anden? Dette afsnit besvarer disse spørgsmål.

En af styrkerne ved at anvende anonymisering er, at man undgår at aktivere implicit bias. Det betyder, at det i mindre grad er vigtigt, i hvor høj eller lille grad bedømmerne har overbevisninger, som er egalitære eller antidiskriminatoriske, om de har intentioner om at bedømme egalitært eller ej. Selvom anonymisering kræver en indsats eller ændring af praksis, så er det formentlig en del nemmere at anonymisere end at skabe de rette betingelser for, at bevidstgørelsestræning lykkes. Der ser heller ikke ud til at være nogen negative effekter ved at anonymisere, så der ser ikke ud til at være noget at tabe ved anonymisering, selv hvis den kun er delvis eller i bestemte trin, eller hvis enkelte ansøgere kan genkendes af bedømmere på trods af anonymisering. Anonymiseringen sikrer at

alle de ansøgere, som ikke kan genkendes på grund af anonymiseringen, ikke vurderes ringere end de er, fordi bedømmernes implicit bias mod bestemte socialt fremtrædende grupper ikke aktiveres.

En svaghed ved at anvende anonymisering er, at selvom effekten af at omgå implicit bias i rekruttering viser sig, så er effekten isoleret. Når man ikke anonymiserer i andre kontekster, fx fordeling af arbejdsopgaver, diskuterer hvem der bør modtage en pris, hører argumenter, påstande, spørgsmål osv., og individerne er bekendte med hinandens tilsyneladende medlemskab af socialt fremtrædende grupper, så er der en risiko for, at implicit bias kan påvirke vurderinger af disse ytringer til ulempe for individer, der er medlemmer af visse socialt fremtrædende grupper. Selvom der kan være en effekt ved anonymisering af (evt. dele af) rekrutteringsprocessen, så vil effekten måske være begrænset på længere sigt, hvis arbejdspladsen ikke ændrer andre praksisser. Anonymisering, på trods af mulighed for god effekt i rekrutteringen, bør derfor ikke stå alene.

Bevidstgørelsestræning har den styrke, at den potentielt kan sprede sig fra bevidsthed om implicit bias i rekruttering, til en mere generel bevidsthed om implicit bias, eller blot til bevidsthed om implicit bias på andre områder udover rekruttering. På den måde er der potentiale i bevidstgørelsestræning, som ikke i samme grad findes hos anonymisering. Potentialet er dog spekulativt og mangler endnu evidens. Bevidstgørelsestræning hviler især på antagelsen om, at implicit bias kan reduceres, hvis individer bliver bevidste om at de har implicit bias, hvilket antager at man kan blive bevidst om implicit bias. Man bør i så fald være opmærksom på definitionen af implicit bias, og overveje om definitionen stemmer overens med den kognitive mulighed for at gøre en implicit bias eksplicit. Dette er diskuteret tidligere og er en begrebsafklaringsmæssig sag.

Der er også den svaghed ved bevidstgørelsestræning, at den er mere kompleks at udføre korrekt, og der er en mængde betingelser, man skal være opmærksom på, for at bevidstgørelsestræningen motiverer til forandring af praksis og ikke skaber modstand. Især den interne kontekst hos bedømmere er en udfordring, da det i praksis kan være umuligt at vide, om en eller flere individer der modtager bevidstgørelsestræning, har den rette indre kontekst, værktøjer og tilstand til at modtage træningen, uden at det skaber et ubehag som gennem aversion og fjendtlig modstand kan give bagslag. Derfor er det også muligt, at den samme bevidstgørelsestræning overfor en gruppe individer ikke nødvendigvis har den samme effekt på alle deltagere.

Studierne på området støtter at anvende anonymisering, mens betingelserne for effekten af bevidstgørelsestræning endnu undersøges, men muligvis har potentiale, hvis det gøres korrekt. Derfor er der grund til at anvende anonymisering i den udstrækning, det er muligt. Der vil formentlig være tidspunkter, hvor anonymisering ikke er mulig, og der kan man så anvende bevidstgørelsestræning, såfremt man forsøger at sikre sig tilstedeværelsen af så mange betingelser som muligt, hvis effekten skal vise sig. Det er usikkert, om den "forkerte" type bevidstgørelsestræning

kan skabe så meget aversion, at det er bedre slet ikke at lave bevidstgørelsestræning, men dette bør bestemt undersøges nærmere.

Del 6: Overvejelser om Produktet

Produktet er en artikeltekst med information og anbefalinger til at omgå og reducere implicit bias i VIP-rekrutteringer på SDU. Se bilag 1.

6.1 Produktets Kontekst

Dette afsnit præsenterer og analyserer den konkrete kontekst, som produktet skal fungere i. Overvejelserne om produktets kontekst er inspireret af Det Retoriske Kompas (Hansen, 2014) og Artikelanalyse (Lund, n.a). Produktet er lavet til at være en resurse på Gender Equality websiden, en underside på SDU's website.

Produktets modtager: Produktet er lavet til Gender Equality Teamet (GET) i HR-afdelingen på SDU, som jeg har været i kontakt med under udarbejdelsen af produktet. HR-afdelingen er ofte der, den samlede indsats for rekruttering foregår på universiteter. HR-afdelingen er dermed et strategisk nyttigt sted at samle og formidle viden om retfærdig rekruttering, og er et sted som kan bidrage til foretage ændringer, så man reducerer eller omgår implicit bias i rekrutteringen på SDU. Derfor har jeg valgt at lave produktet til GET.

Produktets målgruppe: GET ønsker at produktet har en bred målgruppe, sådan at alle der spiller en rolle i rekruttering har adgang til produktet. Produktet skal udgives på nettet, hvilket betyder at alle læsere kan tilgå artiklen fra arbejdspladsen, hjemmet og andre steder med internetadgang. I kraft af sin tilgængelighed på nettet, vil ansatte i HR- afdelinger fra andre universiteter i Danmark også kunne anvende resursen.

Afsender: På GET's sider på SDU's website er der ikke tradition for at skrive navn eller afsender. På den måde fremstår det i produktet som om, at institutionen er afsenderen, og ikke enkelte medarbejdere. På den måde er GET og SDU afsenderne af produktet.

