



LUND UNIVERSITY

Utmaningar och möjligheter för kvinnor inom energisektorn

Alfredsson Jofs, Ella; Lazoroska, Daniela

2026

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Alfredsson Jofs, E., & Lazoroska, D. (2026). *Utmaningar och möjligheter för kvinnor inom energisektorn*. Lund University.

Total number of authors:
2

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Utmaningar och möjligheter för kvinnor inom energisektorn

Ella Alfredsson Jofs & Daniela Lazoroska
April 2026

Introduktion

Den pågående energiomställningen har inneburit en överhalning av både policy och infrastruktur. Medan beslutsfattare och industrin letar efter nya tillvägagångssätt för att tackla alltmer växande problem som klimatomställningar, resiliens och energifattigdom, är sektorn under total transformation. Det finns en ökad medvetenhet om att energisektorn inte bara består av teknik, utan också av människor och deras värderingar, som i sin tur formar sektorn. Därför blir det allt viktigare att ifrågasätta maktstrukturerna och arbetskraftssammansättningen inom sektorn. Besluten som tas inom energisektorn kommer ha långtgående effekter bortom styrelserummen, för samhället som stort likaså för hushållet.

Tidigare forskning visar att förutsättningarna för kvinnor och andra minoritetsgrupper att delta och påverka beslutsfattande inom energisektorn är mindre än männens. Historiskt sätt har könsskillnader haft en stor inverkan på karriärvägar och inkludering i beslutsfattande på arbetsplatsen. Tekniska yrken, som inom energisektorn, är inget undantag. Ett exempel är Sverige, ett land som anses vara en av de mest jämställda i världen, där den genomsnittliga styrelsen inom energiföretag består av 2 kvinnor och 6 män, med ett genomsnitt på 75 % män som arbetar på svenska energiföretag [1]. Denna obalans riskerar att underminera kvinnors värderingar, kunskap och bidrag till hållbarhetsarbete. Mångfald i perspektiv är en viktig aspekt till att genomföra en strukturell, rättvis och hållbar energiomställning.

Innehållsförteckning

Denna rapport är baserad på två artiklar [1][2] skrivna inom projektet “Women in Power: womens networking and collectivisation in the Swedish energy sector”, finansierat av Energimyndigheten (P2022-01070). I denna rapport kommer vi sammanfatta och redogöra för de barriärer som tidigare forskning identifierat för kvinnor att meningsfullt delta i beslutsfattande inom energisektorn, samt redovisa rekommendationer relevanta för både beslutsfattare och företag inom energisektorn.

Introduktion	02
Bakgrund	04
Utmaningar	05
Rekommendationer till industri	06
Rekommendationer till beslutsfattare	07
Slutsatser	08

Bakgrund

Energisystemet är den största bidragande faktorn till klimatförändring då det representerar över 80 % av globala utsläpp [3]. Energiomställningen är därför avgörande, inte endast för att uppnå nationella och globala klimatmål, utan samhällets hållbara transformation. Tidigare forskning har pekat ut ojämlikhet och ett misslyckande att inkludera minoritetsröster som en barriär till att genomföra en rättvis och inkluderande omställning. Utan dessa röster som aktiva deltagare i beslutsfattande, finns det en stor risk att förbise perspektiv, värderingar och bidrag viktiga för det pågående energiomställningen. Historiskt sätt har könsskillnader haft en stor inverkan på karriärvägar och inkludering i beslutsfattande på arbetsplatsen, och energisektorn är inget undantag. Genom strukturerade litteraturöversikter har författarna konstaterat att det finns bristande internationell forskning gällande relationen mellan genus och anställning inom energisektorn och hur detta manifesterar sig i beslutsfattande. Tidigare forskning granskar ämnet relativt ytligt, ofta med fokus på kvinnors engagemang för hållbarhet inom den privata sfären snarare än deras agens i beslutsfattande. Exkluderingen av genusperspektivet är helt enkelt inte uppfattat som ett problem inom stora delar av energisektorn, och löper därmed risk att förbise kvinnors perspektiv och värderingar i den pågående omställningen. Många av dessa utmaningar har sina rötter i strukturella ojämlikheter, där sociala förväntningar på kvinnor i mansdominerande yrken så som kompetens, bördan av obetalt hemarbete och tidsbrist, spelar in i kvinnors möjlighet att inträda i och befordras till beslutstagande roller inom energisektorn. För att åtgärda dessa utmaningar måste det göras insatser både av industrin och politiska beslutsfattare.

