



Fra hverdagspraksis til strukturell urettferdighet

From Everyday Praxis to Structural Injustice

Kjersti Fjørtoft

Professor, Institutt for filosofi, UiT – Norges arktiske universitet

kjersti.fjortoft@uit.no

Sammendrag

Metoo-bevegelsen har ført til et økt fokus på kulturelle og strukturelle forhold som bidrar til å opprettholde og usynliggjøre seksuell trakassering og diskriminering i arbeidslivet og andre sektorer i samfunnslivet. Artikkelen er en diskusjon av ulike former for urettferdighet som bidrar til å skape en slik kultur, mer presist, *epistemisk urettferdighet* og *implisitt bias*. Disse formene for urettferdighet bidrar til å skape strukturer av sosiale posisjoner hvor noen på urettmessig vis får mer makt og flere fordeler enn andre. Jeg argumenterer for at dette ikke handler om individers dårlige moral, men om at vi bevisst og ubevisst vurderer andre mennesker i lys av oppfatninger om gruppeidentiteter, stereotyper og kulturelle narrativer. Dette kan best motvirkes ved at samfunnsinstitusjonene er organisert med formål om å redusere negative effekter av våre kollektive fortolkningsrammer. Fokuset bør ligge på institusjoner, ikke individer. Det er for det første vanskelig å gjøre folk moralsk ansvarlige for fordommer de ikke er klar over at de har. For det andre, et individorientert perspektiv kan ikke anvendes på strukturell urettferdighet som mest handler om den kumulative effekten av enkelthandlinger som i seg selv ikke er urettferdige.

Nøkkelord

Likestilling, epistemisk urettferdighet, implisitt bias, strukturell urettferdighet

Abstract

The «#MeToo movement» has led to an increased awareness of the kind of structural injustice that makes it hard to identify, and get rid of, sexual harassment and gender discrimination. My paper is not about the #MeToo movement or sexual harassment per se, but about the kinds of injustice embedded in ways of communicating and in how we assess each other's statements and behavior. The first part of my paper discusses how epistemic injustice and implicit bias are present within our everyday social practices. The aim is to show how these forms of injustice contribute to supporting collective frames of interpretation that need to change in order to realize gender equality. In the second part of the paper, I argue that the best solution to avoid the negative effects of implicit bias, and epistemic injustice, is not to focus on an individual's moral character, but to make institutions responsible. I discuss two reasons why this should be a case for institutions. First, it is hard to make people morally responsible for biases which they are unaware of. Second, structural injustice is often rooted in individual actions that are not in themselves unjust. The injustice occurs when these small actions aggregate into structural patterns of inequality.

Keywords

Equality, epistemic injustice, implicit bias, structural injustice

Innledning

Metoo-bevegelsen som startet i 2017 har ført til økt oppmerksomhet om seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Både fra arbeidslivet, politikken og andre deler av samfunnet hører vi nå at det må rettes mer oppmerksomhet mot kulturelle og strukturelle forhold som har bidratt til å skjule og implisitt legitimere trakassering og diskriminering. Bevegelsen har bidratt til økt bevissthet om at seksuell trakassering er uttrykk for kulturelt forankrede maktforhold på arbeidsplasser, i politikk, kulturliv og samfunnsliv for øvrig (Sletteland 2018:3). Norsk lovgivning definerer seksuell trakassering som «uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende» (Likestilling og diskrimineringsloven § 13). Definisjonen av seksuell trakassering befinner seg innenfor en ramme der diskriminering er forstått som urimelig forskjellsbehandling på grunnlag av egenskaper som kjønn, rase, etnisk tilhørighet, religion eller seksuell orientering. Under metoo-bevegelsen har kvinner delt historier om både alvorlige overgrep, uønsket seksuell oppmerksomhet og kjønnsdiskriminering. Bevegelsen dekker alt fra hendelser som ligger utenfor det diskrimineringsrettslige vernet til straffbare handlinger som vold og overgrep. Flere av historiene vitner om epistemisk marginalisering som betyr at de utsatte har tidligere erfaringer med å ikke ha blitt trodd eller at de ikke har turt å si ifra fordi de har regnet med at varslingen ikke ville føre frem (Fricker 2013; Dotson 2014). Metoo-bevegelsen har ført til økt oppmerksomhet om hvordan strukturelt forankrede kollektive fortolkningsrammer påvirker hvordan vi oppfatter andres erfaringer og tolker den sosiale verden vi er en del av (Haslanger 2015:4).

I denne artikkelen er jeg mest opptatt av hendelser som ligger i gråsonen for, eller utenfor, diskrimineringsvernet, det vil si enkelthandlinger som enkeltvis vil kunne betraktes som relativt uskyldige, men som i sum likevel kan føre til større skader fordi de bidrar til å etablere kulturer som implisitt legitimerer trakassering og diskriminering. Artikkelen består av to deler. I første del gjør jeg rede for, og diskuterer, normative konsekvenser av det faktum at vi ofte vurderer andre mennesker og sosiale situasjoner i lys av fordommer vi ikke er klar over at vi har, men som er dypt rotfestet i kulturen vår (Brownstein og Saul 2016:2). Det dreier seg altså om ubevisste fordommer (implisitt bias). Slike fordommer kan føre til epistemisk urettferdighet som forekommer når en persons troverdighet blir redusert eller ignorert på grunn av sosialt konstituerte oppfatninger om personens identitet. Filosofen Miranda Fricker har utviklet en teori om epistemisk urettferdighet og argumenterer for at denne formen for urettferdighet kan motvirkes ved utvikling av epistemiske dyder som skal gjøre oss bedre i stand til kritisk å reflektere over våre egne fordommer. I artikkelens andre del argumenterer jeg følgelig for at virkemidlene for å forhindre uønsket seksuell oppmerksomhet må rettes mot institusjoner. Det er ikke tilstrekkelig å fokusere på individets karakteregenskaper og enkelthendelser. For det første fordi det er vanskelig å utvikle kritisk bevissthet om fordommer vi ikke vet at vi har. For det andre er mye av denne formen for urett strukturelt forankret. Strukturell urettferdighet kan ikke føres tilbake til individuelle enkelthandlinger, men til den kumulative effekten av en rekke handlinger.

