

## KAPITTEL 7

# Selskapsrett og et feministisk bærekraftsperspektiv

*Beate Sjøfjell*

## 7.1 Introduksjon

### 7.1.1 Selskapsrettens betydning for omstilling til bærekraft

Aksjeselskapet, som en dominerende form for organisering av næringslivsvirksomhet, er en del av ryggraden i norsk økonomi, som i mange andre land. Aksjeselskapet har derfor også en sentral rolle i omstillingen til bærekraft. Selskapsretten utgjør den rettslige infrastrukturen for stiftelse og drift av aksjeselskaper. Den setter de grunnleggende regler for beslutningsprosessene i selskaper, inkludert hvem som skal involveres i beslutningen, hvilke interesser som skal ivaretas og hva som er selskapers samfunnsmessige formål. Mens kjønnslikestilling i selskapsstyrer har fått mye oppmerksomhet de siste tjue årene, har selskapsretten inntil helt nylig vært skjermet fra debatten om hvordan selskaper skal bidra til bærekraft. Årsaken er en fortsatt rådende tilnærming til selskapers og selskapsrettens rolle.

Denne rådende tilnærmingen bygger på visse rettsøkonomiske ideer: at aksjonærene eier selskapene, at selskapene har som formål å maksimere profitt for aksjonærene, at styrets og ledelsens plikt er å følge opp

Sitering: Sjøfjell, B. (2022). Selskapsrett og et feministisk bærekraftsperspektiv. I I. Ik Dahl, A. Hellum, J. Asland, H. Bruserud, M. A. Hjort, B. G. Jonassen og M.-L. Skilbrei (red.), *Kjønn og rett: Kvinne-, kjønns- og likestillingsperspektiver i jusstudiet* (Kap. 7, s. 175–204). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.164.ch7>  
Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

dette formålet, og at selskapsrettens formål er å sørge for at alt dette skjer på mest mulig effektiv måte.<sup>1</sup> Nyere forskning om bærekraftige selskaper viser hvordan fokuset på aksjonærene og maksimering av deres avkastning bygger på en sosial norm som på engelsk kalles *shareholder primacy*, altså en sterk prioritering av aksjonærene og deres antatte interesse i maksimering av avkastning. Denne sosiale normen underbygges av økonomiske incentiver og finansmarkedsrettslig regulering, og har gitt den en styrke som gjør at den er en avgjørende viktig barriere mot selskapers omstilling til bærekraft.<sup>2</sup>

Vår tids overordnede selskapsrettslige spørsmål handler om hvordan selskaper kan bidra til en fundamental omstilling til bærekraft. Bærekraft oppfattes i dag ofte som en henvisning til FNs bærekraftsmål.<sup>3</sup> Og FNs bærekraftsmål, vedtatt i 2015, har gitt et nytt driv til debatten om hvordan vi kan oppnå en bærekraftig utvikling. Målene er betegnet som «verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030».<sup>4</sup> De inkluderer fred og rettferdighet, fattigdoms- og sultbekjempelse, mindre ulikhet, god helse og god utdanning, likestilling mellom kjønnene, rent vann og gode sanitærforhold, ren energi, anstendig arbeid og økonomisk vekst, innovasjon og infrastruktur, bærekraftige byer og samfunn, ansvarlig forbruk og produksjon, bekjempelse av klimaendringene, vern av liv på land og under vann, og samarbeid for å nå målene.

FNs bærekraftsmål mangler imidlertid en prioritering og klar analytisk tilnærming. Det er nødvendig for å kunne ha håp om å oppnå målene. Utgangspunktet bør være en erkjennelse av at oppnåelsen av målene om

1 Dette er en del av den samme tilnærmingen som har gitt oss *homo oeconomicus* i rettsøkonomien generelt, se Jukka Mähönen, «Kjønnsperspektiv i rettsøkonomi», kapittel 14 i denne boken.

2 Beate Sjäffell mfl., «Shareholder Primacy: The Main Barrier to Sustainable Companies», i Beate Sjäffell og Benjamin J. Richardson (red.), *Company Law and Sustainability: Legal Barriers and Opportunities*, Cambridge University Press 2015, s. 79–147. DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107337978>; Cristopher M. Bruner, *Corporate Governance in the Common-Law World: The Political Foundations of Shareholder Power*, Cambridge University Press 2013; Cristopher M. Bruner og Beate Sjäffell, «Corporate Law, Corporate Governance and the Pursuit of Sustainability», i Beate Sjäffell og Cristopher M. Bruner (red.), *The Cambridge Handbook of Corporate Law, Corporate Governance, and Sustainability*, Cambridge University Press 2019, kap. 50. DOI: <https://doi.org/10.1017/9781108658386>.

3 FN. «FNs bærekraftsmål». <https://www.fn.no/view/content/33936/full/1/22014> (hentet 21.10.2021).

4 FN (2021).

å sikre menneskerettigheter og andre grunnleggende sosiale kriterier for gode liv for enkeltmennesker, og det økonomiske grunnlaget som det krever, er avhengig av at vi sikrer forutsetningene for stabile livsforhold for mennesker på planeten. Med utgangspunkt i bærekraftsforskningen, forstår jeg derfor bærekraft som det å sikre det sosiale grunnlaget for menneskeheten nå og for fremtiden, innenfor planetens tålegrenser.<sup>5</sup> Med dette tar jeg også et systemperspektiv, som erkjenner kompleksiteten og usikkerheten i forståelsen av hvordan samfunn, inkludert mennesker og selskaper, og miljø påvirker hverandre. Likestilling og fordeling av makt mellom kjønnene er en av faktorene som spiller inn i dette.

## 7.1.2 Kjønnsperspektiv, likestilling og feministiske tilnærminger

Hvilken betydning har så kjønnsperspektivet i selskapsretten? I norsk sammenheng ledes tankene gjerne til det som betegnes som en regel om kvinner i styrene i allmennaksjeselskaper, som Norge vedtok i 2003 som et foregangsland.<sup>6</sup> Det andre som ofte nevnes er rapporteringsreglene i regnskapsloven og likestillings- og diskrimineringsloven.<sup>7</sup> Flere typer argumenter ligger bak disse reglene: De er delvis begrunnet i rettferdig fordeling av makt, muligheter og ressurser mellom kjønnene, delvis i ønsker om at et bredere sett livserfaringer skal være representert der beslutninger tas, og delvis også i antagelser om at kvinner i større grad bærer verdier som gjerne betegnes «feminine», som omsorg for menneskelige relasjoner og hensyn til miljøet. Hvilken rolle kvinner spiller i styret og i ledelsen, er et viktig spørsmål, men et relativt begrenset

5 For en enkel forklaring på norsk, se Beate Sjøfjell og Hanna Ahlström. «FNs bærekraftsmål, planetens tålegrenser og det sosiale fundamentet» (18.04.2018). <https://www.jus.uio.no/forskning/omrader/selskaper/aktuelle-saker/fns-berekraftsmal-april-2018.html>.

6 Allmennaksjeloven § 6-11 a, tilføyd ved lov 19. desember 2003 nr. 120.

7 Regnskapsloven § 3-3 c og likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 a og 26 c. Reglene som gjelder kjønnsbalanse i offentlige komiteer og selskaper står sentralt i likestillings- og diskrimineringsretten. For en samlet behandling av disse reglene se Anne Hellum og Vibeke Blaker Strand, *Likestillings- og diskrimineringsrett*, Gyldendal 2022, kap. 13.

ett.<sup>8</sup> Det samme gjelder spørsmålet hva selskapene rapporterer om det de gjør for å fremme likestilling.

Likestilling er en del av bærekraft, men som de ulike begrunnelsene for reglene viser, er forholdet mellom de ulike målene komplekst og til dels uavklart. Likestilling i form av en likere fordeling av viktige stillinger i selskaper mellom kvinner og menn kan bidra til kjønnsbalanse i makt og muligheter, men er utilstrekkelig for å oppnå bærekraftige selskaper. Det kan også argumenteres for at likestillingstiltak av lovgiver og av selskaper heller ikke er tilstrekkelige for å oppnå reell likestilling. Tvert imot risikerer slike tiltak å bli fanget i et system som ikke ønsker endringer, preget av den dominerende tilnærmingen som jeg introduserte over.

Dette henger sammen med at mye av diskusjonen om kvinner og likestilling i næringslivet er basert på et premiss om det som på engelsk kalles *business case*, altså at likestillingsargumenter måles opp mot om det vil gi økt profitt (på kort eller lang sikt) for selskapene og økt avkastning for aksjonærene, og effektiviteten av igangsatte tiltak vurderes på samme måte. Jeg har selv til dels gjort meg skyldig i å bruke slike argumenter<sup>9</sup> – det er mye lettere å argumentere for at endring er bra for næringslivet enn å forsøke å trekke opp store systemiske debatter.

Hva kan så en feministisk tilnærming bidra med? Det finnes en rekke forskjellige feministiske perspektiver eller tilnærminger.<sup>10</sup> Mange av disse handler om kvinners rolle på arbeidsplassen eller i samfunnet generelt.<sup>11</sup> Det feministiske perspektivet som jeg anvender i dette kapitlet, handler ikke om kvinners stilling og heller ikke om kvinner i selskapsstyrer. Det handler om en analytisk tilnærming med et spesifikt mål: omstillingen

8 Betydningen av at kvinner kvoteres inn i selskapsstyrer er omstridt. Se Sabina Nielsen og Morten Huse, «How do women directors make a difference to the work of corporate boards?», i Ruth Nielsen og Christina D. Tvarnø (red.), *Scandinavian Women's Law in the 21st century*, DJØF Publishing 2012.

9 Beate Sjøfjell, «Gender Diversity in the Boardroom and Its Impacts: Is the Example of Norway a Way Forward?», *Deakin Law Review*, vol. 20, nr. 1, 2015, s. 25–52. DOI: <https://doi.org/10.21153/dlr2015vol20no1art501>.

10 Se i denne boken særlig innledningskapitlet, samt Eva-Maria Svensson «Feministisk rettsfilosofi» (kapittel 12) og Anne Hellum, Kristin Bergtora Sandvik og May-Len Skilbrei «Kjønn, makt og rett: samfunnsfaglige perspektiver på og i kvinneretten» (kapittel 13).