Medan artiklarna diskuterar olika områden av hållbarhetsarbete, inom cirkuläritet och energisektorn, så lyfter de fram ett flertal gemensamma utmaningar för kvinnor och andra minoritetsgrupper inom energisektorn. Dessa barriärer kan exkludera viktiga perspektiv för en rättvis och jämlik omställning och bör åtgärdas av både beslutsfattare och industri.

[1] Palm, J., Lazoroska, D., Valencia, M., Bocken, N., & Södergren, K. (2024). A gender perspective on the circular economy: A literature review and research agenda. *Journal of Industrial Ecology*, 28(6), 1670-1683.

[2] Lazoroska, D., Palm, J., & Kojonsaari, A. R. (2024). Gender-based opportunity structure in the energy sector: a literature review on women's networking and mentoring. *Energy, Sustainability and Society*, 14(1), 67

[3] Hoicka CE (2023) How do we practice equity, diversity and inclusion in sustainable energy research? Advice for modern researchers. *Energy Res Soc Sci* 97:102964.

Utmaningar

KVINNORS PERSPEKTIV BLIR RELEGERADE TILL DEN PRIVATA SFÄREN

Medan tidigare forskning har visat att kvinnor engagemang för hållbarhet är generellt större än mäns [4], finns det lite forskning som utreder kvinnors roll inom beslutfattande. Fokuset ligger istället på kvinnor som konsumenter, där deras engagemang för hållbarhet relegeras till den privata sfären kopplat till obetalt hushållsarbete. Tidigare forskning påvisar även att kvinnors medverkande i styrelser leder till bättre miljöanpassning för företag [5][6]. Därför kan exkluderingen av kvinnors perspektiv och värderingar i beslutfattande riskera att hållbarhet minskar i prioritering.

KÖNSBLINDHET

Tidigare forskning har till stor grad fokuserat på representation som den största utmaningen för kvinnor som minoritetsgrupp på arbetsplatsen, som till exempel energisektorn. Detta förbiser de djupare barriärerna som möter kvinnor där en mansdominerad beslutfattningsprocess ofta förbiser genus som en viktig faktor. Könslindhet innebär att avsaknaden av genus- eller minoritetsperspektiv inom beslutfattande inte ses som ett problem, utan existerar utanför de teknokratiska lösningar som prioriteras. Tidigare forskning, samt företag inom sektorn, saknar data på kvinnors deltagande inom beslutfattning, vilket i sin tur leder till osynlighet och slutligen en brist på policyprioritering.

BRIST PÅ POLICY OCH INSTITUTIONELLT ENGAGEMANG

Medan likabehandlingsplaner och policys för att öka jämlikhet och mångfald är vanliga inom energisektorn finns det en risk att ett företags motivation inte reflekterar verkligheten. Grunden till detta kan ligga i begränsad kunskap om vad som krävs för att implementera genus som en meningsfull faktor i policys och strategier. Ett exempel är otydliga rekryterings- eller befodringsstrategier som kan motarbeta kvinnors möjligheter att söka eller avancera inom tekniska jobb. Dessutom kan organisationers "one size fits all" approach till likabehandlingsplaner ignorera intersektionella barriärer så som genus, etnicitet eller funktionsvariationer.

Rekommendationer till industri

RANNSAKA INTERNA POLICYS OCH STRATEGIER

Det första organisationer kan göra för att förbättra sin förståelse för utmaningarna som kvinnor bemöter på arbetsplatsen är att rannsaka sina egna likabehandlingsplaner och Diversity, Equity and Inclusion (DEI)- strategier. Hur hanterar dessa policys ojämlikhet i arbetsplatsen? Möjliggör dessa policys för minoritetsgrupper att inkluderas och värderas i beslutsfattande? Vilka brister finns det i vårt tillvägagångssätt?