Formål: Produktet informerer læseren om, at implicit bias kan være årsag til diskrimination i rekruttering, og giver anbefalinger om, hvad man kan overveje at gøre, for at omgå eller reducere implicit bias, sådan at man kan undgå uforsætlig diskrimination.

Form og komposition: Produktets titel er "Anbefalinger til rekruttering af VIP". Det er indforstået, at det er på SDU, da produktet er på SDU's website. Jeg ville gerne have gjort den mere præcis, så der fx stod "Anbefalinger til omgåelse eller reducere af implicit bias i rekruttering af VIP" eller "Anbefalinger til at mindske diskrimination i rekruttering af VIP", men overskrifterne bliver umiddelbart for lange, selvom de er mere præcise.

Manchetten indeholder en sætning, som anvendes på andre af GET's sider, og som danner rammen for artiklen. Den er positiv og præcis om, hvad målet med fokus på ligestilling i rekruttering er. I GET's praksis anvendes begrebet ligestilling i høj grad, og anvendes hellere end fx diskrimination.

Det første afsnit brødtekst er en formel introduktion til SDU's vision: at skabe værdi for samfundet, udfolde talenter og forme fremtiden, og mission: at opnå visionen ved at være en mangfoldig arbejdsplads med effektfulde rekrutteringsprocesser. Brødteksten er inspireret af et lignende stykke tekst, som Århus Universitet har på deres rekrutteringsværktøjsside (AU, 2020). Det virker som en god ide at nævne den overordnede strategi for universitetet som det første, da enhver læser bliver mindet om den større kontekst, de indgår i.

I andet afsnit brødtekst tydeliggøres målgruppen, som er bedømmere og ansættende ledere. Sammenhængen mellem implicit bias og diskrimination nævnes, og er årsag til artiklens anbefalinger. For at forankre artiklens troværdighed og gyldighed nævnes det, at artiklen er baseret på forskning. I akademiske opgaver er det god praksis at henvise til kilderne, men det er ikke websidens konvention.

Derefter kommer der tre underoverskrifter. De er stillet op efter forfatteren Simon Sineks metode "why – what – how" (Sinek, 2009). Hvis man skal inspirere til forandring, så er det vigtigste, at læseren først forstår hvorfor, der skal ændres noget. Derefter forklarer man, hvad der er årsag til at man bør forandre, og til sidst præsenterer man løsningen, altså hvordan man forandrer. Generelt har man som læser på nettet tendens til at skimme tekster, og de bør derfor holdes korte og forholdsvis nemme at overskue (Hansen, 2014: 250-1). Selvom man kunne udfolde hvert afsnit meget mere, så skal det altså holdes ret kort, og jeg har lavet luft mellem afsnittene, så det er så overskueligt at skimme igennem som muligt. Hvert afsnit leder videre til det næste.

Den første underoverskrift er "Diskrimination i rekruttering". Her udfoldes hvordan diskrimination kan komme til udtryk som forskelsvurdering baseret på køn, og at diskriminationsbegrebet også dækker uforsætlige handlinger. En samtale med GET om produktet mindende mig om, at langt de fleste forskere på SDU forstår diskrimination som hverdagsdefinitionen, altså at der skal være tale om en intentionel handling, og derfor var det vigtigt at tilføje, at også uforsætlige handlinger kan være diskrimination. I andet afsnit introduceres til implicit bias, som en årsag til diskrimination, og som understreger alvoren: karrierebegrænsende effekt for visse forskere.

Den anden underoverskrift er "Implicit bias", hvor jeg fokuserer på at dæmpe det ubehag, som den første underoverskrift formentlig har givet, ved at skrive som det første, at man ikke umiddelbart har moralsk ansvar for at have implicit bias. Jeg tror, at det er nødvendigt at fortælle, at der er tale om diskrimination, men at man også skal håndtere det ubehag, der følger med.

Sammenligningen med andre kognitive begrænsninger kan måske hjælpe på dette. Det er uden tvivl en svær balance mellem at informere nok til at initiere følelsen af, at noget skal ændres, og samtidig ikke skabe en aversion eller et ubehag, der gør, at man ikke har lyst til at beskæftige sig med emnet. Jeg forsøger at løse dette, ved at nævne alvoren, efterfulgt af at man kan gøre noget ved det.

Den tredje underoverskrift forklarer hvilke tiltag man kan anvende for at undgå den uforsætlige diskrimination. Meningen er at gøre det klart, at man enten kan omgå implicit bias, eller man kan reducere implicit bias, alt efter hvilke tiltag man anvender.

Herefter kommer et nyt afsnit, som markeres med overskriften "Anbefalinger til rekrutteringsprocessen". Der er en rød tråd til den overordnede titel, og indikerer at her kommer de praktiske anbefalinger. Herefter listes anbefalingerne op under hver sin underoverskrift. De er stillet op i tidsmæssig kronologisk rækkefølge, og er korte formuleringer udledt af specialets analyse. "Stillingsbeskrivelse og selektionskriterier" er det første, man umiddelbart skal overveje, da de dannende for resten af processen. "Stillingsopslag" hjælper med at overveje, hvor stillingsopslaget skal opslås. "Anonyme ansøgninger" fastslår, at alle ansøgninger som udgangspunkt bør anonymiseres, men anerkender, at man i praksis kan opleve at genkende ansøgere. Spørgsmålet om hababilitet er tilføjet på GET's opfordring. Derfor anbefales det at læse ansøgningerne i en bestemt rækkefølge, og det praktiske tip om at bede ansøgeren om at indsende to typer ansøgninger er inspireret af det svenske studie (Åslund, 2012). "Opmærksomhed på shortlisting" understreger at effekten af implicit bias kan akkumuleres, og at shortlistingtrinnet derfor er et ekstra vigtigt trin at anonymisere. "Faglig bedømmelse af ansøgninger" har flere forskellige anbefalinger, som er beskrevet meget kort og nogle gange i bydeform. Sætningen med at have kønsdiversitet er med på opfordring af GET, ligesom afsnittet om "Udvælgelse af fagligt kvalificerede ansøgere" er baseret på deres erfaringer mere end det er noget jeg har undersøgt. Det er tilføjet, da GET vil tilføje dette afsnit under alle omstændigheder. Den sidste underoverskrift, "Interview", omhandler at man stadig kan forsøge at kontrollere implicit bias, selvom jobsamtalen ikke er anonymiseret, ved at have en struktureret samtale. Ideen med at holde et kvarters pause i interviews er med på opfordring af GET.