11 Et slikt perspektiv utgjør en integrert del av likestillings- og diskrimineringsretten, se Hellum og Blaker Strand 2022, kap. 13.

til bærekraft.<sup>12</sup> Det står i motsetning til og utfordrer de rådende tilnærminger til selskaper, selskapers rolle i samfunnet og selskapsrettens formål, gjennom et system-tenkende analytisk perspektiv. Jeg kaller det for et feministisk bærekraftsperspektiv.<sup>13</sup>

Et feministisk bærekraftsperspektiv, slik jeg anvender det i dette kapitlet, utfordrer hvordan vi tenker om tilsynelatende verdinøytral juss som den rettslige infrastrukturen for selskaper. Med «tilsynelatende verdinøytral» mener jeg at det er en tendens, som jeg selv har opplevd gjentatte ganger i samfunnsdebatten, til å se rettssystemet slik det er akkurat i øyeblikket som verdinøytralt og dermed uangripelig, mens forslag til endringer av elementer av rettssystemet sees på som partipolitisk eller aktivistisk. Det finnes imidlertid ikke noen verdinøytral juss. All juss er et utslag av bevisste eller ubevisste verdivalg som er gjort underveis i prosessene frem mot det systemet vi har i dag. Det handler også om å utfordre den besnærende ideen om at det finnes enkle svar på hvordan selskaper bør reguleres i en verden som er preget av kompleksitet og usikkerhet.

### 7.1.3 Oversikt over kapitlet videre

I punkt 7.2 utforsker jeg videre hva et feministisk bærekraftsperspektiv er og viser kort hvordan det kan anvendes i en analyse av selskapsrettens formål, rolle og innhold. Med det utgangspunktet diskuterer jeg i punkt 7.3 forskjellige tilnærminger til endring av selskaper, ved å trekke på forskning innenfor det som på engelsk kalles *gender organisational studies*.<sup>14</sup> Denne forskningen hjelper oss til å forstå hvordan organisasjoner, som selskaper i vårt tilfelle, er kjønnete og hva det betyr. Videre, ved

12 Se også Beate Sjøfjell og Hanna Ahlström, «Complexifying Finance for Sustainability. A Sustainability-Science & Feminist Approach», 2020, University of Oslo Faculty of Law Research Paper nr. 2020-03. [www.ssrn.com/abstract=3529259](http://www.ssrn.com/abstract=3529259).

13 For en tidlig bruk av det tilsvarende begrepet på engelsk, «feminist sustainability», se Nancy D. Perkins, «The Fracturing of Place: The Regulation of Marcellus Shale Development and the Subordination of Local Experience», *Fordham Environmental Law Review*, vol. 23, nr. 2, 2012, s. 44–79 på s. 76. Se også Rosi Braidotti mfl., *Women, the Environment and Sustainable Development*, Zen Books 1994; Sheryllyn MacGregor, «Feminist Perspectives on Sustainability» i David V.J. Bell og Annie Cheung (red.), *UNESCO Encyclopedia of Life Support Systems: Introduction to Sustainable Development*, Eolss Publishers 2003, s. 467–792.

14 «Kjønnsorganisasjonsstudier» kan det kanskje kalles på norsk.

å trekke på forskning om feministiske strategier for endring av organisasjoner, drøfter jeg hvordan et feministisk bærekraftsperspektiv kan bidra i retning av den nødvendige fundamentale endringen av selskaper.<sup>15</sup>

Selskapsrettens bidrag til omstilling til bærekraft er ikke lenger kun en teoretisk diskusjon. Det pågår en prosess i mange land og i EU, for å bidra til bærekraftige selskaper. Jeg avslutter kapittelet med noen refleksjoner basert på dette i punkt 7.4.

## 7.2 Et feministisk bærekraftsperspektiv

### 7.2.1 Fra en *de facto* mannlig dominans til et feministisk bærekraftsperspektiv

Den rådende tilnærmingen til selskaper og selskapsrettens rolle er en del av et større bilde hvor begrensede og fragmenterte økonomiske teorier har fått lov til å dominere vår forståelse av selskaper (og videre av økonomien, av samfunnet og til og med av enkeltindividet<sup>16</sup>). Dette er også et uttrykk for en *de facto* mannlig dominans over den offentlige debatten.<sup>17</sup> Som den kanadiske forskeren Carol Liao påpeker, på samme måten som kjønnsubalansen (mangelen på kvinner) i ledende stillinger og i selskapsstyrene er en direkte konsekvens av vår mannsdominerte historie, så er også lovene og normene som styrer disse næringslivsinstitusjonene det.<sup>18</sup>

Den irske forskeren Catherine O’Sullivan viser at det er verdier og trender i næringslivet og finansmiljøer som hun definerer som maskuliniserte. Hun skiller mellom det (kulturelle) maskuline og det (biologiske)

15 Jeg trekker her blant annet på boken Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon (red.), *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*, Cambridge University Press 2018. DOI: <https://doi.org/10.1017/9781316998472>.

16 Kate Raworth, *Doughnut Economics: Seven Ways to Think Like a 21st-Century Economist*, Random House Business Books 2017.

17 Se f.eks. Elisabeth Prügl, «‘If Lehman Brothers Had Been Lehman Sisters ...’: Gender and Myth in the Aftermath of the Financial Crisis», *International Political Sociology*, vol. 6, nr. 1, 2012, s. 21–35. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1749-5687.2011.00149.x>, som viser til en studie som indikerer at «[...] virtual male monopoly on financial policymaking produces gender-biased policies, including the groupthink that facilitated the financial crisis of 2008/09».

18 Carol Liao, «Power and the Gender Imperative in Corporate Law», i Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon (red.), *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*, Cambridge University Press 2018, kap. 13. Se videre Jukka Mähönens analyse i kapittel 14 i denne boken.

mannlige, og påpeker at også menn i slike miljøer føler seg tvunget inn i verdisyn og trender som de ikke trives med.<sup>19</sup> Slik jeg ser det, er de maskuliniserte trendene typisk karakterisert av en forenklet, silo-tenknings-preget og økonomisk-fokusert argumentasjon, i motsetning til en systemisk, bærekraftsorientert tilnærming som anerkjenner kompleksitet og usikkerhet.

O’Sullivan har forsket på finansmiljøer i USA, med ganske outrerte og ekstremt kvinnefiendtlige eksempler som kan virke fremmede i et norsk perspektiv. Men selve grunntanken er nok overførbart til en norsk virkelighet, selv om det i Norge foregår i mer dempede former.<sup>20</sup> Disse maskuliniserte trendene O’Sullivan fremhever er grunnleggende knyttet til en ikke-bærekraftig oppførsel og drift, med vekt på økonomisk profitt og maksimering av det kvantitativt målbare.<sup>21</sup> Slike negative aspekter har dermed bredere implikasjoner, fra et makro-økonomisk og -politisk plan, via næringsliv og finans, og til et mikronivå av våre individuelle liv. O’Sullivan bruker begrepet *hegemonisk maskulinitet* for å utfordre de populære analysene etter finanskrisen av 2007–2008, hvor det ble foreslått å få kvinner inn i selskapsledelsen for å hindre fremtidige skandaler.<sup>22</sup>

Med et feministisk bærekraftsperspektiv er det mulig å identifisere og utfordre slike hegemoniske maskuline egenskaper i en debatt. Både selskapsretten og næringslivet har vært – og er i stor grad fortsatt – mannsdominerte (selv om det har begynt å endre seg),<sup>23</sup> og maskuliniserte verdier og prioriteringer er fremtredende. Et feministisk bærekraftsperspektiv, slik jeg anvender det, er dermed et alternativt og utenfra-perspektiv, som

19 Mens O’Sullivan bruker begreper som på norsk ville ha blitt oversatt med «maskulinisert» og «maskulin», har jeg har brukt terminologi i samsvar med det som er gjort i boken for øvrig, se bokens innledningskapittel.

20 De mange avsløringene som kom spesielt under #metoo-bølgen, viser at det er langt fra likestilling også i norske miljøer.

21 Se videre Jukka Mähönens analyse i kapittel 14 i denne boken.

22 Catherine O’Sullivan, «The Gendered Corporation: The Role of Masculinities in Shaping Corporate Culture», i Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon (red.), *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*, Cambridge University Press 2018, kap. 12.

23 Se UiO. «Surprisingly few female scholars in company law» (08.03.2012) <https://www.jus.uio.no/english/research/areas/companies/news/company-law-and-women.html>, som var den forsiktige starten til det som i 2015 ble etablert som Daughters of Themis: International Network of Female Business Scholars, se UiO. «Daughters of Themis: International Network of Female Business Scholars» (26.06.2018). <https://www.jus.uio.no/english/research/areas/companies/networks/daughters-of-themis-network/>.

bringer inn nye tilnærminger og andre verdier.<sup>24</sup> Det gir et grunnlag for å utfordre underliggende forutsetninger i den rådende tilnærmingen.<sup>25</sup>

## 7.2.2 Sviktende premisser i den rådende tilnærmingen

Forutsetningen som den rådende tilnærmingen bygger på, er at maksimering av aksjonærenes avkastning også vil maksimere samfunnsmessig velferd. Dette er basert på tre sviktende premisser. For det første at finansmarkedene allokere kapital effektivt basert på reelle vurderinger av selskapenes drift i realøkonomien. For det andre at aksjonærene kun får avkastning hvis selskapet drives godt og alle andre aktører, slik som ansatte, har fått det de skal ha. For det tredje at samfunnet ivaretar *eksternaliteter* gjennom annen lovgivning enn selskapsretten og for eksempel gjennom arbeidskontrakter.<sup>26</sup>

Eksternaliteter er negative virkninger på miljø og samfunn, som selskapet ikke må gjøre noe med dersom det ikke er effektivt håndhevet gjennom jussen. Disse premissene og forbeholdet om at forutsetningen kun gjelder hvis eksternaliter ikke finnes eller blir håndtert på en eller annen måte, glemmes ofte. I stedet har ideene basert på rettsøkonomiske teorier tatt form av postulater, med slik kraft at de har utviklet seg til sterkt rotfestede sosiale normer.<sup>27</sup> Resultatet er et snevert og kortsiktig fokus på maksimering av aksjonærenes avkastning. På engelsk kaller vi

24 Se også f.eks. Martha C. Nussbaum, *Frontiers of Justice: Disability, Nationality, Species Membership*, Belknap Press of Harvard University Press 2006.