Del I: Implisitt bias og sosialt strukturert urettferdighet

Frances Trix og Carolyn Psenka (2003) har gjennomført en studie av 300 anbefalingsbrev skrevet til kvinner og menn på et medisinsk fakultet på et stort amerikansk universitet. Brevene er skrevet på midten av 1990-tallet, og på den tiden var medisinske fakulteter i USA svært mannsdominerte. Studien viser at det er store forskjeller mellom brevene avhengig av

om de var skrevet for menn eller kvinner. Brev for menn var stort sett lengre, de aller korteste brevene var skrevet for kvinner og er betraktet mer som minimumsgarantier enn anbefalingsbrev (Trix og Psenka 2003:198-199). Studien viste også forskjeller med hensyn til måten kvinners versus menns karakteregenskaper blir beskrevet på. I brev skrevet for kvinner fant de flere termer som kan bidra til å så tvil, som for eksempel «hun jobber hardt på de prosjektene hun aksepterer». Kvinnene tillegges riktignok positive egenskaper/ begreper som hardtarbeidende, samvittighetsfulle og flittige, men dette balanseres ikke i like stor grad mot begreper som peker mot eksellense i forskningen, slik tilfellet var i brev skrevet for menn. I en kommentar til denne studien sier professor i psykologi, Virginia Valian, at når vi vet at vurderinger ofte skjer i henhold til kjønns spesifikke stereotyper, så er det ikke urimelig å trekke den konklusjonen at brevene ikke gjenspeiler reelle forskjeller med hensyn til kvalifikasjoner, men kjønns spesifikke stereotyper (Valian 2005:201). Dette betyr imidlertid ikke at de som har skrevet brevene har hatt intensjoner om å beskrive kvinner som mindre kvalifiserte enn menn, det kan like gjerne være et resultat av hvordan vi mer eller mindre automatisk vurderer andre personer i lys av kjønns spesifikke stereotyper. Det handler med andre ord om hvordan våre ubevisste fordommer opererer.

Implisitt bias, eller ubevisste fordommer, handler om at vi mennesker ofte automatisk vurderer personer, grupper, handlinger og personers oppfatninger i lys av holdninger vi ikke er klar over at vi har. Det handler med andre ord om at vi mer eller mindre automatisk assosierer begreper med hverandre. Det at vi tolker erfaringer i lys av tidligere erfaringer er et velkjent poeng i hermeneutisk teori. Den tyske filosofen Hans Georg Gadamer argumenterer for at våre tidligere erfaringer er en forutsetning for å gjøre framtidige erfaringer, og for å tolke den verden vi er en del av. Nye erfaringer er et resultat av dialog mellom vår før-forståelse og det vi er i ferd med å forstå (Malpas 2018). Den menneskelige bevisstheten vil automatisk gjøre generaliseringer og søke etter å bekrefte antakelser og stereotyper. Problemet oppstår når implisitt bias får negative konsekvenser for enkelte grupper og individer. Bias er ikke et nytt tema i feministisk filosofi. Feministiske standpunktteoretikere og vitenskapskritikere har lenge vært opptatt av hvordan vitenskapelig aktivitet styres av visse antakelser og forutforståelser forskere selv ofte ikke er klar over at de har (Saul 2003).

Implisitt bias har også lenge vært gjenstand for sosiologiske og psykologiske studier. Det er imidlertid ikke allmenn enighet om hvor troverdig disse studiene er. Philip E. Tetlock og Georg Michell (2008) hevder at tester som anvendes for å undersøke effekten av bias, misbrukes av psykologer og jurister for politiske formål. Som et svar til dette har John T. Jost mfl. foretatt en meta-studie som viser at ubevisste fordommer fører til diskriminering. Studiene viser blant annet at politibetjenter, i simulerte videospill, har en større tendens til å «skyte» svarte ubevæpnede mistenkte enn hvite, at etnisk svenske oftere blir innkalt til jobbintervju enn personer med arabiske navn selv om de har tilnærmet like kvalifikasjoner og at kvinner som beskriver seg selv med selvhevdende termer, blir mer mislikt enn menn som gjør det samme (Jost, Rudman, Blair, Carney, Dasgupta, Glaser, Hardin 2009:47). Arnfinn H. Midtbøen og Jon Rogstad (2012) har på sin side undersøkt hvorvidt det forekommer etnisk diskriminering i det norske arbeidsmarkedet. Ved å sende fiktive jobbsøknader til faktisk utlyste jobber ble det avdekket at navn som indikerer minoritetstilhørighet reduserer muligheten for å bli innkalt til intervju med 25 prosent. Søknadene var så like som mulig med hensyn til relevante kvalifikasjoner, men ulike med hensyn til navn. Studien ble etterfulgt av kvalitative intervjuer hvor arbeidsgiverne fikk anledning til å begrunne valgene sine. Årsakene til diskriminering er komplekse og eksisterer både på individnivå og strukturelt nivå. Noen av de som ble intervjuet uttrykte holdninger som tilsa at de var skeptiske til minoriteter, men stort sett mente de at de hadde handlet moralsk riktig. Ett av de proble-

mene Midtbøen og Rogstad løfter frem er at arbeidsgivere ikke ser hvordan de handler i en «kjede som resulterer i systematisk ulikhet» (Midtbøen og Rogstad 2012:156).

I den siste tiden har fenomenet fått mye oppmerksomhet i forsøket på å identifisere faktorer som hemmer kvinners karriere i academia, filosofi er ett av de fagene som har fått mye oppmerksomhet. I den norske nettavisen *Khrono* 26.mai 2019 blir det påpekt at mens kjønnsbalansen har bedret seg i de fleste akademiske disipliner, så skiller filosofi seg fortsatt ut som svært mannsdominert (Skjei 2019). Dette er også noe filosofen Jennifer Saul (2013) er opptatt av. Hun mener noe av forklaringen kan ligge i måten fag og kultur i filosofifaget er konstituert på. Filosofen Geneve Lloyd (1984) har for eksempel studert filosofiens historie i lys av hvordan filosofiske honnørbegreper som «fornuft» og «rasjonalitet» har fungert som metaforer for mannlighet og maskulinitet, mens kvinnelighet ofte er assosiert med emosjoner, irrasjonalitet og manglende evne til å tenke abstrakt og universelt. Filosofiens begrepsapparat kan nok ikke alene forklare den skjeve kjønnsbalansen i faget, men, som Saul (2013) påpeker, kan det bidra til at kvinner får urettmessig dårlige vurderinger, men også at kvinner, på grunn av stereotyper og sosiale forventninger, presterer dårligere enn de kunne gjort. Det siste kalles ofte «stereotype threat» som referer til at medlemmer av stigmatiserte grupper har en tendens til å prestere dårligere på grunn av eksisterende fordommer (Saul 2013:41-42).

Det er rimelig å anta at miljøer med hard konkurranse, og hvor man ofte vurderes på bakgrunn av individuelle prestasjoner, åpner mulighetene for diskriminerende og krenkende praksiser.

Studier av implisitt bias viser også at vi ikke bare handler ut fra fordommer vi ikke vet at vi har, men også at vi handler ut fra fordommer vi positivt benekter at vi har (Brownstein 2016:119). Folk som oppfatter seg selv som egalitære, inkluderende og tolerante gjør vurderinger ut fra ubevisste holdninger som tyder på det motsatte, eller i alle fall at de ikke er så inkluderende som de selv antar seg å være. Ettersom dette nærmest er automatisert, blir det vanskelig å oppdage og korrigere egne fordommer. For eksempel viser Midtbøen og Rogstads studie (2012) at arbeidsgiverne selv mener at de handler moralsk og innenfor regelverket. Valgene ble ofte begrunnet i personlig egnethet og oppfatninger om arbeidsplassens kultur.