Det er kutyme for GET-siderne at runde af med at henvise til, at de kan vejlede yderligere, så læseren ved, hvor de kan finde mere hjælp og sparring.

GET har en underwebside, som hedder "Resurser", hvor de har samlet forskellige links, så for at følge konventionerne for siden, indsættes kilderne på deres side "Resurser", og ikke i slutningen af teksten.

Kontekst: Rekrutteringsprocedurer er blot én procedure i en større kontekst; arbejdspladsen skal både tiltrække, fastholde og forfremme egnede kandidater, og kulturen skal fordre arbejdernes trivsel, velfærd, mulighed for advancement o.l. Der er regler og love som skal overholdes,

både internt, nationalt og internationalt. Rekrutteringsprocessen er en omfattende, men alligevel tidsmæssigt forholdsvis lille, hændelse for både ansøger og bedømmer ift. resten af karrieren.

Produktet bør indgå i en større sammenhæng diversitetsinitiativer, da effekten af omgåelse eller reducere af implicit bias i rekrutteringen næppe holder på længere sigt, hvis produktet skal stå alene. Det bør kombineres med støtte fra ledende organer, diversitets fortalere blandt bedømmelse- og ansættelsesudvalg, et systematisk overblik over ansvarlighed, evaluering af undervisningsmetode baseret på inklusiv pædagogik m.m. (Wood, 2020). Baseret på specialets undersøgelse af emnet, kan man forvente at man ved anvendelsen af anbefalingerne kan reducere den diskrimination, der foregår i rekrutteringen, når bedømmere uforsætligt forskelsvurderer lige kompetente mandlige og kvindelige ansøgere.

Sprog: Sproget er generelt mere aktivt end en akademisk tekst. Målgruppen er veluddannet, så der anvendes et vist fagsprog, da målgruppen er resursefuld og enten har hørt om emnet før eller kan søge mere information, hvis de er interesserede i det. Sproget er ikke direkte, da det forekommer at være stilarten på GET's sider. Der forsøges at lave varierende sætnings-længder, da det gør sproget mere dynamisk og lettere at læse. Der anvendes en del passive ord, fx "det kan være" i stedet for "det er", og det er mest præcist i denne kontekst, men ikke så dynamisk. Det er forsøgt at ramme en tone som er informerende og lidt opfordrende og vejledende, fagligt passende og professionelt. Teksten er skrevet på dansk, men skal også oversættes til engelsk, da det er kutyme på SDU's website at have alle tekster på begge sprog.

Font og format: Skriftypen på brødteksten er Georgia, som er en traditionel, troværdig og elegant font med fædder. Det gør den letlæselig for øjnene på en skærm, og er den type font, der anvendes på GET's websider. Overskrifter, underoverskrifter og manchetter er skrevet i Helvetica Neue, som er en blødere, afrundet font, der på den måde er en naturlig kontrast til Georgia.

Titel og manchetter er centreret på siden, og er en anelse større end brødteksten, som er venstrejusteret. Marginerne er meget smalle for teksten, hvilket gør at den står centralt på en computerskærm.

Udgivelse: Produktet er sendt til GET på SDU, som har givet feedback under udarbejdelsen. De har meldt, at de finder det meget brugbart.

Del 7: Refleksion

7.1 Perspektivering

Alle de danske universiteter skriver på deres websider, at de har ligestillingsstrategier, og at de har fokus på at forbedre diversitet og ligestilling. Det er dog generelt svært at finde ud af, præcis hvilken metode der anvendes eller hvilke konkrete tiltag, der tages i brug, og ikke mindst, om de tiltag der anvendes, har en effekt udover det informerende.

I løbet af specialet viste det sig også at kun få af de danske universiteter har en tydelig rekrutteringsproces på deres website, KU og AU har begge en overblikmodel over rekrutteringen. AU har som den eneste en omfattende side om rekrutteringsværktøjer til VIP (AU, 2020), hvori der indgår værktøjer, som også kan hjælpe mod påvirkningen af implicit bias, men begrebet implicit bias, eller diskrimination for den sags skyld, nævnes ikke én eneste gang. Enten er de ikke bekendte med implicit bias, hvilket er usandsynligt indenfor HR-feltet, eller også er deres strategi at give anbefalinger uden at nævne det ubehagelige emne. Det er interessant, om denne strategi virker, men hvis man ikke nævner at der er et problem med fx diskrimination, så er det også svært at motivere personale til at ændre noget, antyder forskningen.

7.2 Videre Forskning

Specialet har vist, at der er mange områder, som endnu kan og bør undersøges i forbindelse med implicit bias og diskrimination i rekruttering.

Det er blevet tydeligt, at en klarere definition af implicit bias er nødvendig for videre forskning. Samtidig med at begrebet skal afklares, skal man også distingvere tydeligere mellem den formodentlige kognitive mekanisme og den effekt, man observerer, som er diskrimination. Dette kan være særligt vigtigt, når man informerer om fx forskelsvurdering, da kritikere med rimelig grund kan være skeptiske om hvad implicit bias er, hvordan det kognitivt fungerer osv., og hvor det kan være vigtigere at henlede fokus på, at effekten er der, uanset hvad den kognitive mekanisme er.

Ubehaget angående systematisk, institutionel og individuel direkte diskrimination virker svær at håndtere i praksis. Der må både være et ubehag om implicit bias, fordi det er ubehageligt at opleve dissonans mellem sine overbevisninger og handlinger, men selve diskriminationsbegrebet må også kunne initiere ubehag i sig selv. Hvordan man skal tackle ubehaget, er særligt interessant og relevant for hvordan man håndterer videndeling og praksisændring angående implicit bias og diskrimination. Dette bør undersøges nærmere i videre forskning.