25 Irene Lynch Fannon og Beate Sjøfjell, «Corporations, Sustainability and Women», i Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon (red.), *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*, Cambridge University Press 2018, kap. 1. Problemstillinger vedrørende forholdet mellom kjønn og miljø løftes også frem i norske fremstillinger, se f.eks. dette intervjuet med Helga Eggebo: Tyra Kristiansen Stave «Norsk klimapolitikk mangler kjønnsperspektiver», *Kilden*, 25.08.2021 <https://kjonnsforskning.no/nb/2021/08/norsk-klimapolitikk-mangler-kjonnsperspektiver>.

26 Se kapittel 14 ved Jukka Mähönen i denne boken.

27 Våren 2013 pågikk den intense «eierskapsmytedebatten» i Norge etter at jeg hadde skrevet et lite innlegg i Dagens Næringsliv som svar til en skatteprofessor, hvor jeg påpekte det selskapsrettslige egentlig ganske opplagte faktum: at aksjonærer ikke eier selskaper. Aksjonærer eier aksjer, som gir kontrollmuligheter som kan være sammenlignbart med det en selskapseier har. Aksjonærer velger normalt aksjeselskapsformen nettopp fordi de ikke ønsker det juridiske ansvaret en eier har. Høyesterettsavgjørelser, hvor aksjonærer som har oppført seg som selskapseiere har blitt dømt til straff, viser at distinksjonen mellom aksjeeier og selskapseier ikke kun er av teoretisk



dette for *shareholder primacy*, en sosial norm som har blitt så kraftig at den har blitt en rettslig myte.<sup>28</sup>

### 7.2.3 Selskapsretten og den rådende tilnærmingen

I den komparative selskapsrettsforskning som jeg har utført sammen med internasjonale forskerteam, skiller vi mellom den sosiale normen *shareholder primacy* og den juridiske normen *shareholder value*, som finnes for eksempel i Storbritannia. Selskapsretten i de mange land vi har undersøkt i vår komparative forskning, ligger på en glideskala fra *shareholder value*, hvor aksjonærene er prioritert blant interessentene i selskapet, og til en mer pluralistisk tilnærming til selskapsinteressen som det selskapsstyret skal fremme, slik vi har i Norge.<sup>29</sup> Det er ingen land som oppstiller maksimering av avkastning for aksjonærene som en selskapsrettslig plikt – tvert imot gir selskapsretten styrene et stort handlingsrom til å vurdere hvordan de best kan fremme selskapets interesse. Dette handlingsrommet er imidlertid i praksis begrenset av denne rettslige myten at styret er aksjonærenes tillitspersoner og skal maksimere deres avkastning.<sup>30</sup>

Den rådende tilnærmingen har påvirket og påvirker fortsatt mye av hvordan offentlige beslutningstakere og lovgivere tenker om selskapers rolle. Det preger den offentlige debatten om selskaper og hvordan personer i ledende stillinger i selskaper ser på sin egen rolle. Dette har begrenset

---

interesse. Se om debatten her: UiO. «Debatten om 'Eierskapsmyten'» (30.10.2015) <https://www.jus.uio.no/forskning/omrader/selskaper/aktuelle-saker/eierskapsmyten.html>.

28 Beate Sjøfjell, «Dismantling the Legal Myth of Shareholder Primacy: The Corporation as a Sustainable Market Actor», i Nina Boeger og Charlotte Villiers (red.), *Shaping the Corporate Landscape Towards Corporate Reform and Enterprise Diversity*, Hart Publishing 2018, s. 77–94. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2912141>.

29 For en kortfattet introduksjon, se Beate Sjøfjell, «Kan aksjeselskaper sette miljøet foran gevinstkravet?», *Jussens Venner*, vol. 46, nr. 6, 2011, s. 309–324. DOI: <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3126-2011-06-01>.

30 Sjøfjell, «Shareholder Primacy: The Main Barrier to Sustainable Companies», s. 79–147; Bruner, *Corporate Governance in the Common-Law World: The Political Foundations of Shareholder Power*; Bruner og Sjøfjell, «Corporate Law, Corporate Governance and the Pursuit of Sustainability», kap. 50.

lovgivers vilje til effektivt å regulere selskapers atferd, for å fremme positive virkninger og begrense negative.<sup>31</sup>

Lovgiver har videre i stor grad fortsatt å fokusere på enkeltsekskapet. Mens sekskapet som juridisk institusjon er basert på nasjonal rett, er næringslivet globalisert. Sekskaper har benyttet mulighetene som ligger i at sekskaper kan eie aksjer i andre sekskaper til å utvikle omfattende konsernstrukturer, og har gjennom kontraktsrettens muligheter bygget opp globale verdikjeder. Resultatet er et næringsliv som er basert på ødeleggelse av miljøet, utnyttelse av mennesker og undergraving av det økonomiske grunnlaget for nasjonalstatenes velferdssystem,<sup>32</sup> som inntil helt nylig har virket tilnærmet umulig å regulere.

## 7.2.4 Bærekraftsforskningen som grunnlag for en systemisk tilnærming

FNs klimapanels 2021-rapport, som ble lagt frem i en sommer preget av enorme branner og flommer flere steder i verden, er en ytterligere understrekning av budskapet om at vi er på gal kurs.<sup>33</sup> Samtidig er klimakrisen kun ett utslag av hvordan menneskelig aktivitet truer planetens tålegrenser og dermed jordsystemets stabilitet og resiliens.<sup>34</sup>

Planetens tålegrenser som ramme for bærekraftsforskning betyr ikke at det settes opp statiske eller eksakte og faste grenser for hva som kan utnyttes av hver naturressurs. Derimot uttrykker de sikkerhetsmarginer basert på komplekse grenseverdier som er integrert i prosesser på både regionalt og globalt nivå, og understreker viktigheten av det miljørettslige føre-var-prinsippet. Det i sin tur gir oss grunnlag for en bedre forståelse av forholdet mellom planeten, våre samfunn og

31 John Kay, «Theories of the Firm», *International Journal of the Economics of Business*, vol. 28, nr. 1, 2018, s. 11–17. DOI: <https://doi.org/10.1080/13571516.2017.1402468>.

32 Beate Sjøfjell mfl., «Obstacles to Sustainable Global Business. Towards EU Policy Coherence for Sustainable Development», *University of Oslo Faculty of Law Research Paper*, nr. 2, 2019. DOI: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3354401>.

33 Miljødirektoratet. «FNs klimapanel: Alvorlige klimaendringer er i full gang» (09.08.2021). <https://www.miljodirektoratet.no/aktuelt/nyheter/2021/august-2021/fns-klimapanel-alvorlige-klimaendringer-er-i-full-gang/>.

34 Resiliens handler kort forklart om evnen til å tåle endringer og sjokk og samtidig opprettholde nåværende funksjoner.

økonomien, med betydning for forvaltning og styring på en rekke nivåer, inkludert i selskaper.

Vår tids store utfordring er hvordan vi kan sikre det sosiale livsgrunnlaget for mennesker overalt nå og for fremtiden, samtidig som vi holder oss innenfor planetens tålegrenser. Dette dreier seg om å sikre menneskerettigheter og andre grunnleggende sosiale kriterier for det gode liv innenfor planetens tålegrenser.<sup>35</sup>

Med et feministisk bærekraftsperspektiv, bygger jeg på en slik tverrvitenskapelig forståelse av hva målet om bærekraft betyr.<sup>36</sup> Som en motsetning til det maskuliniserte bildet, som bygger en lineær kausalitet og kvantifiserbare mål, innebærer dette en systemisk, tverrvitenskapelig tilnærming som anerkjenner kompleksitet og usikkerhet. Det finnes svært få enkle svar.

## 7.2.5 Selskapsrettens konstituerende, konseptualiserende og regulerende rolle

Det er med dette perspektivet jeg forsker på selskapsrettens konstituerende, konseptualiserende og regulerende rolle. Dette inkluderer spørsmål om hva som anerkjennes som selskaper, hvilke interesser som er relevante, og hvem som skal bestemme selskapets retning. Det handler også om å utforske hvordan jussen har latt noen sosiale normer, som bygger på rettsøkonomisk-inspirerte postulat, definere noen av disse spørsmålene.<sup>37</sup>

Selskapsretten *konstituerer* det enkelte aksjeselskapet som selvstendig juridisk institusjon. Med det rettshistoriske forståelige fokuset på

35 Denne definisjonen av bærekraft bygger på Johan Rockström mfl., «Planetary Boundaries: Exploring the Safe Operating Space for Humanity», *Ecology and Society*, vol. 14, nr. 2, 2009, s. 32. DOI: <https://doi.org/10.5751/ES-03180-140232>; Will Steffen mfl., «Planetary boundaries: Guiding human development on a changing planet», *Science (American Association for the Advancement of Science)*, vol. 347, nr. 6223, 2015, s. 736. DOI: <https://doi.org/10.1126/science.1259855>; Melissa Leach, Kate Raworth og Johan Rockström, «Between social and planetary boundaries: Navigating pathways in the safe and just pathway for humanity», *World Social Science Report*, 2013, s. 84–90. DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264203419-en>.

36 Beate Sjøfjell, Tiina Häyhä og Sarah Cornell, «A Research-Based Approach to the UN Sustainable Development Goals. A Prerequisite to Sustainable Business», *University of Oslo Faculty of Law Research Paper*, nr. 2, 2020. DOI: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3526744>.

37 Se videre Jukka Mähönen i denne boken (kapittel 14).

forholdet til aksjonærene,<sup>38</sup> *konseptualiserer* også selskapsretten det enkelte selskapet og dets aksjonærer som det sentrale i debatten. Det overser at det enkelte selskapet er en del av et komplekst system. Selskaper er en del av næringslivsstrukturer som består av grenseoverskridende konsern, kontraktsbaserte globale verdikjeder og, i økende grad, teknologi-baserte former for styring. Dette utfordrer selskapsrettens fokus på det enkelte selskapet og stiller jussen overfor nye utfordringer.

Som nevnt over, er det ingen selskapsrettslige regler som pålegger styret og ledelsen i selskapet å maksimere aksjonærenes avkastning, og heller ikke kun å fokusere på aksjonærenes interesse.<sup>39</sup> Likevel har postulatene om at maksimering av avkastning for aksjonærer gir størst mulig samfunnsøkonomisk velferd, påvirket selskapsrettens vilje og evne til effektivt å *regulere* selskapene slik at de bidrar til bærekraft.