Ifølge Saul (2013) er dette særlig problematisk i academia. Vitenskapelige tilsatte er vant til å tenke i abstrakte og «nøytrale» termer og vil kanskje derfor mene at de er godt kvalifiserte til å gjøre uhildede vurderinger. I et konkurransepreget miljø kan dette gjøre det vanskelig å identifisere og motvirke kjønnsdiskriminerende praksiser. Hvis det eksisterer en allmenn oppfatning av at folk opptrer nøytralt og objektivt, kan det å påpeke kjønnsdiskriminerende praksis oppfattes som et forsøk på å dra fordeler av å tilhøre en minoritet, eller hevde seg diskriminert for å få fordeler på bekostning av andre.

Implisitt bias kan forårsake små hendelser og mikrokrenkelsers som hver for seg ikke betraktes som veldig ille, men som i aggregert form kan føre til urettferdighet på makronivå. Ifølge filosofen Samantha Brennan kan dette for eksempel dreie seg om å sjekke epost midt i en samtale, stadig avbryte en annen person, søke øyekontakt utelukkende med menn i en forsamling som består av både menn og kvinner, rose enkeltpersoners prestasjoner og utelukke andre som har gjort like mye eller mer i et møte, samt fortelle vitser som nedvurderer andre mennesker på grunnlag av kjønn eller rase (Brennan 2013:241). Fleip og spøk kan være uskyldig, men kan også være forankret i stereotypier om bestemte gruppers identitet, stereotypier som kan bidra til å opprettholde sosiale strukturer hvor noen sosiale posisjoner og identiteter systematisk er nedvurdert eller underpriviligert.

Spørsmålet er da, hva har dette med metoo-bevegelsen og seksuell trakassering å gjøre? Som nevnt innledningsvis er jeg her primært opptatt av det som kan kalles mikrouretter,

det vil si hendelser som befinner seg utenfor eller i en gråsoner vurdert i lys av diskrimineringsvernet. Jeg vil argumentere for at akademiske kulturer, og særlig miljøer med lav kvinneandel, oftere vil preges av ubevisste praksiser som implisitt legitimerer diskriminering og problematisk oppførsel av seksuell karakter. Stort fokus på individuelle prestasjoner, konkurranse, hierarkiske maktstrukturer og utbredt bruk av midlertidige arbeidskontrakter kan i tillegg gjøre det vanskelig for folk å si fra om uakseptable forhold. Filosofen Heather Steward (2019) gir et eksempel på hvordan institusjoners «talerør» kan bidra til å gjøre det vanskelig å varsle om trakassering og uønsket adferd ved å undervurdere troverdigheten til personer som har opplevd trakassering. Steward forteller om en tale som ble holdt på hennes egen eksamensseremoni hvor hun skulle motta mastergraden i filosofi. Ved denne anledningen holdt en av instituttets ansatte en tale hvor han hevdet at det at kvinner er underrepresentert i filosofifaget, har å gjøre med ulike interesser og karakteregenskaper, ikke bias. Han hevdet at fag som matematikk, fysikk og filosofi appellerer mer til gutter enn til jenter. Videre brukte han anledningen til å anklage #metoo for å skape problematiske former for «seksuell korrekthet» og «seksuell paranoia» som bidrar til å skape frykt for falske anklager, true ytringsfrihet og akademisk frihet (Steward 2019:218-219).

Negative konsekvenser av implisitt bias kan ha alvorlige moralske og politiske konsekvenser. De opererer slik at de bidrar til å opprettholde sosiale strukturer hvor enkelte grupper systematisk er stigmatisert og diskriminert.

Implisitt bias handler altså om strukturell urettferdighet som kommer til uttrykk i normer og oppfatninger som styrer sosiale prosesser og sosial interaksjon. Dette som bidrar til at enkelte grupper systematisk blir undertrykt, dominert eller får redusert frihet (Young 2013: 52), men nettopp fordi de inngår i kulturelt forankrede normer og forestillinger, kan det være vanskelig å oppdage dem. Koplingen mellom strukturell urettferdighet og implisitt bias er at strukturell urettferdighet ikke kan identifiseres som resultat av en bestemt handling eller lover og regler som har urettferdige utfall (Young 2013; Haslanger 2015).

Identitetsmakt og epistemisk urettferdighet

Ubevisste fordommer påvirker altså måten vi vurderer oss selv og andre på. Sosial interaksjon påvirkes av kulturelt forankrede oppfatninger, normer og verdihierarkier. Dette har også epistemologiske konsekvenser fordi det påvirker hvordan vi oppfatter andre mennesker som kunnskapsubjekter, det vil si som innehavere og formidlere av kunnskap. Epistemologi er læren om kunnskap og hvordan kunnskap tilegnes, blir til og formidles. Historisk sett har teorier om kunnskap og kunnskapsdannelse vært individorientert, men i nyere tid fokuseres det mer på kunnskap som et sosialt fenomen (MacKinnon 2016:438). I den banebrytende boken, *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*, diskuterer Miranda Fricker ulike former for urettferdighet som manifesterer seg i måten vi vurderer andres utsagn og erfaringer på. Fricker analyserer kunnskap, ikke bare som et sosialt fenomen, men også som et politisk fenomen. Frickers bidrag er relevant her ved at hun viser at mellommenneskelig kommunikasjon innebærer bruk av makt som tillates og usynliggjøres på grunn av sosiale markører som ligger dypt rotfestet i kulturen vår. Det handler altså om hvordan sosialt strukturert urettferdighet har konsekvenser for hvordan personers utsagn (vitnesbyrd) og erfaringer blir tolket.

Fricker er opptatt av den sosiale makten som manifesterer seg i våre dagligdagse epistemiske praksiser. Sosial makt defineres som en praktisk sosialt strukturert kapasitet til å kontrollere andres handlinger. Sosial makt kan både forstås som noe som utøves aktivt og passivt av bestemte sosiale aktører, og som noe som opererer rent strukturelt (Fricker 2007:13). Fricker (2007) bruker begrepet «identitetsmakt» om det som utøves når andres handlinger