For begge områder gælder det, at når teori og forskning skal forklare praksis, så viser praksis sig ofte at være meget kompleks og en udfordring for teori eller teoretiske begreber at forklare. Dette er en generel udfordring, men betyder, at man bør indsamle så meget viden som muligt om aktuel praksis, så forskningen kan bidrage til at forbedre den reelle situation.

I samme tråd bør der forskes videre i, hvilken grad af anonymisering der er passende for at bedømmes vurdering ikke påvirkes af ansøgerens tilsyneladende gruppetilhørsforhold i universitetsrekruttering. Det er positivt, at alle de danske universiteter kan genkende den traditionelle rekrutteringsproces, da de dermed til en god grad vil kunne drage nytte af hinandens erfaringer på området.

Del 8: Konklusion

Specialet har undersøgt en mængde spørgsmål og konkluderer:

Forskelsvurdering af kvindelige og mandlige ansøgere er diskriminerende, og kan anses for at være en type overset åbenlys uretfærdighed, som man bør rette op på. Begrebet implicit bias er udfordret af vaghed og uvished om, hvordan det skal måles, hvilket gør det svært at svare på, om implicit bias er en årsag til diskrimination i rekruttering. Ifølge specialets eksplikative definition af implicit bias, som forudsætter flere punkter, der bør forskes videre i, er det dog ikke udelukket at det har en indflydelse, og implicit bias forekommer at være en plausibel forklaring på en del af den diskrimination, der foregår i rekruttering.

Når man anerkender tilstedeværelsen af implicit bias, kan det have visse konsekvenser for bedømmere. Der forekommer at være gode grunde til at fokusere mere på at holde bedømmere og universiteter moralsk ansvarlige for implicit bias i et fremadrettet perspektiv fremfor bagudrettet, hvilket betyder, at det vil være moralsk kritisabelt, hvis de ikke gør en indsats for at håndtere implicit bias. Bedømmere har et ekstra ansvar i forbindelse med at være gatekeepers, men det er i høj grad universitetets ansvar at håndtere strukturel diskrimination. Det er svært ikke at frembringe en grad af ubehag, når man informerer om implicit bias, og det bør undersøges nærmere hvilke betingelser der skal være til stede, for at man stadig kan få et moralsk, socialt og praktisk frugtbart resultat. Et moralsk ubehag er dog ikke en vægtig grund til ikke at forsøge at håndtere effekten af implicit bias, da de uretfærdige konsekvenser er ret alvorlige. Man må desuden anerkende, at viden om implicit bias kan lede til en omfattende skepticisme om ens evne til at vurdere og bedømme andre, og ifølge de studier der er om implicit bias, er den også berettiget til en vis grad. Dette taler for at omgåelsen af implicit bias skal foregå på et strukturelt eller proceduralt niveau i højere grad end på et individuelt niveau.

Jeg har vist, at der i visse rekrutteringstrin i en traditionel rekrutteringsproces er risiko for at implicit bias kan påvirke bedømmers vurdering af ansøgere. Selvom gruppen af ansøgere og gruppen af bedømmere ikke er den samme igennem alle trinene, er magtstrukturen ens i en relevant mængde af trinene. Det er også tydeligt, at det generelt er vigtigt at forsøge at omgå eller reducere effekten af implicit bias, men fordi effekten af implicit bias i rekruttering er kumulativ er det særligt vigtigt at være opmærksom i de tidlige identificerede rekrutteringstrin.

Der er især grund til at anvende anonymisering, da der ikke er nogen kendte negative effekter ved at anvende det. Praktiske hensyn som praksisændring kan ikke regnes for at være en negativ effekt. Bevidstgørelsestræning kræver en mængde betingelser, som skal være til stede, for at have en positiv effekt. Flere af betingelserne kan i sig selv være fremmede og kan anbefales, men som helhed bør området undersøges nærmere, inden man kan anbefale at anvende det. Det er især en udfordring, at en mængde betingelser skal opfyldes, for at den kan være effektiv, og det er en

udfordring, at man ikke kan kontrollere individers indre tilstand, som kan være vigtig for, hvordan de modtager sådan en træning. Hvis betingelserne opfyldes og træningen gøres rigtigt, kan der være et potentiale i bevidstgørelsestræning, som gør det værd at forske videre i.

Produktet med information og anbefalinger til at omgå og reducere implicit bias i VIP-rekrutteringer har fået god feedback fra GET, HR-afdelingen, SDU, som er tilfredse med produktet.

Del 9. Litteratur

Altman, Andrew (2020) Discrimination, *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Summer 2020 Edition), Edward N. Zalta (ed.), URL:

<https://plato.stanford.edu/archives/sum2020/entries/discrimination>

Anderson, E. (2012). Epistemic justice as a virtue of social institutions. *Social Epistemology*, 26(2), 163–173.

Applebaum B (2017) Comforting discomfort as complicity: white fragility and the pursuit of invulnerability. *Hypatia* 32:862–875. <https://doi.org/10.1111/hypa.12352>

AU (2020) Rekrutteringsværktøjer til VIP. Skrevet af Ina Wilkens Nissen, senest redigeret d. 15/4/2020.

<https://medarbejdere.au.dk/en/administration/hr/recruitmentandonboarding/recruitment/tools-for-recruitment-of-academic-staff-vip/>

Bagenstos, Samuel R. (2006) The Structural Turn and the Limits of Antidiscrimination Law. *California Law Review*, vol. 94, no. 1

Banerjee, R., Reitz, J. G., Oreopoulos, P. (2017) Do Large Employers Treat Racial Minorities More Fairly? A New Analysis of Canadian Field Experiment Data. Research Report (January 25th 2017).

DOI: <http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/Final-Report-Which-employers-discriminate-Banerjee-Reitz-Oreopoulos-January-25-2017.pdf>

Behaghel, Luc, Bruno Crépon, and Thomas Le Barbanchon (2015) "Unintended Effects of Anonymous Résumés: Dataset." *American Economic Journal: Applied Economics*. <http://dx.doi.org/10.1257/app.20140185>

Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2004) Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *The American Economic Review* vol. 94, nr. 4; 991-1013.