Det store selskapsrettslige spørsmålet blir dermed hvordan selskaper kan reguleres slik at de realiserer sitt potensial for bærekraftig verdiskapning innenfor planetens tålegrenser. I punkt 7.3 nedenfor diskuterer jeg forskjellige tilnærminger til endring av selskaper, ved å trekke på forskning innenfor *gender organisational studies*. Å drøfte hvordan vi kan oppnå systemendring er et skritt videre innenfor feministisk teori, som sammen med kritisk teori (*critical theory*), som det har mye til felles med, ofte har stoppet ved kritikken av det bestående, heller enn å diskutere hvordan det bestående kan endres.<sup>40</sup>

## 7.3 Kjønn og strategier for omstilling til bærekraftige selskaper

### 7.3.1 Innledning

Finanskrisen 2007–2008 utløste mye diskusjon om næringsliv og finans. Det da dominerende standpunkt om at det rådende synet på hvordan

38 Av historisk forståelige grunner har aksjonærene stor plass i lovgivningen som definerer rettigheter og plikter i aksjeselskapet, som i sin tid var en ny rettslig oppfinnelse.

39 Tvert imot, se f.eks. for norsk rett: Sjøfjell, «Kan aksjeselskaper sette miljøet foran gevinstkravet?», s. 309–324, og komparativt, se kildene i note 2 over.

40 Joanne Martin, «Feminist Theory and Critical Theory: Unexplored Synergies», i Mats Alvesson og Hugh Willmott (red.), *Studying Management Critically*, Sage Publications 2003, kap. 4, s. 67.

selskaper bør reguleres og styres var nær sagt perfekt,<sup>41</sup> ble utfordret. Likevel har mye av diskusjonen fortsatt innenfor den samme teoretiske og analytiske rammen som har gitt oss problemene. For eksempel har EU, inntil helt nylig, lagt aller mest vekt på regulatoriske initiativ som er ment å oppmuntre aksjonærer til å være mer aktive på en langsiktig og bærekraftig måte, og på rapporteringskrav. Kjernespørsmål i selskapsretten, om hva som er selskapers formål og hva som er styrets plikter i et bredere perspektiv enn aksjonærinteressen, har i liten grad vært oppe til debatt. Dette er nå i ferd med å endre seg.

Et feministisk perspektiv kan hjelpe oss til å forstå hvordan selskaper som på papiret fremstår som kjønns- og verdinøytrale kan være kjønnet, og hvordan typiske maskuliniserte verdier dominerer.<sup>42</sup> I denne delen drøfter jeg forskjellige tilnærminger til endring av selskaper. Dette bygger på arbeid jeg tidligere har gjort sammen med den irske forskeren Irene Lynch Fannon.<sup>43</sup> Drøftelsen er inspirert av den australske forskeren Kate Grossers gjennomgang av strategier for endring i et feministisk-teoretisk perspektiv,<sup>44</sup> som igjen er basert på en gjennomgang av litteratur som fokuserer på handlingsbaserte strategier for endring (i motsetning til for eksempel epistemologiske analyser). Mens Grosser fokuserte mest på likestilling som et mål i seg selv (i et «selskapers samfunnsansvar»-perspektiv), har drøftelsen her som mål å finne ut hvordan slike

---

41 Illustrert av den fantastiske arrogansen i artikkel-tittelen til Henry Hansmann og Reinier H. Kraakman, «The End of History for Corporate Law», *The Georgetown Law Journal*, 2001.

42 Yue S. Ang, «Exploring Spatial Justice and the Ethic of Care in Corporations and Group Governance»; Catherine O'Sullivan, «The Gender Corporation: The Role of Masculinities in Shaping Corporate Culture»; Carol Liao, «Power and the Gender Imperative in Corporate Law», alle i Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon (red.), *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*, Cambridge University Press 2018, henholdsvis kap. 10, 12 og 13.

43 For en fullstendig drøftelse av det jeg her gjengir i kortversjon, se Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon, «Corporate Sustainability: Gender as an Agent for Change?», i Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon (red.), *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*, Cambridge University Press 2018, kap. 14.

44 Dette inkluderer veletablerte feministiske forskningsgrener som tar en handlingsorientert tilnærming til systemendring, så vel som to andre strategier som Grosser identifiserte basert på hennes litteraturgjennomgåelse, se Kate Grosser, *Corporate social responsibility, gender equality and organizational change: a feminist perspective*, PhD thesis, University of Nottingham, 2011 (tilgjengelig på [http://eprints.nottingham.ac.uk/12138/2/KateGrosserPhDThesis2011\\_Corporate\\_Social\\_Responsibility%2C\\_Gender\\_Equality\\_and\\_Organizational\\_Change.pdf](http://eprints.nottingham.ac.uk/12138/2/KateGrosserPhDThesis2011_Corporate_Social_Responsibility%2C_Gender_Equality_and_Organizational_Change.pdf)).

endringstiltninger kan bidra til at næringslivet blir mer bærekraftig, altså hvordan næringslivet bedre kan bidra til at vi oppnår bærekraft.

### 7.3.2 Liberal individualisme: om å oppmuntre kvinner til å ta plass

En strategi for å endre næringslivet i en mer bærekraftig retning med fokus på likestillingsaspektet av bærekraft, er den som handler om endring gjennom å endre den individuelle kvinnen eller, «liberal individualisme». Internasjonalt kan dette illustreres gjennom Sheryl Sandbergs «Lean In»-kampanje<sup>45</sup> – hvis kvinner bare blir mer foroverlent, så vil ting endre seg. Det er selvfølgelig fint å oppmuntre kvinner til å gå inn i mannsdominerte områder, men som en strategi for å oppnå endring av næringslivet i en bærekraftig retning, fremstår det som utilstrekkelig. Det vil kun lykkes om det førte til en kritisk masse av kvinner i forskjellige posisjoner i næringslivet – og dersom det i seg selv var nok til å oppnå bærekraftige selskaper. Den norske regelen om kjønnsbalanse i styrene i allmennaksjeselskapene kan sees i dette lys. Jeg har imidlertid kategorisert den under «liberal strukturalisme», som jeg diskuterer i punkt 7.3.3 nedenfor.

Hvis forutsetningen for å nå opp er å være mer som mannlige næringslivstopper, for eksempel basert på forutsetningen om at det å være foroverlent og ta plass er en mannlige heller enn en kvinnelig egenskap, hva slags utfordring til det rådende system vil da flere kvinner utgjøre? Ved å fremheve det å være foroverlent som et individuelt ansvar, risikerer vi at budskapet til kvinner i mannsdominerte områder er å «bli en av gutta» eller å finne seg noe annet å gjøre. Hvis vi heller kan forstå den mannsdominerte tenkningen som har gitt oss det ikke bærekraftige nåværende systemet og mangel på likestilling i samfunnet som systemiske problemer, kan det bedre legge til rette for at kvinner – og progressive menn – som ikke er preget av maskuliniserte verdier og tankesett kan endre de ikke-bærekraftige aspektene av de rådende systemene.

---

45 Se intervju med Sheryl Sandberg i Aftenpostens A-Magasinet fra 2014 her: Helle Aarnes. «Sheryl Sandbergs suksess.» *Aftenposten* (23.01.2014). <https://www.aftenposten.no/amagasinet/i/p6mQw/sheryl-sandbergs-suksess>.

Fokus på individet har altså en begrenset effekt på kjønnete organisasjoner.<sup>46</sup> Kjønnete organisasjoner en del av problemet.<sup>47</sup> Også menn begrenses av dominerende aksepterte maskuliniserte normer. Som Roseanne Russell fremhever, har både menn og kvinner et behov for å frigjøre seg fra slike normer – med Russells ord: å bli «liberated from a rapacious economic system that both degrades the environment and does not value the necessary work that goes into maintaining social life».<sup>48</sup>

### 7.3.3 Liberal strukturalisme: om forsiktig å oppmuntre selskaper til endring

En annen og beslektet endringsstrategi handler om å kun gjøre minimale *strukturelle* endringer. Dette kalles i forskningen for «liberal strukturalisme». Liberal strukturalisme lar dypere systemiske spørsmål ligge gjennom en dobbelt begrensende instrumentalitet: Kjønnsligestilling i næringslivet er relevant kun om det er bra for selskapene, og selskapers bærekraft er et mål kun i det omfang det også er bra for næringslivet og dets investorer på lang sikt.

#### 7.3.3.1 Kvinner i styret som minimal strukturell endring

Vi kan se forskjellige tiltak for å få flere kvinner i styret i dette perspektivet. En enda mildere variant er rapporteringsregler, hvor lovgiver forsiktig henleder styrets og aksjonærenes oppmerksomhet til visse områder som lovgiver gjerne vil se annerledes. Norske regler er illustrerende for begge disse variantene.

46 «Hvordan lykkes»-perspektivet kan ha en tendens til å være ukritisk til (eller uvitende om) kjønnete organisasjoner, jf. Kate Grosser og Jeremy Moon, «CSR and Feminist Organization Studies: Towards an Integrated Theorization for the Analysis of Gender Issues», *Journal of Business Ethics*, vol. 155, nr. 2, 2017, s. 321–342. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3510-x>.

47 Catherine O'Sullivan, «The Gendered Corporation: The Role of Masculinities in Shaping Corporate Culture»; Carol Liao, «Power and the Gender Imperative in Corporate Law»; Roseanne Russell, «The uneasy relationship between Corporations and Gender Equality: A critique of the 'transnational business feminism' project», alle i Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon (red.), *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*, Cambridge University Press 2018, henholdsvis kap. 12, 13 og 11.

48 Russell, «The uneasy relationship between Corporations and Gender Equality: A critique of the 'transnational business feminism' project», kap. 10.

Arbeid for å få flere kvinner inn i selskapsstyret kan sies å være basert på tre legislative mål: kjønnslikestilling, forbedret selskapsstyring og -ledelse, og selskapers bærekraft. Uansett hva som er utgangspunktet, ser vi at argumentet om at dette er bra for næringslivet brukes flittig, som reflekterer strategien med verdsetting av det antatt feminine.<sup>49</sup> Om kjønnsbalanserte selskapsstyret vil fremme selskapers bærekraft er et bredt og omstridt tema,<sup>50</sup> og det begrenses i seg selv av *business case*-argumentet.