kontrolleres via forestillinger og oppfatninger om den andre. Det handler altså om å kontrollere andre via kollektive oppfatninger om deres identitet. Fricker (2007) bruker kjønn for å forklare forskjellen på aktiv og passiv bruk av identitetsmakt. Dersom en mann bevisst eller ubevisst bruker sin identitet som mann til å påvirke en kvinnes handlinger, er det snakk om aktiv maktutøvelse. Passiv maktutøvelse skjer for eksempel dersom en kvinne ikke sier noe i en forsamling kun fordi det er flest menn til stede (Fricker 2007:14-15). Hun bruker begrepet «kredibilitetsøkonomi» for å forklare at troverdighet ofte er ulikt fordelt avhengig av forestillinger om identiteten til den som snakker og den som lytter. Identitetsbaserte fordommer kan føre til at troverdighet, eller kredibilitet, fordeles slik at noen får mer troverdighet enn de fortjener, mens andre får mindre. Det dreier seg med andre ord om prosesser som leder til overskudd og underskudd i fordelingen av kredibilitet (Fricker 2007: 17). Den sosiale verden vi lever i fungerer altså slik at noen identiteter har flere epistemiske fordeler enn andre. Epistemisk urettferdighet forekommer når noen er offer for ulik fordeling, det vil si – lider av et epistemisk underskudd. Ett eksempel hun bruker selv, er at vi har en tendens til å vurdere troverdigheten til folk i henhold til hva slags dialekt eller sosiolekt de har, fordi det leder til en rekke antakelser om regional tilhørighet, utdanning og klassebakgrunn (Fricker 2007:4, 17). Kategorier som kjønn, etnisitet og rase vil også aktivere fordommer og stereotyper på måter som kan komme ufordelaktig ut for den som ytrer seg. Urettferdighet som forekommer når personers utsagn blir tolket i lys av fordommer mot personers identitet, kaller hun «testimonial injustice», eller vitnesbyrd-urettferdighet. Fricker illustrerer denne formen for urettferdighet gjennom flere eksempler, både fra litteratur og den virkelige verden, som viser at kvinners stemmer blir ignorert eller lite vektlagt.

Kristi Dotsons begreper «testimonial quieting» og «testimonial smothering» gir grunnlag for en bredere forståelse av fenomenet epistemisk marginalisering. Dotson bruker i tillegg begrepet undertrykking fordi det ofte handler om en systematisk og rutinemessig form for marginalisering, samt brudd på de resiprositetsnormene som ligger til grunn for dialoger og meningsutvekslinger når folk betrakter hverandre som likeverdige. «Quieting», eller fortieelse, skjer når publikum ikke anerkjenner subjektet som bærer av kunnskap. Her refererer hun til Patricia Hill Collins argument om at svarte kvinner systematisk ikke blir betraktet som kompetente basert på identitetsbaserte fordommer (Dotson 2011: 242). Vitnesbyrdene, eller stemmene, blir rett og slett ikke tatt alvorlig. «Testimonial smothering» skjer når en person lar være å si noe fordi hun regner med at publikum vil ignorere eller forvrengte det hun sier. Hun kveler sitt eget vitnesbyrd i frykt for ikke å bli tatt på alvor og i verste fall ødelegge for seg selv og sin egen karriere, noe som er en gjenganger i historiene som er delt gjennom #metoo i akademia. Flere av historiene som er delt i metoosammenheng handler nettopp om situasjoner som ikke er blitt rapportert, fordi de som kunne/burde rapportert er i en underordnet posisjon og avhengig av andre for å gjøre karriere.¹

I rapporten *Varsling – verdier og vern. Varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet* (NOU 2018:6) sies det at #metoo har bidratt til å synliggjøre ukultur i enkelte bransjer og manglende håndtering og oppfølging av kritikkverdige forhold, samt at kampanjen har skapt debatt om manglende oppfølging av varsler, vern av varslere og hvorvidt den det varsles om har mulighet til å forsvare seg. Selv om flere har ytret seg kritisk til både bevegelsen og historiene som er delt, er det grunn til å tro at slike fortellinger nå vil bli tatt mer på alvor. For å bruke Frickers terminologi kan vi si at kvinners vitnesbyrd og erfaringer forhåpentligvis får mer kredibilitet. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at #metoo ble initiert av hvite suksessfulle kvinner i filmbransjen, og senere fulgt opp av kvinner i politikken, akademia og media. Fricker diskuterer ikke identitetsmakt i et interseksjonelt perspektiv. Teorien hennes om epistemisk urettferdighet kan likevel reise spørsmål om iden-

titetstilhørigheten til de kvinnene som startet bevegelsen, har gitt dem epistemiske forde-
ler. Dette er imidlertid ingen kritikk av bevegelsen som sådan. Poenget er at teorien om
epistemisk urettferdighet kan brukes til å analysere hvordan samvirket mellom ulike iden-
tittetsbaserte fordommer kan forsterke og usynliggjøre uønsket seksuell oppmerksomhet og
trakassering, samt føre til at noen stemmer blir mer hørt enn andre.

Fricker opererer også med et begrep om «*hermeneutisk urettferdighet*» som handler om
ulik fordeling av hermeneutiske ressurser. Hermeneutiske ressurser er kollektive begreper
som anvendes når vi skal forstå oss selv og når vi samhandler med andre. Hun definerer det
som delte verktøy til bruk i sosialt fortolkningsarbeid. Hermeneutisk urettferdighet, eller
hermeneutisk marginalisering, kan forekomme når folk opplever urettferdighet eller kren-
kelse, men mangler kollektive ressurser til å definere uretten. Fricker nevner et arbeidsmiljø
der seksuell trakassering blir betraktet som flørting og fleiping som eksempel på et miljø
med konsekvens at kvinner blir hermeneutisk marginalisert (Fricker 2007:153). I en sosial
virkelighet der menn stort sett har hatt definisjonsmakt kan det være vanskelig for kvinner
å definere egne erfaringer (Fricker 2007:147). #metoo kan sees på som en bevegelse som har
skapt en epistemisk-hermeneutisk vending i vår forståelse av seksuell trakassering spesielt,
men også kjønnsurettferdighet generelt. Selv om det i Norge har vært forbud mot seksuell
trakassering siden 2002, har vi ikke hatt et tilstrekkelig kritisk begrepsapparat som har gjort
oss i stand til å identifisere, sanksjonere og forebygge seksuelt trakasserende handlinger. His-
toriene som er delt, vitner om at de som har vært utsatt opplever at det de har opplevd er
forklart som flørting eller uskyldige tilnærmelser som bør tåles.

Når visse sosiale posisjoner systematisk blir gjenstand for nedvurdering er det snakk om
strukturell urettferdighet. Spørsmålet er hvordan denne kan motvirkes. Frickers forslag er at
vi må utvikle *epistemiske dyder* som gjør oss i stand til å korrigere våre egne oppfatninger
og fordommer. Når det gjelder «*testimonial injustice*» så kan dette gjøres ved at vi stadig
sjekker hvordan egne oppfatninger om andres identitet påvirker våre vurderinger, men vi
må også sjekke hvordan oppfatninger om vår egen identitet påvirker den sosiale interaksjo-
nen (Fricker 2007:91).

Hermeneutisk urettferdighet kan på sin side motvirkes ved å utvikle en kritisk bevissthet
og sensitivitet som gjør oss i stand til å forstå at når andre ikke greier å artikulere sine egne
erfaringer av krenkelse og urett, kan det komme av mangelen på kollektive ressurser eller
begreper. Ifølge Fricker så handler det om å innse at «*taleren*» ikke er dum eller ubegripelig,
men om at det hun prøver å formidle peker mot en kollektiv mangel i vårt begrepsapparat
(Fricker 2007:169).