Doi: https://cos.gatech.edu/facultyres/Diversity_Studies/Bertrand_LakishaJamal.pdf

Blair, Irene V. (2002) "The Malleability of Automatic Stereotypes and Prejudice." *Personality and Social Psychology Review* 3: 242–61

Bloom, P. (2018) *Against empathy: the case for rational compassion*. Vintage, London

Block, N. (1995) On a confusion about a function of consciousness. *Behavioral and Brain Sciences*, 18: 227–287.

Brownstein, M. (2019) Implicit Bias, *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Fall 2019 Edition), Edward N. Zalta (ed.),

URL = <https://plato.stanford.edu/archives/fall2019/entries/implicit-bias/>

Brownstein, M. & Saul, J. (2016) *Implicit Bias and Philosophy, Volume 1: Metaphysics and Epistemology* og *Volume 2: Skepticism, Social Knowledge, and Rationality*. Published to Oxford Scholarship Online: May 2016. DOI:10.1093/acprof:oso/9780198713241.001.0001

Burns, M. D., Monteith, M. J., & Parker, L. R. (2017). "Training away bias: The differential effects of counterstereotype training and self-regulation on stereotype activation and application". *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 97–110. doi:10.1016/j.jesp.2017.06.003

Campbell, Don (2016) New research uncovers why an increase in probability feels riskier than a decrease. Pressemeddelelse på University of Torontos hjemmeside:

<http://ose.utoronto.ca/ose/story.php?id=8531%C2%A7id=1>

Daumeyer, N. M., Onyeador, I. N., Brown, X., Richeson, J. A. (2019) Consequences of attributing discrimination to implicit vs. explicit bias i *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 84, September 2019. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.04.010>

DiAngelo, R. (2011) White fragility. *International Journal Criteria Pedagogy* 3:54–70

Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., Ufkes, E. G., Saquy, T., Pearson, A. R. (2016) Included but Invisible? Subtle Bias, Common Identity, and the Darker Side of “We”. *Social Issues and Policy Review*, Vol. 10, No. 1, 2016, pp. 6–46

Duguet, Emmanuel, Yannick L’Horty, Dominique Meurs, and Pascal Petit (2010) “Measuring Discriminations: An Introduction.” *Annals of Economics and statistics*, 99–100: 5–14.

Edo, A., Jacquemet, N., Yannelis, C. (2013) Language Skills and Homophilous Hiring Discrimination: Evidence from Gender- and Racially-Differentiated Applications. PP: 1-30.

DOI: <http://www.cepremap.fr/depot/docweb/docweb1313.pdf>

Eidelson, Benjamin (2015) *Discrimination and Disrespect*. Oxford University Press, UK

Ellemers, Naomi (2018) "How scientists are blocking bias in the world at large". *APS Observer*, 31(2), February, 21–23

FESTA (2015) Handbook – Gender-sensitive Design of Criteria and Recruitment, Appointment and Promotion Processes in Academia. Udgivelse: Januar 2015.

Fishkin, Joseph (2014) *Bottlenecks: A New Theory of Equal Opportunity*. Oxford University Press. DOI: 10.1093/acprof:oso/9780199812141.001.0001

Forsknings- og Uddannelsesministeriet (2017) Mænd og kvinder på de danske universiteter - Danmarks talentbarometer 2017. Udgivet af Styrelsen for Forskning og Uddannelse i december 2017. Publikationen kan hentes på ufm.dk/publikationer

Forsknings- og Uddannelsesministeriet (2019) Mænd og kvinder på de danske universiteter - Danmarks talentbarometer 2018. Udgivet af Styrelsen for Forskning og Uddannelse i marts 2019. Publikationen kan hentes på ufm.dk/publikationer

FN’s Konvention om Borgerlige og Politiske Rettigheder (1976) Trådt i kraft 1976, 23/3. URL: <http://www.hri.org/docs/ECHR50.html>

Fricker, Miranda (2007) *Epistemic Injustice: Power & the Ethics of Knowing*, Oxford: Oxford University Press

Gawronski, Bertram (2009) Ten Frequently Asked Questions About Implicit Measures and Their Frequently Supposed, But Not Entirely Correct Answers. *Canadian Psychology*, vol. 50, nr. 3 (August 2009) pp. 141-150

Gawronski, B., W. Hofmann, & C. Wilbur (2006) Are implicit attitudes unconscious? *Consciousness and Cognition*, 15: 485–499

- Goldin C, Rouse C (2000) Orchestrating impartiality: The impact of “blind” auditions on female musicians. *American Economy Review* 90:715–741
- Greenwald, Antony G. & Krieger, Linda Hamilton (2006) Implicit Bias: Scientific Foundations in *California Law Review*, Vol 94, No. 4 (Juli, 2006), pp. 945-967
- Greenwald, Anthony G. & Banaji, Mahzarin R. (1995) Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, and Stereotypes, *102 Psychology Review* 4
- Hahn, A., C. Judd, H. Hirsh, & I. Blair (2014) Awareness of Implicit Attitudes. *Journal of Experimental Psychology-General*, 143(3): 1369–1392.
- Hansen, Heidi (2014) Kommunikation skaber din Organisation. 2. udg. 2. oplag. Udgivet af Hans Reitzels forlag
- Haslanger, S. (2015). Distinguished lecture: Social structure, narrative and explanation. *Canadian Journal of Philosophy*, 45(1), 1–15.
- Hausman, David (2012) How Congress Could Reduce Job Discrimination By Promoting Anonymous Hiring, *64, Stanford Law Review* 1343, 1345
- Holroyd, J. (2012). Responsibility For Implicit Bias. In M. Crouch, & L. Schwartzman (Eds.), *Journal of social philosophy, special issue: gender, implicit bias and philosophical methodology* (Vol. 43) (pp. 274–306).
- Holroyd, J. Scaife, R., Stafford, T. (2016) Responsibility For Implicit Bias. *Philosophy Compass*, 12(3). doi:10.1111/phc3.12410
- Hvidtfelt, R., Petersen, E. N., Schaffalitzky D. M, C. (2016) What Should we Demand of a Definition of ‘Learning’? In *On the Definition of Learning*, ed. Ane Qvortrup, University Press of Southern Denmark
- Iser, Mattias (2019) Recognition, *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Summer 2019 Edition), Edward N. Zalta (ed.), URL: <https://plato.stanford.edu/archives/sum2019/entries/recognition>
- Kelly, D. & Roedder, E. (2008) Racial Cognition and the Ethics of Implicit Bias. *Philosophy Compass* 3/3; 522-540
- Lawrence III, Charles R. (1987) The Id, the Ego, and Equal Protection: Reckoning with Unconscious Racism. *Stanford Law Review*, vol. 39, 317, 323
- LERU (2018) Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women’s careers – And what to do about it. PDF
- Legault, L., Gutsell, J., and Inzlicht, M. (2011) Ironic Effects of Antiprejudice Messages: How Motivational Interventions Can Reduce (But also Increase) Prejudice. *Psychological Science* 22(12) 1472–1477
- Lippert-Rasmussen, Kasper (2007) Diskrimination: definition og moral. *Politica*, 39. årgang, nr. 4, 368-384
- (2012) Intentions and Discrimination in Hiring. *Journal of Moral Philosophy* 9, Koninklijke Brill NV, Leiden, 55-74