Den norske lovendringen som i praksis var et krav om å få flere kvinner inn i styrene til allmennaksjeselskaper,<sup>51</sup> utløste en internasjonal debatt og har inspirerte tallrike legislative initiativ.<sup>52</sup> Det forblir et av de få, om ikke det eneste eksemplet på bindende lovgivning, med oppløsning av selskapet som den ultimate konsekvens om regelen brytes.<sup>53</sup> I mange andre tilfeller ser vi at de legislative initiativene forblir forsiktige og noe tannløse. Dette har de til felles med legislative reformer som gjelder rapportering.<sup>54</sup> I EU, slik Irene Lynch Fannon har fremhevet, har til og med et direktivforslag med en så forsiktig tilnærming vist seg å være

49 Irene Lynch Fannon, «A Toad We Have to Swallow: Perceptions and Participation of Women in Business and the Implications for Sustainability», i Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon (red.), *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*, Cambridge University Press 2018, kap. 6. Mye forskning om selskapers samfunnsansvar og kjønnsstudier har også tatt dette *business case*-perspektivet, se Grosser og Moon 2017, s. 321–342.

50 Diskutert i Sjøfjell, «Gender Diversity in the Boardroom and Its Impacts: Is the Example of Norway a Way Forward?», s. 25–52. Se også Idoya Ferrero-Ferrero, Maria Ángeles Fernández-Izquierdo og Maria Jesus Muñoz-Torres, «Gender Diversity on Corporate Boards: An Empirical Analysis in the EU Context», i Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon (red.), *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*, Cambridge University Press 2018, kap. 7.

51 Allmennaksjeloven § 6-11 a, innført ved lovendring 19. desember 2003 nr. 120. Se også regnskapsloven § 3-3 b nr. 9. Se nærmere f.eks. Hilde Bjørkhaug, «Flere kvinner i styrerom – katalysator for profesjonalisering av styrearbeid?», *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 2011, s. 199–217, <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.18261/ISSN1891-1781-2011-03-03>, med videre referanser.

52 Se f.eks. dette intervjuet med Vibeke Heidenreich om et forskningsprosjekt om temaet: Rannveig Svendby, «Kvinnene inntar næringslivet», *Kilden*, 02.05.2012, <https://kjønnsforskning.no/nb/2012/05/kvinnene-inntar-naeringslivet>.

53 Også i et av de mest likestilte landene i verden, var tanken om kjønnslikestilling i selskapsstyret så kontroversiell at det måtte en blanding av et *business case*-argument og et kupp gjennom tabloider for å få regelen vedtatt, se Sjøfjell, «Gender Diversity in the Boardroom and Its Impacts: Is the Example of Norway a Way Forward?», s. 25–52.

54 Gill North, «Company Reporting of Environmental, Social and Gender Matters: Limitations, Barriers, and Changing Paradigms», i Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon (red.), *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*, Cambridge University Press 2018, kap. 5.



overraskende kontroversielt.<sup>55</sup> Dette står i skarp motsetning til EUs tidligere betydelige suksesser på kjønnslikestillingsområdet.<sup>56</sup> Det er nå igjen på agendaen for 2020–2025 å forsøke å få vedtatt direktivet med mål om 40 prosent av hvert kjønn i selskapsstyrene, som ble foreslått i 2012.<sup>57</sup>

Når det ikke engang er mulig å få gjennomslag for lovregler basert på liberal strukturalisme, har svaret vært å oppmuntre til frivillig endring i stedet.<sup>58</sup> Dette var også et argument i den norske debatten, og et viktig punkt på veien til lovgivning. Ikrafttreddelsen av loven ble også utsatt med to år, slik at næringslivet hadde mulighet til å vise at de kunne få til endringen på frivillig basis. I så fall hadde ikke lovendring trådt i kraft. I stedet ble det ikrafttredelse i 2006.<sup>59</sup>

På det europeiske plan, utfordrer Idoya Ferrero-Ferrero med flere tilnærmingen med frivillig endring i deres empiriske studie av et utvalg av europeiske børsnoterte selskaper.<sup>60</sup> Studien viser at selskaper har en tendens til å vedta likestillingstiltak på en symbolsk måte, som reflekterer den liberale strukturalismen som vi ser på lovgivernivå. Forfatterne påpeker at det kan forklare de blandede funn i tidligere forskning om forholdet mellom kjønns mangfold og selskaper bærekraft, da mange av analysene har brukt prosentantall av kvinner i styret som en indikasjon på effektivt kjønns mangfold i selskapet. Dette er også interessant i lys av den norske debatten, hvor kritikk mot selskapsrettslig reform har flyttet seg fra kritikk av regelen som sådan til kritikk av at regelen om

---

55 Medlemmer av EU-parlamentet oppfordrer Rådet og EUs medlemsland til å gå videre med direktivet, «which has been on hold in the Council since 2013», se European Parliament (News). «EU is stuck half way to achieving gender equality, MEPs say» (14.03.2017). [www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20170308IPR65678/eu-is-stuck-half-way-to-achieving-gender-equality-meps-say](http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20170308IPR65678/eu-is-stuck-half-way-to-achieving-gender-equality-meps-say).

56 Fannon, «A Toad we Have to Swallow»: Perceptions and Participation of Women in Business and the Implications for Sustainability». Se også Cathrine Holst, Hege Skjeie og Mari Teigen, *Europeisering av nordisk likestillingspolitikk*, Gyldendal 2019.

57 European Commission. «Questions and Answers: Gender Equality Strategy 2020–2025» (05.03.2020). [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_20\\_357](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_357).

58 Selskapers samfunnsansvar (CSR) har også ofte vært kuppet på denne måten, se Irene Lynch Fannon, «The Corporate Social Responsibility Movement and Law's Empire: Is there a Conflict?», *Northern Ireland Legal Quarterly*, vol. 58, nr. 1, 2007, s. 1–21.

59 Ifølge resolusjon av 9. desember 2005 nr. 1429.

60 Ferrero-Ferrero, Maria Ángeles Fernández-Izquierdo og Maria Jesus Muñoz-Torres m.fl., «Gender Diversity on Corporate Boards: An Empirical Analysis in the EU Context», kap. 7.

sammensetning av styrene ikke har medført at selskapene har fått flere kvinner på øverste ledelsesnivå.<sup>61</sup>

Dette kan illustrere at når mannlige dominans er sterk, vil lovgivningsreform på ett spesifikt område – også på et så viktig område som sammensetning av styrene – ikke gi seg utslag i andre deler av selskapene og i andre selskaper.<sup>62</sup> Det gir også en støtte til argumentet om at økt kjønns mangfold i styrene neppe er tilstrekkelig for å oppnå bærekraftige selskaper, også om man forutsetter at det å motvirke gruppetenkning i selskapsstyrer kan være et lite bidrag i en riktig retning.<sup>63</sup>

En annen grunnleggende svakhet ved å begrunne strategier som tar sikte på å øke kvinneandel i styrer, ledelse og blant ansatte med at det fremmer typiske feminiserte verdier som omsorg for mennesker og natur, er at begrunnelsen hviler på og kan forsterke eksisterende kjønnsstereotyper. Det legger også et stort ansvar over på den enkelte kvinne for å få til endring i organisasjonen, og kan sees i sammenheng med liberal individualisme i 7.3.2 over.

### 7.3.3.2 *Rapporteringskrav som minimal strukturell endring*

Rapporteringskrav er et forsøk på å dytte (eller mer forsiktig på engelsk: *nudge*) selskaper i en ønsket retning, uten å gå inn i de systemiske spørsmålene som har gjort at så mye av næringslivet bidrar til at vi holder på oss på et ikke-bærekraftig spor. Tanken er at dersom selskapets organer, og primært styret, må rapportere årlig om temaer slik som miljø, menneskerettigheter, likestilling og arbeidsforhold, vil det føre til økt oppmerksomhet om temaene og dermed til økt bærekraft. Dette har imidlertid ikke fungert slik i praksis, fordi de i utgangspunktet ofte ganske milde reglene ikke har vært håndhevet, og fordi selskapers rapporter ikke har

61 Sjøfjell, «Gender Diversity in the Boardroom and Its Impacts: Is the Example of Norway a Way Forward?», s. 25–52.

62 Se Hilde C. Bjørnland. «Smarte menn, hjelpsomme kvinner» (08.01.2018). <https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2018/01/smarte-menn-hjelpsomme-kvinner/m>, og Holst, Skjeie og Teigen 2019.

63 Sjøfjell, «Gender Diversity in the Boardroom and Its Impacts: Is the Example of Norway a Way Forward?», s. 25–52.

blitt verifisert (i motsetning til det som gjennomgående gjøres for tradisjonelle finansielle forhold).<sup>64</sup>

Utviklingen i de norske rapporteringsregler om forskjellige aspekter av bærekraft er illustrerende. Vi har hatt rapporteringsregler om visse aspekter av bærekraft i Norge siden 1980-tallet. Både små og store foretak var pliktige til å rapportere om arbeidsmiljø, likestilling og diskriminering og det ytre miljø.<sup>65</sup> Formålet var å integrere disse hensyn i styrets arbeid, og dermed utløse en prosess som fører til bedre arbeidsmiljø, mer likestilling og mindre diskriminering, samt bedre beskyttelse av et ytre miljø.

På papiret har det vært noen av de beste reglene i vår komparative analyse, både ved at de har vært gjeldende for alle regnskapspliktige selskaper og på grunn av klarheten i miljørapporteringskravet.<sup>66</sup> Problemet var at de ikke ble håndhevet, og det utviklet seg sosiale normer om hva som var nødvendig og ikke nødvendig å rapportere om.<sup>67</sup> I 2013 ble det vedtatt endringer i regnskapsloven, som en oppfølging av stortingsmelding om selskapers samfunnsansvar<sup>68</sup> og basert på det man trodde skulle komme av endringer fra EU. Store foretak fikk her en plikt til å rapportere «hva foretaket gjør for å integrere hensynet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold, det ytre miljø og bekjempelse av korrupsjon». Det ble ikke gjort noe forsøk på å integrere disse regelsettene, som forsterker inntrykket av lovgivning som var mer for syns skyld enn tenkt virkelig å håndheves.

I 2014 vedtok EU et endringsdirektiv til regnskapsdirektivet, som gav nye regler om bærekraftsrapportering. EU gav selv 2014-direktivet navnet «ikke-finansiell» rapportering, som er illustrerende for den forsiktede tilnærmingen det bruker, nettopp ved at det betegner miljø, menneskerettigheter, arbeidsforhold og så videre som «ikke-finansielle» forhold.

64 Charlotte Villiers og Jukka Mähönen, «Accounting, Auditing, and Reporting: Supporting or Obstructing the Sustainable Companies Objective?», i Beate Sjøfjell og Benjamin J. Richardson (red.), 2015.