Frickers begrep om epistemisk urettferdighet kan bidra til å belyse hvorfor seksuell trakas-
sering i alt for liten grad har blitt satt på dagsorden. Det kan forstås som at vi har manglet et
kritisk begrepsapparat som har gjort oss i stand til å identifisere ubehagelige og krenkende
opplevelser som trakassering, som noe vi ikke skal tåle. Fricker bruker selv seksuell trakasse-
ring som eksempel på en «*kollektiv hermeneutisk ressurs*» som har manglet for å gjøre disse
erfaringene meningsfulle, både for de som erfarer dem og de som hører om dette. Vi vet at
de som har vært utsatt for trakassering har hatt problemer med å bli trodd, fordi erfaringene
mangler støtte i kulturelt forankrede normer og fortolkningshorisonter. Når man ikke blir
tatt alvorlig fratras man muligheten til å benytte seg av de ressursene som finnes for både å
motvirke trakassering og få hjelp til å bearbeide egne erfaringer. Håpet er at de fortellingene
som nå er delt kan bidra til å utvikle kritiske verktøy og kollektive begreper som setter ord
på den uretten som skjer.

Del II: Rettferdighet, en dyd for institusjoner

Jeg har vist at implisitt bias og epistemisk urettferdighet er former for urettferdighet som kan forårsake mikrouretter som kommer til uttrykk i dagligdags sosial interaksjon. Det kommer med andre ord til uttrykk i strukturell urettferdighet som er forårsaket av måter vi oppfatter virkeligheten på, tolker andre menneskers kompetanse, oppfatninger og erfaringer. Fricker argumenterer for at epistemisk urettferdighet kan motvirkes ved utvikling av epistemiske dyder som kan gjøre oss i stand til å oppdage og å korrigere egne fordommer.

Fricker har rett i at vi har et moralsk ansvar for å korrigere egne epistemiske feilgrep, og for å undersøke hvor langt vi har gått i å la ureflekterte holdninger påvirke vurderingene våre (Fricker 2007:91). Jeg mener imidlertid at både sexisme og rasisme er eksempler på sosialt strukturert urettferdighet. Når man studerer strukturell urettferdighet kan man ikke utelukkende fokusere på individuelle handlinger eller individers dårlige oppførsel. Rasistiske og sexistiske holdninger er hverken nødvendige eller tilstrekkelige betingelser for rasistiske og sexistiske praksiser. Det er mulig å tenke seg et samfunn hvor folk har sexistiske holdninger uten kjønnsdiskriminerende praksiser. Som Sally Haslanger påpeker problemet med rasisme og sexisme er ikke at det finnes slike holdninger, men asymmetriske maktrelasjoner som fører til at bestemte grupper i praksis får færre muligheter og flere belastninger enn andre (2015:2).

Det fins en rekke både sosiologiske og filosofiske teorier om institusjoner, men jeg forholder meg til en bred og generell definisjon av en institusjon som en organisert sosial struktur som består av sosialt definerte roller og sosiale posisjoner, samt felles oppgaver som gjør at rollene er relativt avhengige av hverandre (Miller 2019).

Institusjoner er bærere av sosial mening som skaper normer og påvirker sosiale relasjoner innad i strukturen. Institusjoner og institusjonaliserte praksiser har ofte en «oppdragende» effekt på individer. En dydsetisk tilnærming hvor rettferdighetsnormer er tenkt anvendt på institusjoner må, etter min mening, integreres i en teori om strukturell urettferdighet. Jeg skal diskutere to grunner til dette. Den første er at epistemisk urettferdighet ofte er forårsaket av implisitt bias. Implisitt bias dreier seg som sagt om ubevisste holdninger. Det er vanskelig å utvikle kritisk bevissthet om fordommer vi ikke er klar over at vi har (Andersson 2012). For det andre, så får en dydsetisk tilnærming, rettet mot individets karakteregenskaper, et for snevert nedslagsfelt. Kjennetegnet på strukturell urettferdighet er at den kan bunne i handlinger som ikke i seg selv er urettferdige (Andersson 2012; Brennan 2016). Siden handlinger som ikke er urettferdige kan forårsake strukturell urettferdighet, blir det å fokusere på individuelle handlinger for snevert. Et institusjonelt perspektiv handler dermed om å skape en rettferdig kontekst for individuelle handlinger.

Når Fricker diskuterer utvikling og anvendelse av epistemisk dyd (testimonial) sier hun blant annet at dette handler om å stille kritiske spørsmål til vår egen moralske og sosiale oppdragelse, og at vi kan øve vår kritiske bevissthet opp til å legge vekt på ikke-diskriminerende normer (Fricker 2007:82). Problemet er imidlertid at implisitt bias opererer automatisk og ubevisst, noe som gjør det vanskelig for oss å oppdage våre egne fordommer (Saul 2013:55-56; Andersson 2012). Som Elizabeth Andersson påpeker, blir dette enda mer problematisk når vi vet at studier viser at folk vurderer og tolker basert på fordommer de aktivt benekter at de har. Dette betyr ikke at vi ikke kan trene opp bevisstheten i de tilfellene vi faktisk oppdager fordommene våre, men siden fordommer og stereotyper ofte eksisterer isolert fra hverandre, så er det sjelden vi vil oppleve «kognitiv dissonans mellom ulike mentale prosesser» (Andersson 2012:167). Andersson mener derfor at virkemidlene må rettes mot institusjoner.

Institusjonelle endringer kan legge til rette for utvikling av epistemisk dyd eller i alle fall hindre fordommer å bli trigget (Andersson 2012:168). Individer opererer innenfor sosiale

strukturer hvor de rollene vi har, legger føringer på hvordan vi tenker og handler. Krav til institusjoner er samtidig krav til at individer opptrer på bestemte måter. Vi har sett at de historiene som er blitt delt gjennom #metoo i flere tilfeller dreier seg om hendelser som ligger utenfor diskrimineringsvernet. Dette kan dreie seg om handlinger som er relativt uskyl-dige. På den andre siden har vi også sett eksempler på handlinger som ikke blir oppfattet som klanderverdig, fordi de er utført i en kultur der sexistiske normer har fått lov til å råde. Ifølge Saul (2014) handler de historiene hun har samlet, svært ofte om hendelser som faller utenfor formelle definisjoner av seksuell trakassering, små krenkelses som kulturen bidrar til å dysse ned. Opplæringsprogrammer for å redusere effekten av implisitt bias er blitt svært populære i mange organisasjoner. Her får man høre at vi alle kan ta beslutninger, samt være offer for beslutninger, basert på fordommer og stereotyper. Sally Haslanger (2015) mener dette gjør bias-diskursen alt for individorientert og bidrar til å flytte fokuset bort fra struk-turelle forhold som gir grobunn for sexismen og rasisme. Lawrence Blum (2013) er redd for at spørsmål om bias reduseres til spørsmål om individuell psykologi på en måte som gjør at det politiske og det strukturelle forsvinner. Dette er vurderinger jeg deler, å appellere til at folk kritisk skal gjennomgå sine egne holdninger, er ikke nok for å endre slike kulturer.