- (2014) *Born Free and Equal?* Oxford: Oxford University Press
- (2019) Précis of luck egalitarianism i *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 22:3, 245-252, DOI: 10.1080/13698230.2018.1438783

Lund, Niclas (n.a.) *Artikelanalyse*. Analysesiden.dk. Ingen udgivelsesdato.

URL: <http://analysesiden.dk/artikelanalyse/>

Madva, A. (2016b) "A plea for anti-anti-individualism: How over-simply psychology misleads social policy. *Ergo* ms. Tilgængelig: <http://alexmadva.com/sites/default/files/Madva%20-%20Plea%20for%20Anti-Anti-Individualism%202016%20final.pdf> PDF adgang tjekket 19-04-2020

Moss-Racusin, Corinne A., Dovidio, John F., Brescoll, Victoria L., Graham, Mark J., Handelsman, Jo (2012) Faculty's subtle gender biases favor male students i *Proceedings of the National Academy of Sciences*, (October 2012) vol. 109 (41) 16474-16479; DOI: 10.1073/pnas.1211286109

Munch-Jurisc, Ditte Marie (2020) The Right to Feel Comfortable: Implicit Bias and the Moral Potential of Discomfort i *Ethical Theory and Moral Practice*. Udgivet d. 25/1/2020. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10677-020-10064-5>

Narveson, Jan (2002). „Have We a Right to Non-Discrimination?“, pp. 203-224 in Jan Narveson, *Respecting Persons in Theory and Practice: Essays on Moral and Political Philosophy*, New York: Rowman and Littlefield Publishers, Inc.

Nielsen, Lasse (2018) What Is Our Real Concern with Real Inequality? *The Policy Studies Journal*, Vol. 46, No. 3

Nier, J. (2005) “How dissociated are implicit and explicit racial attitudes?: A bogus pipeline approach”, *Group Processes & Intergroup Relations*, 8: 39–52.

Nisbett. R. E. & Wilson, T. D (1977) Telling more than we can know: Verbal reports on mental processes. *Psychological Review*, Vol 84, pp. 231-259.

Payne, B., & B. Gawronski (2010) “A history of implicit social cognition: Where is it coming from? Where is it now? Where is it going?” i *Handbook of implicit social cognition: Measurement, theory, and applications*, B. Gawronski, & B. Payne (eds.), New York, NY: Guilford Press, pp. 1–17.

Pogge, Thomas (2008) *World Poverty and Human Rights*, second edition. Malden, MA: Polity Press.

Ronan, Sarah (2019) De-biasing language in job adverts. *HR Magazine*, June 26th 2019. URL: <https://www.hr-magazine.co.uk/article-details/de-biasing-language-in-job-adverts>

Saul, Jennifer (2012a) “Skepticism and Implicit Bias” i *Disputatio*, Lecture, 5(37): 243–263

- (2012b) Ranking Exercises in Philosophy and Implicit Bias. *Journal of Social Philosophy*, vol. 43, no 3, 256-273
- (2013) Implicit Bias, Stereotype Threat and Women in Philosophy i *Women in Philosophy: What Needs to Change*, edited by Fiona Jenkins and Katrina Hutchison, Oxford University Press. DOI:10.1093/acprof:oso/9780199325603.001.0001

Saul, J. & Holroyd, J. (u.u.) Criticisms of Implicit Bias Research and Reform Efforts in Philosophy. Kan rekvireres ved henvendelse til Jennifer Saul.

Sen, Amartya (2009) *The Idea of Justice*. *Harvard University Press*, Cambridge MA.

- Sinek, Simon (2009) Start med hvorfor – til alle som vil inspirere andre og blive inspireret. 1. udg. 1. oplag. Nyt nordisk forlag Arnold Busck
- Sloth, Anne Louise (2018) En fair ansættelse - enhver mands ret. En kritisk diskursanalyse af ubevidste kønsbias i rekrutteringen på Copenhagen Business School. CBS Speciale. PDF-link: https://studenttheses.cbs.dk/bitstream/handle/10417/6311/Louise_Sloth.pdf?sequence=1
- Steinpreis, R. E., Anders, K. A. and Ritzke D. (1999) The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. University of Wisconsin Milwaukee, US.
- Sunstein, Cass R. & Jolls, Christine (2006) The Law of Implicit Bias. *California Law Review*, vol. 94, no. 4 (Juli, 2006), pp. 969-996
- Valian, Virginia. 1999. Why So Slow? The Advancement of Women. Cambridge, MA: MIT Press
- Vargas, M. (2017). Implicit bias, responsibility and moral ecology. In D. Shoemaker (Ed.), *Oxford studies in agency and responsibility*. Oxford University Press
- Washington, N., & Kelly, D. (2016). Who's responsible for this? Moral responsibility, externalism and knowledge about implicit bias. In M. Brownstein, & J. Saul (Eds.), *Implicit bias and philosophy* (Vol. 2) (pp. 11–36). Oxford, UK: Oxford University Press
- Williams, Bernard (2003) In the beginning was the Deed. *Princeton University Press*, Princeton, NJ; pp. 23-4.
- Wolff, Jonathan (2014) Social Equality and Social Inequality. *Social Equality: On what it means to be equals*, ed. Carina Fourie, Fabian Schuppert, and Ivo Wallimann-Helmer. Oxford University Press
- (2015) Political Philosophy and the Real World of the Welfare State. *Journal of Applied Philosophy*. DOI: 10.1111/japp.12125
- Wolfhagen, Rune & Villesen, Kristian (2012) Fremtidens tabernavne er Oliver og Emma i Information d. 21. januar 2012. Senest besøgt d. 17/3/20.
URL: <https://www.information.dk/moti/2012/01/fremtidens-tabernavne-oliver-emma>
- Wood, J. L. (2020) When they say “implicit bias trainings don’t work”. *Diverse Education – Issues in Higher Education*. February 4th. <https://diverseeducation.com/article/165817/>
- Young, Iris (1990) *Justice and the Politics of Difference*. Princeton: Princeton University Press
- Zheng, R. (2016). Attributability, accountability and implicit attitudes. In Brownstein, & Saul (Eds.), *Implicit bias and philosophy* (Vol. 2) (pp. 62–89). Oxford, UK: Oxford University Press
- Åslund, Olof & Skans, Oskar N. (2012) Do Anonymous Job Application Procedures Level Out the Playing Field? 65 *Indus. & Lab. Rel. Rew.* 82