65 Regnskapslovens daværende §§ 3-3 fjerde til syvende ledd og 3-3 a niende til tolvte ledd.

66 Villiers og Mähönen, 2015.

67 Beate Sjøfjell, «Sustainable Companies: Possibilities and Barriers in Norwegian Company Law», *International and Comparative Corporate Law Journal*, 2015, årgang 11, nr. 1, s. 1–58.

68 St.meld. nr. 10 (2008–2009) *Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi*.

Dermed signaliseres det, sannsynligvis uten at det er intensjonen, at slike forhold er underordnet til og mindre viktige enn hard-core finansielle forhold. I Norge tok man avstand fra terminologien «ikke-finansiell», som er bra. Samtidig brukte Norge anledningen til å begrense omfanget til egne rapporteringskrav, paradoksalt nok under henvisning til at eksisterende regler ikke ble fulgt opp av selskaper – som jo ikke var overraskende, når reglene ikke ble håndhevet. Resultatet er at Norge fra 2019 gikk bort fra at alle regnskapspliktige selskaper skulle rapportere om aspekter av bærekraft, ved at det kun ble begrenset til store foretak.<sup>69</sup>

Likestilling er imidlertid noe norsk lovgiver har lagt større vekt på enn bærekraft generelt. Det ble en oppvask i Stortinget etter at kravet om rapportering for alle foretak som ikke er store ble fjernet i 2019 – samme dag som Stortinget også diskuterte forsterkede krav til likestillingsrapportering. Dette ble ryddet opp i ved at likestillings- og diskrimineringsloven fikk en ny bestemmelse med forsterket aktivitets- og redegjøringsplikt.<sup>70</sup> Selv om dette heller ikke er tilstrekkelig til å oppnå reell likestilling i næringslivet, er likevel kontrasten til behandlingen av bærekraft mer generelt slående.

I EU er det i 2021 fremlagt et forslag til nytt rapporteringsdirektiv, betegnet *Corporate Sustainability Reporting Directive*, altså direktivet om rapportering om selskapers bærekraft. Det er også foreslått en utvidelse av hvilke selskaper som skal pålegges rapporteringsplikt.<sup>71</sup> Det er imidlertid neppe tilstrekkelig alene, da det ikke lukker gapet mellom hva selskapets styrer oppfatter som deres hovedplikt under innflytelse av den dominerende tilnærmingen og det styret blir bedt om å rapportere på.<sup>72</sup>

---

69 Se nåværende regnskapslov § 3-3 c. Kjønnsliektillingsrapporteringen ble imidlertid innskjerpet, se regnskapsloven § 3-3 b nr. 9.

70 Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 c: «Styret i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper skal sørge for at plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette oppfylles i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 og 26 a og regnskapsloven § 3-3 c.»

71 Se mer her: David Monciardini og Jukka Mähönen. «Goodbye, non-financial reporting! A first look at the EU proposal for corporate sustainability reporting» (27.04.2021). <https://www.jus.uio.no/english/research/areas/companies/blog/companies-markets-and-sustainability/2021/goodbye-non-financial-reporting--monciardini-mahonen.html>.

72 Ibid.

### 7.3.4 Et feministisk bærekraftsperspektiv krever endring av det kjønnete samfunnet

Etter å ha sett at verken liberal individualisme eller liberal strukturalisme er tilstrekkelig, kan vi diskutere hvordan vi kan endre det kjønnete samfunn, inkludert kjønnete selskaper. Den grunnleggende mangelen på bærekraft i næringslivet i dag er så fastgrodd at fundamental endring er nødvendig.

Dette understreker behovet for en systemisk tilnærming. I en systemisk tilnærming forstås selskaper som en del av samfunnet, og det bygger bro over institusjonelle barrierer mellom stat, selskaper, akademia og sivilsamfunn. Det handler om å tørre å ta overordnede samfunns mål om bærekraft og forskningen som forteller oss at det haster med omlegging på alvor. Det handler også om ta innover seg at det finnes få enkle svar, og at vi derimot må være forberedt på å omfavne kompleksitet og usikkerhet og finne gode veier fremover, vel vitende om at det neppe finnes endelige konklusjoner.

Å transformere kjønnete – og ikke-bærekraftige – samfunn til rettfærdige og bærekraftige samfunn krever et helt puslespill av bærekraftstiltak. Bidrag fra det som i forskningen kalles for «eksterne agenter for organisasjonsmessig endring», ser ut til å være nødvendig for selskapers bærekraft, og er dermed en avgjørende endringsstrategi. Med «eksterne agenter» menes blant annet lovgiver, og ut fra diskusjonen over forstår vi at det krever en lovgiver som kommer mye mer tydelig på banen enn det som har skjedd hittil. Det krever en bredere regulatorisk forståelse og en helhetlig tilnærming.

Den systemendringen som trengs for å endre kjønnete selskaper i et system giret mot maksimering av avkastning for aksjonærer, krever en helhetlig lovgivningsreform. En nøkkel i dette er en eksplisitt reform av selskapers formål, slik at det fremgår av selskapslovgivningen at selskapers formål er bærekraftig verdiskapning innenfor planetens tålegrenser. Videre må dette forankres gjennom en reform av styrets rolle, slik at styrets rolle og styrets plikt er å arbeide for at selskapets formål oppfylles, gjennom integrering i strategier og implementering i hele selskapets virksomhet, eventuelle globale verdikjeder.<sup>73</sup> Dette må inkludere krav til aktsomhetsanalyser (*due diligence*). Dette siste er også i tråd med en

73 Se f.eks. Beate Sjøfjell, «Reforming EU Company Law to Secure the Future of European Business», *European Company and Financial Law Review*, vol. 18, nr. 2, 2021, s. 190–217. DOI: <https://doi.org/10.1515/ecfr-2021-0009>.

lovgiverutvikling hvor stadig flere land pålegger selskaper et aktsomhetsansvar for det de er involvert i gjennom globale verdikjeder, med den norske åpenhetsloven som det foreløpig siste skuddet på stammen.<sup>74</sup>

EU-kommisjonen har satt lovgivningsforslag for å integrere bærekraft i styrets rolle på agendaen for 2021, og gjennom det konfrontert presset for kortsiktig profittmaksimering. For første gang diskuteres det nå altså i EU å gå inn i kjernen av selskapsretten og integrere bærekraft i styrets plikter, inkludert krav om bærekraftsaktsomhetsanalyser (*due diligence*).<sup>75</sup> Dersom EU-kommisjonen greier å gjennomføre denne agendaen, vil det være en viktig brikke som kommer på plass – hvor bærekraftsrapportering da vil kunne bli en dokumentasjon av en prosess i selskapet og gjennom selskapets virksomhet. Det ville kunne lukke gapet som i dag eksisterer mellom det selskapets styrer tror er deres plikt og hva de blir bedt om å rapportere om. Imidlertid har selve ideen om en slik kobling utløst veldig sterke negative reaksjoner i den første innledende fasen.<sup>76</sup> Det er en fare for at dette kan overdøve alle oppfordringer om at EU må få på plass pliktig bærekraftsregulering av europeiske selskaper fra akademia,<sup>77</sup> sivilsamfunn,<sup>78</sup> næringslivet selv<sup>79</sup> og fra europeiske politikere.<sup>80</sup>

74 Lov 18. juni 2021 nr. 99 om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven).

75 European Commission. «Sustainable corporate governance» (u.å.). [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance_en).

76 Se f.eks. Jan-Olof Jacke mfl., Chief Executives, Nordic Confederations of Industries of Sweden, Denmark, Finland, Norway, Estonia and Iceland, «Letter: Brussels' Sustainable Corporate Governance Plan is Flawed», 23.04.2021, *Financial Times*. [www.ft.com/content/a2ab26b3-c9fc-4f33-a4bf-96a6e136f890](http://www.ft.com/content/a2ab26b3-c9fc-4f33-a4bf-96a6e136f890).

77 Se f.eks. Andrew Johnston mfl., *Corporate Governance for Sustainability*, 11.12.2019. SSRN: [www.ssrn.com/abstract=3502101](http://www.ssrn.com/abstract=3502101).

78 Feks. European Coalition for Corporate Justice, «Overwhelming Public Support for EU Law to Hold Companies Liable for Human Rights Violations and Environmental Harms», 13.10.2021. <https://www.corporatejustice.org/news/poll-shows-overwhelming-public-support-for-eu-law-to-hold-companies-liable/>.

79 Feks. European Commission, *Study on Due Diligence Requirements through the Supply Chain: Final Report* (2020). <https://op.europa.eu/sv/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>, 21.2.2021, som viser 70 prosent støtte fra næringslivsrespondenter for bindende lovgivning, og fra sivilsamfunn og næringsliv sammen. Accountancy Europe, «Joint Statement on Sustainable Corporate Governance», 08.06.2021, <https://www.accountancyeurope.eu/good-governance-sustainability/joint-statement-on-sustainable-corporate-governance/>.

80 European Parliament, «MEPs: Hold Companies Accountable for Harm Caused to People and Planet», 27.01.2021. [www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210122IPR96215/meps-hold-companies-accountable-for-harm-caused-to-people-and-planet](http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210122IPR96215/meps-hold-companies-accountable-for-harm-caused-to-people-and-planet).

Med tanke på at EU-kommisjonen fortsatt ikke har lagt frem sitt forslag for et direktiv om bærekraftig selskapsstyring (som i skrivende stund igjen er utsatt),<sup>81</sup> virker det som om mye av motstanden handler mer om ideen om forandring og mindre om innholdet i det som kan bli foreslått, med primært mannlige forskere og mannlige ledere av næringslivsorganisasjoner som har uttalt seg veldig sterkt imot endring.<sup>82</sup> Kommisjonen har utført en offentlig konsultasjon som har gitt en veldig mye mer nyanisert og positiv respons enn i den første fasen, med sterk støtte for endring.<sup>83</sup> Dette er det imidlertid lite om i den offentlige debatten. Til og med mer nyanserte kommentatorer oppfordrer til at rapporteringskrav og frivillige aktsomhetsanalyser bør forsøkes først,<sup>84</sup> til tross for at vi har bak oss tiår med slike forsøk uten suksess. Viljen til å erkjenne at det nåværende systemet ikke fungerer og at grunnleggende endring er nødvendig, ser ut til å være fraværende hos mange.