Jennifer Saul viser i tillegg til enkelte studier som synliggjør at opplæringsprogrammer hvor folk lærer at bias er et allmennmenneskelig fenomen, gjør folk mindre bekymret for å ta beslutninger basert på fordommer (Saul 2016:224).

Jeg er enig i at bias ikke bare handler om dårlig moral, men om stereotyper og fordommer som ligger nedfelt i måten vi kommuniserer med hverandre og vurderer hverandre. Tiltak for å redusere effekten av det må være rettet mot å endre kollektive fortolkningsrammer og stereotype forestillinger om gruppers identitet. Dette betyr ikke at individuelle dårlige handlinger ikke finnes og ikke bør tas ansvar for individuelt, men at de befinner seg i en sosial kontekst som vi alle er en del av, og som vi kollektivt kan bidra til å endre.

Samantha Brennan mener for eksempel at mikrourett bør besvares med mikrosanksjoner som for eksempel kollektivt ikke å respondere på rasistiske og sexistiske vitser (Brennan 2013: 248). Jennifer Saul nevner flere eksempler på tiltak for å redusere effekten av bias, som ikke bare er rettet mot individet, men strukturer, for eksempel aktivt endre sammensetninger av diskusjonsforum slik at de ikke bare består av hvite menn. Det handler om å integrere flere stemmer og aktivt lete etter de som ikke er blitt hørt. Et annet eksempel er å analysere og prøve å rekonstruere institusjoners bruk av symboler og etablerte narrativ, ved å se på hvem sine bilder som henger på veggene, hvem som er heltene og hvilke bidrag som blir regnet som viktig for institusjonsbygging (Saul 2019:228, 229).

Transaksjonsrettferdighet og strukturell urettferdighet

Fricke beskriver urettferdighet i form av vitnesbyrd (testimonial injustice) som noe som foregår mellom individer, det vil si transaksjonsrettferdighet. Denne formen for urettferdighet kommer til uttrykk når vilkårene for en rettferdig transaksjon ikke er til stede, for eksempel ved at en av partene er utsatt for press eller trusler (Anderson 2012:164). Den klassiske forsvaren av et slikt syn er filosofen Robert Nozick som mener at dersom vi skal kunne si at det er urettferdig at noen er rikere enn andre, så må det kunne føres tilbake til urettferdige enkeltransaksjoner (Brennan 2013; Andersson 2012; Nozick 1974). Ved transaksjonsrettferdighet er det altså de involverte partene som må sørge for å oppfylle kravene til rettferdighet. Når det gjelder vitnesbyrd-rettferdighet så må dette oppfylles ved at den som mottar informasjon/ vitnesbyrd, stiller kritiske spørsmål til hvordan kulturelt forankrede oppfatninger om identitet påvirker interaksjonen.

Problemet med en transaksjonsrettferdighet er at den ikke fanger opp den formen for

urettferdighet som er forårsaket av en serie av transaksjoner som hver og en kan være rettfærdige, men som likevel kan generere strukturell urettferdighet på et overordnet nivå (Andersson 2012; Brennan 2013). Et enkelt eksempel på dette er at når spekulanter kjøper en rekke boliger, blir det vanskelig for unge å komme seg inn på boligmarkedet. Det som er problemet her er ikke hver enkelt transaksjon, men den kumulative effekten av flere. Dette gjelder også for kulturelle og strukturelle forhold. En kultur som implisitt aksepterer uønsket seksuell oppmerksomhet og diskriminering, kan være forårsaket av en rekke små hendelser, som for eksempel at det stadig framsettes seksuelt ladede kommentarer eller vitser uten at dette påpekes eller utfordres, eller når noens forslag eller meninger som framsettes i møter stadig ignoreres. Det er ikke den ene hendelsen som er problemet, men opprettholdelsen av en kultur som skaper gjentakende hendelser og et mer eller mindre usynlig hierarki.

Forsvarere av institusjonell rettfærdighet, for eksempel John Rawls, hevder at grunnen til at rettfærdighetsnormer skal gjelde for institusjoner, er å forhindre at rettfærdige enkelthandlinger genererer strukturell urettferdighet over tid. Han mener dette er en forbedring av tidligere kontraktteori hvor rettfærdighet primært er tenkt som individuelle transaksjoner (Rawls 1993:266). Den klassiske kontraktteoretikeren John Locke mente for eksempel at dersom alle respekterer hverandres eiendom, så vil fremtidige transaksjoner være rettfærdige (Rawls 1985:52). Det som gjør et produkt til ens egen eiendom, er at det er resultat av eget arbeid. Over tid kan det utvikle seg et samfunn der eiendom har hopet seg opp på få hender, noe som fører til behov for refordeling og revidering av prinsipper for eiendomsrett (Rawls, 1985:53). Rawls mener at rettfærdighetsnormer skal regulere samfunnets grunnstruktur, det vil si måten samfunnets grunninstitusjoner er organisert på og hvordan de spesifiserer samfunnsborgernes rettigheter, plikter og framtidsutsikter. Grunnstrukturen utgjøres av basisinstitusjoner som helsevesenet, rettsvesenet, utdanningssystemet og det politiske systemet. En rettfærdig grunnstruktur skal være organisert slik at ingen blir diskriminert på grunnlag av vilkårlige egenskaper som kjønn, etnisitet, seksualitet eller rase. Rawls er imidlertid ikke opptatt av implisitt bias eller epistemisk urettferdighet, men tilnærmingene hans er relevante for å forklare hvorfor det ikke er tilstrekkelig å tenke rettfærdighet som et resultat av individuelle transaksjoner.

Rawls er primært opptatt av politiske og rettslige institusjoner. Når det er snakk om å endre kulturelt forankrede normer så er det imidlertid ikke tilstrekkelig kun å fokusere på den politiske og rettslige sfæren i samfunnet. Som Iris Marion Young påpeker, dersom vi skal ta på alvor at rettfærdighet er en dyd for institusjoner, slik Rawls altså hevder, må vi analysere alle prosesser som påvirker folks fordeler, ulemper og framtidsutsikter innenfor denne strukturen (Young 2006:96). Det betyr at strukturell urettferdighet krever endringer av kulturelle koder, verdihierarkier og stereotyper. Knyttet til Frickers sosial – epistemologiske perspektiv, kan vi si at det også krever endringer i kredibilitetsøkonomien.