Anbefalinger til rekruttering af VIP

Et strategisk fokus på ligestilling hjælper SDU til at opnå en bred rekruttering af alle talenter og et inkluderende og innovativt arbejdsmiljø

SDU arbejder strategisk med omgåelse og reducere af implicit bias i rekruttering for at sikre, at SDU er en mangfoldig arbejdsplads med et kreativt, talentfuldt og inkluderende arbejdsmiljø. Ligestillingsarbejdet bidrager til SDU's overordnede strategi med fokus på at skabe værdi for samfundet, udfolde talenter og fremme det unikke, bryde grænser og forme fremtiden. Det er afgørende at have effektfulde rekrutteringsprocesser, som garanterer at alle ansøgninger vurderes efter samme kriterier, for at sikre at Syddansk Universitet rekrutterer bredt og fastholder de dygtigste medarbejdere.

På denne side findes nyttige anbefalinger i forbindelse med rekruttering af VIP på SDU. Anbefalingerne er til alle involverede i processen, herunder udvalgsmedlemmer og ledere, og har som specifikt fokus at hjælpe med at reducere eller omgå implicit bias, som kan lede til uforsættlig og subtil diskrimination. Det er kendt fra international og dansk forskning samt fra egne erfaringer indhentet på SDU at sådanne bias påvirker rekruttering.

Diskrimination i rekruttering

Ansøgere ellers ens kompetencer kan blive forskelligt vurderet på baggrund af køn. Dette er en type diskrimination, som har uretfærdige konsekvenser for ansøgere der dermed vurderes på andet (køn) end meritter alene (kompetencer og kvalifikationer), og den foregår ofte subtilt og uforsættligt. Flere studier og undersøgelser illustrerer hvordan denne diskrimination finder sted i rekrutteringer både i offentlig og privat sektor, og dermed både i erhvervslivet og på universiteterne.

Oftest opfattes diskrimination som værende en intentionel og eksplicit handling baseret på et individs køn, etnicitet m.m., men diskriminationsforskningen har længe opereret med en definition af diskrimination som også omfatter både uforsættlige og ikke-intentionelle handlinger. På den måde indfanger diskriminationsbegrebet også den uforsættlige forskelsvurdering, som kan hænde i rekruttering.

En årsag til denne forskelsvurdering er implicit bias, som er en automatisk kognitiv proces man ikke umiddelbart er bevidst om, at man har. Det formodes at alle har implicit bias da mekanismen hjælper os med hurtigt og konsekvent at kunne forestille os eksempelvis en typisk sekretær eller en typisk politibetjent. Meningsskabningen trækker på hvad der i vores kontekst er normalt, typisk og traditionelt for fx stillinger, erhverv etc. Implicit bias kan derfor også påvirke den måde, man vurderer fx kvindelige ansøgere på, til stillinger hvor der normalt ikke er/har været kvinder ansat. Det kan følgelig få en karrierebegrænsende effekt på kvindelige forskeres karriere.

Implicit bias

Mennesker er ikke moralsk ansvarlige for at have implicit bias, men den diskrimination, den kan lede til, er alvorlig for dem, det påvirker. Det kan være både vanskeligt, uhåndgribeligt og ubehageligt at tale om implicit bias og at anerkende, at bias er på spil og at biased udfald af fx rekrutteringer er et vedholdende problem på trods af gode intentioner om det modsatte. Det kan hjælpe at tænke på, at mennesket har en mængde kognitive begrænsninger, fx er langt de fleste dårlige til sandsynlighedsregning, hvilket man derfor træner for at mindske effekten af. Effekten af implicit bias bør ligeledes forsøges mindskes gennem opmærksomhed og træning.

Når man bliver opmærksom på, at implicit bias eksisterer, forpligtes man i højere grad til at bidrage til at omgå eller reducere påvirkning og effekt af implicit bias. I flaskehalssituationer, som rekruttering er, er der et øget ansvar hos de involverede og særligt de bedømmere der har ansvar for vurdering af ansøgere, for at undgå diskrimination, også selvom denne er uforsætlig eller ubevidst. Dette kan gøres ved at lave tiltag, som kan reducere eller omgå implicit bias og dennes påvirkning på vurderinger og bedømmelser.

Tiltag mod uforsætlig diskrimination

Man kan forsøge at omgå implicit bias ved at anvende tiltag, som stiler mod helt at blokere aktiveringen af implicit bias, eller man kan forsøge at reducere implicit bias ved at anvende tiltag, som arbejder bevidst med at sikre højdetagen for den implicite bias. Uanset kræver dette ændring af praksis, kontrol af praksis og/eller træning i bevidstgørelse af implicit bias.

Anbefalinger til rekrutteringsprocessen:

Stillingsbeskrivelse og selektionskriterier:

Overvej om der er kønnet sprog i stillingsbeskrivelsen, da fx maskuline vendinger og begreber kan reducere antallet af ansøgninger fra kvindelige forskere. Overvej om der kun efterspørges faglige kompetencer i stillingsbeskrivelsen, da det er en god ide også at efterspørge personlige kompetencer. Overvej om der er både obligatoriske og ønskelige kompetencekrav; en distinktion med en følgelig reduktion af obligatoriske kompetencekrav åbner opslaget og tiltrækker derfor potentielt et større og bredere ansøgerfelt.