## 7.4 Avsluttende refleksjoner

I denne artikkelen har jeg søkt å vise hva et feministisk bærekraftsperspektiv kan bety for selskapsretten. Vårt kjønnete samfunn har hatt stor påvirkning på diskusjonen om hvordan vi kan oppnå bærekraft. Som Catherine O'Sullivan understreker, når bærekraftstemaer, slik som sosial rettferdighet og miljøbeskyttelse, «kodes» som feminine, nedrangeres de for dem som ønsker å følge – bevisst eller ubevisst – den maskuliniserte hegemoniske normen. Dette illustrerer en hierarkisk dikotomitenkning, som også henger sammen med det jeg har beskrevet over: Det bestående

81 F.eks. Sarah Anne Aarup og Barbara Moens, «EU's Business Ethics Rules Risk Falling Apart», *Politico*, 14.12.2021. [www.politico.eu/article/eus-new-business-ethics-rules-face-battle-for-survival/](http://www.politico.eu/article/eus-new-business-ethics-rules-face-battle-for-survival/).

82 F.eks. Mark J. Roe mfl., «The European Commission's Sustainable Corporate Governance Report: A Critique», 14.10.2020. 553/2020 European Corporate Governance Institute – Law Working Paper, 20-30 Harvard Public Law Working Paper, Yale Journal on Regulation Bulletin. [www.ssrn.com/abstract=3711652](http://www.ssrn.com/abstract=3711652) eller [www.dx.doi.org/10.2139/ssrn.3711652](http://www.dx.doi.org/10.2139/ssrn.3711652); Jan-Olof Jacke mfl.

83 Se f.eks. oversikt over resultatene her: Kasia Klaczynska Lewis, «Conclusions from public consultations on the EU sustainable corporate governance initiative», *EY*, 27.5.2021. [www.ey.com/en\\_pl/law/insights-from-public-consultations-on-the-eu-sustainable-corporate-governance-initiative](http://www.ey.com/en_pl/law/insights-from-public-consultations-on-the-eu-sustainable-corporate-governance-initiative).

84 Se Florian Möslin og Karsten Engsig Sørensen, «Sustainable Corporate Governance: A Way Forward» (2021) 21-03 *Nordic & European Company Law Working Paper*. [www.ssrn.com/abstract=3761711](http://www.ssrn.com/abstract=3761711).

regnes som verdinøytralt, mens forslag til endring er verdibasert og dermed radikalt.

Det kan forklare den dominerende dikotomien mellom økonomi på den ene siden og alt annet, på den andre siden som «etikk». <sup>85</sup> Det kan også forklare motstanden mot EUs forslag om bærekraftig selskapsrett, som preges av det beståendes reaksjon mot det som oppfattes som radikalt.

På den annen side er det sterke strømninger i samfunnet, ikke minst i den yngre generasjonen – inkludert våre studenter – som krever endring i bærekraftig retning. <sup>86</sup> Vi ser at det er vilje til endring, reflektert på EU-nivå og også – endelig – i de enkelte nasjonalstatene. Norge har sommeren 2021 vedtatt åpenhetsloven 2021. Den stiller krav til at selskaper over en viss størrelse skal utføre aktsomhetsanalyser vedrørende grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i selskapets globale verdikjeder. <sup>87</sup> Norge har dermed meldt seg inn i den europeiske debatten om hvordan selskaper kan reguleres for å fremme bærekraft. Det gir grunn til et forsiktig håp. Det er imidlertid en fare for at krav om aktsomhetsanalyser blir de nye rapporteringskravene – altså at det er det som er vår tids strukturelle minimalisme. De nærmeste årene vil vise om Europa er klar til å ta et oppgjør med de rådende tilnærminger om selskapsrettens rolle og vedta nødvendige grunnleggende reformer.

---

85 Økonomiske hensyn forstås som grunnlaget for vårt velferdssamfunn, som noe som alt annet må underordnes. Etikk, som vi her kan bruke som en samlebetegnelse på andre hensyn, slik som miljø og menneskerettigheter, er noe vi som samfunn gjerne vil ta hensyn til, men ikke på bekostning av økonomien. Se kronikken Beate Sjøfjell. «Gjesteskribent Beate Sjøfjell: Oljefondet driver økonomisk risikosport.» *Uniforum* (10.01.2017). <https://www.uniforum.uio.no/leserbrev/2017/oljefondet-driver-okonomisk-risikosport.html>.

86 UiO, «Dagens studenter vil forandre verden», 21.03.2019. <https://www.sum.uio.no/forskning/aktuelt/aktuelle-saker/2019/dagens-studenter-vil-forandre-verden.html>; Jørgen Hammer Skogan, «En etterlengt klimastrategi», 21.10.2021, *Dagens Næringsliv*. <https://www.dn.no/innlegg/klima-og-miljo/universitetet-i-oslo/studenter/innlegg-en-etterlengt-klimastrategi/2-1-1079029>.

87 Mark Taylor, «Mandatory Human Rights Due Diligence in Norway – A Right to Know» (12.04.2021). <https://www.jus.uio.no/english/research/areas/companies/blog/companies-markets-and-sustainability/2021/mandatory-human-rights--taylor.html>.



## Litteratur

- Accountancy Europe. «Joint Statement on Sustainable Corporate Governance» (08.06.2021). <https://www.accountancyeurope.eu/good-governance-sustainability/joint-statement-on-sustainable-corporate-governance/>.
- Ang, Yue S. «Exploring Spatial Justice and the Ethic of Care in Corporations and Group Governance». I *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*. Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon red., Cambridge University Press 2018, kap. 10.
- Bjørkhaug, Hilde. «Flere kvinner i styrerom – katalysator for profesjonalisering av styrearbeid?». *Tidsskrift for kjønnsforskning* (2011) s. 199–217. <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.18261/ISSN1891-1781-2011-03-03>
- Bjørnland, Hilde C. «Smarte menn, hjelpsomme kvinner» (08.01.2018). <https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2018/01/smarte-menn-hjelpsomme-kvinner/m>
- Braidotti, Rosi mfl. *Women, the Environment and Sustainable Development*. Zen Books, 1994.
- Bruner, Christopher M. *Corporate Governance in the Common-Law World: The Political Foundations of Shareholder Power*. Cambridge University Press, 2013.
- Bruner, Christopher M. og Beate Sjøfjell. «Corporate Law, Corporate Governance and the Pursuit of Sustainability». I *The Cambridge Handbook of Corporate Law, Corporate Governance, and Sustainability*. Beate Sjøfjell og Christopher M. Bruner red., Cambridge University Press, 2019, kap. 50. DOI: <https://doi-org/10.1017/9781108658386>.
- European Commission. *Study on Due Diligence Requirements through the Supply Chain: Final Report* (2020). <https://op.europa.eu/sv/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en> hentet 21.2.2021.
- European Commission. «Sustainable corporate governance» (u.å.). [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance_en).
- European Coalition for Corporate Justice. «Overwhelming Public Support for EU Law to Hold Companies Liable for Human Rights Violations and Environmental Harms» (13.10.2021). <https://www.corporatejustice.org/news/poll-shows-overwhelming-public-support-for-eu-law-to-hold-companies-liable/>.
- European Parliament (News). «EU is stuck half way to achieving gender equality, MEPs say» (14.03.2017). [www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20170308IPR65678/eu-is-stuck-half-way-to-achieving-gender-equality-meps-say](http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20170308IPR65678/eu-is-stuck-half-way-to-achieving-gender-equality-meps-say).
- European Parliament. «MEPs: Hold Companies Accountable for Harm Caused to People and Planet» (27.01.2021). [www.europarl.europa.eu/news/en/press-](http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-)

- room/20210122IPR96215/meps-hold-companies-accountable-for-harm-caused-to-people-and-planet.
- Fannon, Irene Lynch. «'A Toad We Have to Swallow': Perceptions and Participation of Women in Business and the Implications for Sustainability». I *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*. Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon red., Cambridge University Press, 2018, kap. 6.
- Fannon, Irene Lynch og Beate Sjøfjell. «Corporations, Sustainability and Women». I *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*. Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon red., Cambridge University Press, 2018, kap. 1.
- Ferrero-Ferrero, Idoia, Maria Ángeles Fernández-Izquierdo og Maria Jesus Muñoz-Torres. «Gender Diversity on Corporate Boards: An Empirical Analysis in the EU Context». I *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*. Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon red., Cambridge University Press, 2018, kap. 7.
- FN. «FNs bærekraftsmål». <https://www.fn.no/view/content/33936/full/1/22014> hentet 21.10.2021.
- Grosser, Kate. *Corporate social responsibility, gender equality and organizational change: a feminist perspective*. PhD thesis, University of Nottingham, 2011. [http://eprints.nottingham.ac.uk/12138/2/KateGrosserPhDThesis2011\\_Corporate\\_Social\\_Responsibility%2C\\_Gender\\_Equality\\_and\\_Organizational\\_Change.pdf](http://eprints.nottingham.ac.uk/12138/2/KateGrosserPhDThesis2011_Corporate_Social_Responsibility%2C_Gender_Equality_and_Organizational_Change.pdf).
- Grosser, Kate og Jeremy Moon. «CSR and Feminist Organization Studies: Towards an Integrated Theorization for the Analysis of Gender Issues». *Journal of Business Ethics* vol. 155, nr. 2 (2017) s. 321–342. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3510-x>.
- Hellum, Anne og Vibeke Blaker Strand. *Likestillings- og diskrimineringsrett*. Gyldendal Akademisk, 2022, kap. 13.
- Holst, Cathrine, Hege Skjeie og Mari Teigen. *Europeisering av nordisk likestillingspolitikk*. Gyldendal, 2019.
- Jacke, Jan-Olof mfl. «Letter: Brussels' Sustainable Corporate Governance Plan is Flawed» (23.04.2021). *Financial Times*. [www.ft.com/content/a2ab26b3-c9fc-4f33-a4bf-96a6e136f890](http://www.ft.com/content/a2ab26b3-c9fc-4f33-a4bf-96a6e136f890).
- Johnston, Andrew mfl. *Corporate Governance for Sustainability* (11.12.2019). SSRN: [www.ssrn.com/abstract=3502101](http://www.ssrn.com/abstract=3502101).
- Kay, John. «Theories of the Firm». *International Journal of the Economics of Business* vol. 28, nr. 1 (2018) s. 11–17. DOI: <https://doi.org/10.1080/13571516.2017.1402468>.
- Leach, Melissa, Kate Raworth og Johan Rockström. «Between social and planetary boundaries: Navigating pathways in the safe and just pathway for humanity». *World Social Science Report* (2013) s. 84–90. DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264203419-en>.