Rettslige reguleringer, for eksempel lover som forbyr seksuell trakassering og diskriminering, fører ikke til at trakasserende og diskriminerende praksiser forsvinner. Derfor er det viktig at institusjonelle praksiser og prosesser er organisert både med formål om å oppfylle de kravene som loven stiller og med formål om å redusere den samlede effekten av mindre alvorlige hendelser. Utfordringen er å oppdage de mekanismene som forårsaker og opprettholder strukturell urettferdighet. Det fins tester som enhver kan ta for å sjekke sine automatiske responser, men for institusjoner er det viktig å utvikle prosedyrer som oppdager slike responser på et mer overordnet nivå og basert på det forpliktet oss til å ta kollektivt ansvar. Hvordan stereotyper og fordommer påvirker «kredibilitetsøkonomien» bør være tema i lederopplæring og i sammenhenger hvor arbeidsmiljøet diskuteres. Det må bli trygt å varsle om ubehagelige hendelser og det kan etableres trygge soner hvor folk kan utveksle erfaringer uten å bli mistrodd.

Avsluttende refleksjoner: Likestilling, like muligheter og sosialt strukturert urettferdighet

Urettferdighet som følger av implisitt bias krever, slik jeg har argumentert, for at vi retter fokuset mot institusjoner, ikke utelukkende mot enkeltindivider og enkelthandlinger. Jeg har pekt på to grunner til det. For det første er det vanskelig å utvikle kritisk bevissthet om fordommer vi ikke selv er klar over at vi har, dette understrekes av studier som viser at fordommer er operative selv om vi aktivt benekter at vi har dem (Andersson 2012; Brownstein 2013). For det andre er strukturell urettferdighet ofte forårsaket av handlinger som ligger utenfor området for det som dekkes av lover og regler. Det kan også handle om enkelthandlinger som i seg selv ikke er urettferdige. Strukturell urettferdighet kan beskrives som kumulative effekter av enkelthandlinger som samlet sett bidrar til å befeste sosiale strukturer som er slik at visse grupper og sosiale posisjoner er mer utsatt for diskriminering og undervurdering enn andre (Young 2013; Haslanger 2015).

Strukturell urettferdighet trenger ikke å være resultat av individers dårlige oppførsel og mangel på moralsk karakter, men den kan bidra til implisitt å tillate krenkelser og gjøre dårlig oppførsel vanskelig å oppdage. Derfor må forsøk på å endre denne formen for urettferdighet rettes mot den konteksten handlingene eksisterer innenfor, det vil si institusjoner. Når jeg argumenterer for et institusjonelt perspektiv, er det ikke dermed sagt at jeg avviser en dydsetisk tilnærming. Jeg tror imidlertid at institusjoner kan ha en sosialiserende rolle slik at individet kan utvikle epistemiske dyder.

Institusjoner består av sosiale strukturer, og sosiale strukturer er institusjonalisert. Sosiale strukturer eksisterer imidlertid på flere nivåer og er meningsbærende for et vidt spekter av sosiale relasjoner. Strukturell endring betyr å endre strukturer som er med på å organisere vår opplevelse av den sosiale virkeligheten vi er en del av (Haslanger 2015:4). Det er ikke mulig å endre hvordan vi tenker og oppfatter verden uten å endre sosiale strukturer som legger grunnlaget for hvordan vi opptrer som sosiale aktører (Haslanger 2015:12). Siden sosiale strukturer fungerer som en katalysator for hvordan vi oppfatter den sosiale virkeligheten, så er det vanskelig å endre strukturene direkte. Vi må imidlertid begynne med institusjonene, det vil si sørge for at institusjonene bygger på bestemte rettferdighetskrav som i sin tur kan gjøre oss i stand til å identifisere de utfordringene vi står overfor. Dette kan gjøre oss bedre i stand til å utvikle en kritisk bevissthet om vårt eget epistemologiske ståsted. Slik kan institusjonelle tiltak virke inn på både sosiale strukturer og individuelle handlinger.

Diskusjonene om implisitt bias og epistemisk urettferdighet er viktige fordi dette er forhold som står i veien for et grunnleggende demokratisk prinsipp, nemlig prinsippet om like muligheter. Fordommer som produserer epistemisk urettferdighet, fører til at individer ikke får like muligheter til å bli hørt og til å øve innflytelse på beslutningsprosesser. Vi har sett at sosial makt utspiller seg innenfor sosiale strukturer der epistemiske fordeler og ulemper fordels i henhold til etablerte fordommer om gruppers identitet og i henhold til kollektive fortolkningsrammer. Likestilling og like muligheter forutsetter at vi fokuserer på slike strukturelle hindringer.

Likestilling krever at vi har like muligheter til samfunnsdeltakelse. Like muligheter for samfunnsdeltakelse krever mer enn utjevning av sosiale og økonomiske forskjeller og juridiske lover mot diskriminering. Vi må også fokusere på strukturelle hindringer. Filosofen Nancy Fraser (2008) mener målestokken på om en sosial, kulturell, rettslig eller økonomisk ordening er rettferdig eller ikke, er om den fremmer muligheten til at alle får delta på like vilkår. Ifølge henne må strukturelle forhold endres ved «transformative tiltak», i motsetning til «bekreftende tiltak» som handler om å kompensere for urettferdige utfall av institusjonelle og strukturelle forhold i etterkant (Fraser 2003: 36; Holst 2010 :169). Poenget er at kul-

turelt forankrede sexistiske fordommer svekker individer og gruppers muligheter til å delta i samfunnslivet på like vilkår, og at holdninger og sosiale strukturer som opprettholder sexistiske holdninger må gjøres ved å endre kulturelt delte begreper, oppfatninger og normer som ligger til grunn for hvordan vi tolker informasjon og samhandler med andre mennesker.

Vi har sett at strukturell ulikhet forekommer blant annet i hvordan vi vurderer hverandres handlinger, erfaringer og påstander ut fra egenskaper vi bevisst eller ubevisst knytter til bestemte gruppeidentiteter, noe som kan være forårsaket av hvordan sosiale strukturer virker og forholdet mellom ulike sosiale posisjoner, ikke individers dårlige holdninger (Haslanger 2015:2). Jeg mener at metoo-bevegelsen har bidratt til et økt fokus på institusjonelle faktorer som har bidratt til at folk har utnyttet maktposisjoner, for eksempel svake eller manglende varslingsrutiner men det alene skaper ikke transformative endringer. Transformative tiltak krever mer kunnskap om forekomsten av mobbing og trakassering, samt mer fokus på å utvikle et kritisk begrepsapparat som gjør oss bedre i stand til å oppdage at visse hendelser faktisk handler om maktutøvelse, og ikke uskyldig flørting. Vi har et kollektivt ansvar for å motvirke epistemisk urettferdighet og effekten av ubevisste fordommer.