Stillingsopslag:

Send stillingsopslaget ud bredt, så mange forskellige kandidater har mulighed for at se opslaget og ansøge. Tippet de samme forskernetværk som altid kommer opslaget ikke ud til nye mulige ansøgere. Overvej brug af sociale medier, fx LinkedIn, og tip større internationale organisationer af forskere i feltet. Overvej aktiv brug af søgekomité.

Anonyme ansøgninger:

Ansøgninger bør som udgangspunkt anonymiseres ved at fjerne navn og adresse for at omgå implicit bias, uanset om antallet af ansøgninger er højt eller lavt.

Ved meget små og specialiserede forskningsfelter er det mulige ansøgerfelt potentielt så lille, at bedømmere kan genkende ansøgninger, selvom de er anonymiseret, fx fordi de er bekendte med de artikler, ansøgeren indsender som en del af ansøgningen. Selvom disse situationer ikke kan undgås, er det ikke et argument mod at anonymisere ansøgninger generelt. Til gengæld giver det anledning til at overveje, hvilken rækkefølge man bør læse ansøgningsdelene i, så kendskabet til ansøgeren udskydes så længe som muligt. Man kan fx læse et anonymiseret CV (inkl. anonymisering af navne på større projekter), en anonym projektbeskrivelse, forskningsplan og motiveret ansøgning før man læser artikelbidrag og får adgang til demografisk information. Adgangen til materialet kan administreres i HR-systemet således at bedømmere ikke får fuld adgang på én gang.

Spørgsmålet om habilitet kan – som bl.a. en dansk forskningsfond pt. gør – stilles til ansøgere hellere end til udvalgsmedlemmer, således at ansøgere skal påpege habilitet i udvalget og ikke udvalget i ansøgerfeltet.

Man kan også bede ansøgere om at indsende både en anonymiseret og en ikke-anonymiseret ansøgning, og sikre sig i HR-systemet at det kun er de anonymiserede ansøgninger bedømmelsesudvalget og ansættelsesbemyndiget leder tilgår. De ikke-anonymiserede ansøgninger kan efter bedømmelse blive kendt af hhv. leder og ansættelsesudvalg.

Opmærksomhed på shortlisting:

Hvis det besluttes at shortliste ansøgere til en stilling, er shortlisting det første rekrutteringstrin, hvor ansøgninger reelt bedømmes. Dette gøres uden en fuldstændig gennemgang af alt ansøgningsmaterialet og ofte med involvering af relativt få aktører i processen. På den måde er det ekstra vigtigt at undgå implicit bias i dette trin, da effekten kan akkumuleres gennem resten af rekrutteringsprocessen. Her bliver transparens vigtig: kompetencekriterierne i jobopslaget bør som det eneste ligge til grund for denne for-bedømmelse. Udvalgsmedlemmer og andre involverede i processen bør senere få adgang til ansøgerinformation også om de ikke-shortlistede ansøgere.

Faglig bedømmelse af ansøgninger:

Det er især nyttigt at anerkende muligheden for at implicit bias og stereotyper påvirker bedømmelsesudvalgets vurderinger, og eksplicit diskutere med andre bedømmere, hvor og hvornår man tror, at det kan påvirke eller har påvirket ens vurderinger.

Kontrollér vurderingen af ansøgninger ved at anvende et skema, så man visuelt kan se, at ansøgerne bedømmes systematisk og efter samme kriterier – gerne løftet direkte fra kompetencekravene listet i stillingsopslaget. Vær opmærksom på sprogbrug i de faglige udtalelser, og vær også her systematisk ved at bruge faste vendinger som eksempelvis ”slet ikke”, ”lidt”, ”noget” og ”meget” kvalificeret.

Implicit bias kan reduceres ved at undgå tidspres, så forsøg at have rimelig tid til vurdering af hver ansøgning.

Hav kønsdiversitet blandt bedømmerne.

Eksempler på kontrastereotyper kan reducere effekten af implicit bias på kort sigt, så overvej hvordan dette kan inkorporeres i vurderingskonteksten – man kan fx bruge fem minutter på at diskutere excellente, ikke-stereotype forskere inden man går i gang med at vurdere ansøgninger, så man mindes om, at forskere er forskelligartede og hverken nødvendigvis ligner en selv eller andre kendte forskere.

Udvælgelse af fagligt kvalificerede ansøgere:

Som med bedømmelsesudvalget bør ansættelsesudvalget eksplicit adressere risikoen ved bias inden de påbegynder udvalget. Ideelt kan hvert udvalgsmedlem eksempelvis inden udvalget mødes skrive en liste over hvem de ønsker at se til interview. At skrive det ned inden en diskussion sikrer, at éns valg ikke påvirkes af diskussionen. Inden diskussionen kan udvalget også læse kriterierne fra stillingsopslaget højt, for at sikre en fælles forståelse af hvad der ledes efter. Tænk også over rækkefølgen af interviews: interne ansøgere kan interviewe én dag, eksterne ansøgere en anden dag. På den måde undgås uhensigtsmæssig sammenligning af kandidater med markant forskellige udgangspunkter.

Interview:

Det er muligt at kontrollere implicit bias til en vis grad i interviews ved at strukturere samtalen sådan, at alle kandidater stilles spørgsmål der afdækker de samme tematikker, gerne direkte relateret til stillingsopslaget og kompetencekravene heri. Interviews kan også gennemføres af to omgange med et kvarters pause undervejs, så både ansættelsesudvalgsmedlemmer og ansøgere har mulighed for at reflektere over eventuelle spørgsmål eller inputs der skal uddybes. Som med bedømmelsesudvalgets vurdering bør indtryk efter interviewet også evalueres struktureret, gerne ved brug af et skema med oversigt over kompetencekrav og ønsker, og gerne indledningsvis i stilhed i udvalget inden der i fællesskab evalueres på ansøgeren.

Kontakt SDU's Gender Equality Team for vejledning og sparring omkring at reducere eller omgå implicit bias.