Ifrågasätt vad för arbetsförhållanden skulle vara möjliggörande för fler grupper än majoriteten. Detta kan inkludera att förtydliga strategier för rekrytering, befordran, policys för föräldraledighet samt arbetsmiljön. Organisationer måste även ifrågasätta var det finns brister i kunskap eller data runt dessa frågor, och om de måste söka hjälp utifrån. Kunskap och data är avgörande för att kunna uppmärksamma detta som ett problem och göra det till en policyprioritering.

MENTORSKAP OCH NÄTVERKANDE

Tidigare forskning har även uppmärksammat mentorskap och nätverkande som möjligheter att öka kvinnors representation inom mansdominerade sektorer, som energisektorn. Medan dessa aktiviteter kan förse minoritetsgrupper med stöd, kunskapsdelande och råd visar viss forskning att mentorskap och nätverkande har mindre påverkan på kvinnor än män. Män har mer etablerade nätverk och de institutionella resurserna att nyttja sina kontakter, medan kvinnor kan hållas tillbaka av sociala normer som att "inte vara för pushig" [7]. Författarna menar att medan mentorskap och nätverkande kan gynna kvinnor som redan är inne i energisektorn och därmed öka representationen av kvinnor inom beslutsfattande, är det osannolikt att det tar itu med de underliggande strukturella problem till varför kvinnor inte kommer in i eller klättrar inom mansdominerade sektorer. Därför är det viktigt att proaktivt engagera de utanför energisektorn, så som unga eller de utanför traditionella tekniska utbildningar.

[4] Reed, M. G. (2010). Guess who's (not) coming for dinner: Expanding the terms of public involvement in sustainable forest management. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 25(sup9), 45–54.

[5] Esposito, B., Raimo, N., Malandrino, O., & Vitolla, F. (2023). Circular economy disclosure and integrated reporting: The role of corporate governance mechanisms. *Business Strategy and the Environment*, 32, 5403–5419.

[6] Oyewo, B., Taurigana, V., & Tingbani, I. (2024). Microplastics in aquatic bodies: Assessing the role of governance mechanisms in industrial wastewater management. *Journal of Environmental Management*, 349, 119563.

[7] Allison JE, McCroryb K, Oxnevad I (2019) Closing the renewable energy gender gap in the United States and Canada: the role of women's professional networking. *Energy Res Soc Sci* 55:35–45.

Rekommendationer till beslutsfattare

TYDLIGARE POLICYS OCH STRATEGIER

Medvetenhet och kunskap kring de strukturella utmaningarna för kvinnor, så som maktrelationer och samhällsförväntningar inom traditionellt mansdominerade arbeten som energisektorn, är avgörande för att förstå och implementera mer jämlika strategier inom sektorn. Politiska beslutsfattare bör därför spela en större roll i att utveckla och incentivera energisektorn genom att implementera högre krav på att dokumentera och uppfölja likabehandlings strategier. Genom att uppmärksamma ojämställdheten inom energisektorn och presentera en väg framåt för organisationer kan beslutsfattare höja det som en policyprioritering samt incentivera mot en mer rättvis och hållbar energiomställning.





Slutsatser

Tidigare forskning visar att barriärerna som kvinnor bemöter inom mansdominerade yrken, specifikt inom energisektorn, beror på både okunskap och brist på engagemang för genusfrågor, men har rötter i större strukturella problem med ojämlikhet. Sociala förväntningar och maktdynamiker kan underminera kvinnors perspektiv i beslutsfattande inom mansdominerande yrken, eller så ses bristen på genusperspektiv helt enkelt inte som ett problem. Därför är det viktigt att både industrin och beslutsfattare tar steg för att uppmärksamma ojämlikheten inom sektorn, samla kunskap och data, för att implementera strategier som möjliggör meningsfull inkludering av minoriteter i beslutsfattande. Målet är en rättvis, inkluderande och transparent omställning, och beslutsprocesserna inom energisektorn måste reflektera det.