Noter

- 1 <https://morgenbladet.no/aktuelt/2018/02/20-historier-og-661-underskrifter>

Litteratur

- Andersson Elisabeth 2012. «Epistemic Justice as a Virtue of Social Institutions», *Social Epistemology*, 26(2): 163-173. <https://doi.org/10.1080/02691728.2011.652211>
- Brennan, Samantha 2016. «The moral Status of Micro-Inequality». I: Brownstein Michael and Saul, Jennifer (red): *Implicit Bias and Philosophy- Moral responsibility, Structural Injustice and Ethics*. Oxford: Oxford University Press.
- Brownstein Michael, Saul Jennifer.2016. «Introduction». I: Brownstein Michael and Saul, Jennifer (red): *Implicit Bias & Philosophy – Moral Responsibility, Structural Injustice and Ethics*. Oxford: Oxford University Press.
- Brownstein, Michael 2016. «Context and the Ethics of Implicit Bias». I: Brownstein Michael and Saul, Jennifer (red): *Implicit Bias & Philosophy – Moral Responsibility, Structural Injustice and Ethics*. I: Oxford: Oxford University Press.
- Dotson, Kristie 2011. «Tracking Epistemic Violence, Tracking Practices of Silencing». *Hypatia – A Journal in feminist Philosophy*, Vol. 26 (2): 236-257. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2011.01177.x>
- Dotson Kristie 2014. «Conceptualizing Epistemic Oppression», *Social Epistemology*, 28(2): 115-138. <https://doi.org/10.1080/02691728.2013.782585>
- Fraser, Nancy 2003. «Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition and Participation». I: Nancy Fraser and Axel Honneth: *Redistribution or Recognition?*. London, New York: Verso.
- Fraser, Nancy 2008. «Prioritizing Justice as Participatory Parity». I: Kevin Olson (red.): *Adding Insult to Injury. Nancy Fraser and her Critics*. London New York: Verso.
- Fraser, Nancy 2008. *Scales of Justice, Reimagining Political Space in a Globalizing World*. UK, USA: Polity Press.
- Fricke, Miranda 2007. *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*, New York: Oxford University Press.

- Jost, John T. (mfl.) 2009. «The existence of implicit bias is beyond reasonable doubt: A refutation of ideological and methodological objections and executive summary of ten studies that no manager should ignore», *Research in organizational Behavior*, 29: 39-69. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2009.10.001>
- Haslanger, Sally 2015. «Distinguished Lecture: Social structure, narrative and explanation», *Canadian Journal of Philosophy* 45 (1):1-15. <https://doi.org/10.1080/00455091.2015.1019176>
- Holst, Cathrine 2010. «Nancy Fraser – Kritisk teori uten filosofi?». I: Jørgen Pedersen: *Moderne politisk teori*. Oslo: Pax forlag.
- Lloyd, Geneve 1984. *The Man of Reason – Male and Female in the History of Western Philosophy*. London: Routledge.
- McClimans, Else Leona 2018 «Seksuell trakassering – plagsom uønsket seksuell oppmerksomhet – et vern for de få?», *Kritisk Juss* 44 (2): 92-114. <https://doi.org/10.18261/ISSN2387-4546-2018-02-04>
- Malpas, Jeff 2018. «Hans Georg Gadamer». I: Edward N. Zalta (red.): *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Fall 2018 Edition). <https://plato.stanford.edu/archives/fall2018/entries/gadamer/> (Lastet ned 22.01.2020.)
- Midtbøen, Arnfinn H og Rogstad, Jon 2012. *Diskriminerings omfang og årsaker – Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Institutt for samfunnsforskning, rapport 2012:1. <https://www.imdi.no/contentassets/a5b5a2d62b424ee9aad5a718ac468a7f/rapport-2012.-diskriminerings-omfang-og-arsaker>
- Miller, Seumas 2019. «Social Institutions». I: Edward N. Zalta (red.): *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Summer 2019 Edition). <https://plato.stanford.edu/archives/sum2019/entries/social-institutions/> (Lastet ned 22.01.2020.)
- Notzick, Robert 1974. *Anarchy, State and Utopia*. New York: Basic Books.
- Rawls, John 1993 *Political Liberalism*. New York: Columbia University Press.
- Rawls, John 1985. *Justice as Fairness*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Sletteland, Anja 2018. «Da metoo kom til Norge», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 42 (3): 142-161. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-03-02>
- Heather, Steward 2019. «Institutional Failures in the rise of #MeToo#: The Perpetuation of Epistemic and Other Harms to Survivors in Academic Contexts», *Tulsa studies of Women's Literature*, The University of Tulsa 38 (1). <http://doi.org/10.1353/tsw.2019.0011>
- Saul, Jennifer 2003. *Feminism. Issues & arguments*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Saul, Jennifer 2012. «Skepticism and Implicit Bias», *Disputatio Lecture*. BIBLID [0873-626X (2013) 37; pp. 243-263]. <http://www.disputatio.letras.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2013/11/Saul-Jennifer-Scepticism-and-Implicit-Bias.pdf> (Lastet ned 22.01.2020.)
- Saul, Jennifer 2013. «Implicit Bias, Stereotype Threat and women in Philosophy». I: Katrina Hutchison and Fiona Jenkins: *Women in Philosophy: What Need to Change?*. USA: Oxford University Press. Oxford Scholarship Online: January 2014. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199325603.003.0003>
- Saul, Jennifer 2019. «(How) should we tell implicit bias stories?» *Disputatio*, 10 (50): 217244. ISSN 0873-626X. <https://doi.org/10.2478/disp-2018-0014>
- Skjei, Amanda 2019. «Filosof Melsom: Min karriere hadde nok sett annerledes ut om jeg hadde hatt flere kvinnelige professorer». <https://khrono.no/filosofi-jesse-tomalty-kaja-melsom/filosof-melsom-min-karriere-hadde-nok-sett-annerledes-ut-om-jeg-hadde-hatt-flere-kvinnelige-professorer/279167> (Lastet ned 20.01.2020.)
- Trix, Frances og Carolyn Psenka. 2003. «Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty». *Discourse & society* Vol 14 (2): 191-220. <https://doi.org/10.1177/0957926503014002277>

<https://diversity.berkeley.edu/sites/default/files/exploring-the-color-of-glass.pdf> (Lastet ned 22.01.2020).

Valian Virginia 2009. «Beyond Gender Schemas: Improving the Advancement of Women in Academia», *Hypatia, a Journal in Feminist philosophy*. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2005.tb00495.x>

Young, Iris Marion. 2003. *Political responsibility and structural injustice*. The Lindley Lecture, University of Kansas May5, 2003. Dept. of Philosophy, University of Kansas.

<https://kuscholarworks.ku.edu/bitstream/handle/1808/12416/politicalresponsibilityandstructuralinjustice-2003.pdf?sequence=1> (Lastet ned 22.01.2020)

Young, Iris Marion 2006 «Taking the Basic Structure Seriously», *Perspectives on Politics* 4 (1): 91-97. <https://doi.org/10.1017/s1537592706060099>