- Lewis, Kasia Klaczynska. «Conclusions from public consultations on the EU sustainable corporate governance initiative» (27.5.2021). [www.ey.com/en\\_pl/law/insights-from-public-consultations-on-the-eu-sustainable-corporate-governance-initiative](http://www.ey.com/en_pl/law/insights-from-public-consultations-on-the-eu-sustainable-corporate-governance-initiative).
- Liao, Carol. «Power and the Gender Imperative in Corporate Law». I *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*. Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon red., Cambridge University Press, 2018, kap. 13.
- MacGregor, Sherilyn. «Feminist Perspectives on Sustainability». I *UNESCO Encyclopedia of Life Support Systems: Introduction to Sustainable Development*. David V.J. Bell og Annie Cheung red., Eolss Publishers, 2003, s. 467–792.
- Martin, Joanne. «Feminist Theory and Critical Theory: Unexplored Synergies». I *Studying Management Critically*. Mats Alvesson og Hugh Willmott red., Sage Publications, 2003, kap. 4.
- Miljødirektoratet. «FNs klimapanel: Alvorlige klimaendringer er i full gang» (09.08.2021). <https://www.miljodirektoratet.no/aktuelt/nyheter/2021/august-2021/fns-klimapanel-alvorlige-klimaendringer-er-i-full-gang/>.
- Monciardini, David og Jukka Mähönen. «Goodbye, non-financial reporting! A first look at the EU proposal for corporate sustainability reporting» (27.04.2021). <https://www.jus.uio.no/english/research/areas/companies/blog/companies-markets-and-sustainability/2021/goodbye-non-financial-reporting--monciardini-mahonen.html>.
- Möslein, Florian og Karsten Engsig Sørensen. «Sustainable Corporate Governance: A Way Forward» (21.03.2021). *Nordic & European Company Law Working Paper*. SSRN: [www.ssrn.com/abstract=3761711](http://www.ssrn.com/abstract=3761711).
- Nielsen, Sabina og Morten Huse. «How do women directors make a difference to the work of corporate boards?». I *Scandinavian Women's Law in the 21st century*. Ruth Nielsen og Christina D. Tvarnø red., DJØF Publishing, 2012.
- North, Gill. «Company Reporting of Environmental, Social and Gender Matters: Limitations, Barriers, and Changing Paradigms». I *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*. Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon red., Cambridge University Press, 2018, kap. 5.
- Nussbaum, Martha C. *Frontiers of Justice: Disability, Nationality, Species Membership*. Belknap Press of Harvard University Press, 2006.
- O'Sullivan, Catherine. «The Gendered Corporation: The Role of Masculinities in Shaping Corporate Culture». I *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*. Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon red., Cambridge University Press, 2018, kap. 12.
- Perkins, Nancy D. «The Fracturing of Place: The Regulation of Marcellus Shale Development and the Subordination of Local Experience». *Fordham Environmental Law Review* vol. 23, nr. 2 (2012) s. 44–79

- Prügl, Elisabeth. «If Lehman Brothers Had Been Lehman Sisters ...': Gender and Myth in the Aftermath of the Financial Crisis». *International Political Sociology* vol. 6, nr. 1 (2012) s. 21–35. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1749-5687.2011.00149.x>
- Raworth, Kate. *Doughnut Economics: Seven Ways to Think Like a 21st-Century Economist*. Random House Business Books, 2017.
- Rockström, Johan mfl. «Planetary Boundaries: Exploring the Safe Operating Space for Humanity». *Ecology and Society* vol. 14, nr. 2 (2009) s. 32. DOI: <https://doi.org/10.5751/ES-03180-140232>.
- Roe, Mark J. mfl. «The European Commission's Sustainable Corporate Governance Report: A Critique» (14.10.2020). 553/2020 European Corporate Governance Institute – Law Working Paper, 20-30 Harvard Public Law Working Paper, Yale Journal on Regulation Bulletin. [www.ssrn.com/abstract=3711652](http://www.ssrn.com/abstract=3711652) eller [www.dx.doi.org/10.2139/ssrn.3711652](http://www.dx.doi.org/10.2139/ssrn.3711652)
- Russell, Roseanne. «The uneasy relationship between Corporations and Gender Equality: A critique of the 'transnational business feminism' project». I *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*. Beate Sjøfjell og Irene Lynch Fannon red., Cambridge University Press, 2018, kap. 10.
- Sjøfjell, Beate. «Dismantling the Legal Myth of Shareholder Primacy: The Corporation as a Sustainable Market Actor». I *Shaping the Corporate Landscape Towards Corporate Reform and Enterprise Diversity*. Nina Boeger og Charlotte Villiers red., Hart Publishing, 2018, s. 77–94. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2912141>.
- Sjøfjell, Beate. «Gender Diversity in the Boardroom and Its Impacts: Is the Example of Norway a Way Forward?». *Deakin Law Review* vol. 20, nr. 1 (2015) s. 25–52. DOI: <https://doi.org/10.21153/dlr2015vol20no1art501>.
- Sjøfjell, Beate. «Gjesteskribent Beate Sjøfjell: Oljefondet driver økonomisk risikosport». *Uniforum* (10.01.2017). <https://www.uniforum.uio.no/leserbrev/2017/oljefondet-driver-okonomisk-risikosport.html>.
- Sjøfjell, Beate. «Kan aksjeselskaper sette miljøet foran gevinstkravet?». *Jussens Venner* vol. 46, nr. 6 (2011) s. 309–324. DOI: <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3126-2011-06-01>.
- Sjøfjell, Beate. «Reforming EU Company Law to Secure the Future of European Business». *European Company and Financial Law Review* vol. 18, nr. 2 (2021), s. 190–217. DOI: <https://doi.org/10.1515/ecfr-2021-0009>.
- Sjøfjell, Beate. «Sustainable Companies: Possibilities and Barriers in Norwegian Company Law». *International and Comparative Corporate Law Journal* årgang 11, nr. 1 (2015) s. 1–58.
- Sjøfjell, Beate og Hanna Ahlström. «Complexifying Finance for Sustainability. A Sustainability-Science & Feminist Approach» (2020). *University of Oslo Faculty of Law Research Paper* nr. 3 (2020). [www.ssrn.com/abstract=3529259](http://www.ssrn.com/abstract=3529259).

- Sjåfjell, Beate og Hanna Ahlström. «FNs bærekraftsmål, planetens tålegrenser og det sosiale fundamentet» (18.04.2018). <https://www.jus.uio.no/forskning/omrader/selskaper/aktuelle-saker/fns-berekraftsmal-april-2018.html>.
- Sjåfjell, Beate og Irene Lynch Fannon (red.). *Creating Corporate Sustainability. Gender as an Agent for Change*. Cambridge University Press, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1017/9781316998472>.
- Sjåfjell, Beate mfl. «Obstacles to Sustainable Global Business. Towards EU Policy Coherence for Sustainable Development». *University of Oslo Faculty of Law Research Paper nr. 2* (2019). DOI: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3354401>.
- Sjåfjell, Beate mfl. «Shareholder Primacy: The Main Barrier to Sustainable Companies». I *Company Law and Sustainability: Legal Barriers and Opportunities*. Beate Sjåfjell og Benjamin J. Richardson red., Cambridge University Press, 2015, s. 79–147. DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107337978>.
- Sjåfjell, Beate, Tiina Häyhä og Sarah Cornell. «A Research-Based Approach to the UN Sustainable Development Goals. A Prerequisite to Sustainable Business». *University of Oslo Faculty of Law Research Paper nr. 2* (2020). DOI: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3526744>.
- Skogan, Jørgen Hammer. «En etterlengt klimastrategi» (21.10.2021). *Dagens Næringsliv*. <https://www.dn.no/innlegg/klima-og-miljo/universitetet-i-oslo/studenter/innlegg-en-etterlengt-klimastrategi/2-1-1079029>.
- Stave, Tyra Kristiansen. «Norsk klimapolitikk mangler kjønnsperspektiver». *Kilden* (25.08.2021). <https://kjonnsforskning.no/nb/2021/08/norsk-klimapolitikk-mangler-kjonnspektiver>.
- St.meld. nr. 10 (2008–2009) *Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi*.
- Steffen, Will mfl. «Planetary boundaries: Guiding human development on a changing planet». *Science (American Association for the Advancement of Science)* vol. 347, nr. 6223 (2015) s. 736. DOI: <https://doi.org/10.1126/science.1259855>
- Svendby, Rannveig. «Kvinnene inntar næringslivet». *Kilden* (02.05.2012). <https://kjonnsforskning.no/nb/2012/05/kvinnene-inntar-naeringslivet>.
- Taylor, Mark. «Mandatory Human Rights Due Diligence in Norway – A Right to Know» (12.04.2021). <https://www.jus.uio.no/english/research/areas/companies/blog/companies-markets-and-sustainability/2021/mandatory-human-rights--taylor.html>.
- UiO. «Dagens studenter vil forandre verden» (21.03.2019). <https://www.sum.uio.no/forskning/aktuelt/aktuelle-saker/2019/dagens-studenter-vil-forandre-verden.html>
- UiO. «Daughters of Themis: International Network of Female Business Scholars» (26.06.2018). <https://www.jus.uio.no/english/research/areas/companies/networks/daughters-of-themis-network/>.
- UiO. «Debatten om 'Eierskapsmyten'» (30.10.2015). <https://www.jus.uio.no/forskning/omrader/selskaper/aktuelle-saker/eierskapsmyten.html>.

- UiO. «Surprisingly few female scholars in company law» (08.03.2012). <https://www.jus.uio.no/english/research/areas/companies/news/company-law-and-women.html>.
- Villiers, Charlotte og Jukka Mähönen. «Accounting, Auditing, and Reporting: Supporting or Obstructing the Sustainable Companies Objective?» I *Corporate Law and Sustainability. Legal Barriers and Opportunities*. Beate Sjøfjell og Benjamin J. Richardson red., Cambridge University Press, 2015, s. 175–225. DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107337978.007>
- Aarnes, Helle. «Sheryl Sandbergs suksess». *Aftenposten* (23.01.2014). <https://www.aftenposten.no/amagasinet/i/p6mQw/sheryl-sandbergs-suksess>.
- Aarup, Sarah Anne og Barbara Moens. «EU's Business Ethics Rules Risk Falling Apart». *Politico* (14.12.2021). [www.politico.eu/article/eus-new-business-ethics-rules-face-battle-for-survival/](http://www.politico.eu/article/eus-new-business-ethics-rules-face-battle-for-survival/).