



LUND UNIVERSITY

Policy brief: 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). *Policy brief: 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

Denna policy brief presenterar policyrelevanta resultat från Women in Power-projektet, vilket undersöker kvinnors professionella nätverkande och kollektivisering inom den svenska energisektorn och hur detta kan bidra till ökad jämställdhet. Projektet är finansierad av Energimyndigheten (2023–2027; P2022-01070). Denna rapport är baserad på två artiklar inom Women in Power-projektet[1],[2]. Genom strukturerade litteraturöversikter och intervju-baserat datainsamling ämnar projektet ge en kvalitativ redogörelse av de barriärer som kvinnor bemöter i relation till karriärsutveckling och deltagande i beslutsfattande inom energisektorn, samt utrusta organisationer och beslutsfattare med strategier för en mer jämställd sektor.



BAKGRUND

Tidigare forskning har visat att förutsättningarna för kvinnor och andra minoritetsgrupper att delta och påverka beslutsfattande inom energisektorn är mindre än mäns. Utan dessa röster finns det en stor risk att förbise perspektiv och värderingar viktiga för en jämställd och rättvis energiomställning. Genom strukturerade litteraturoversikter har författarna konstaterat att det finns bristande forskning om relationen mellan genus och anställning inom energisektorn och hur detta manifesterar sig i beslutsfattande. Bristen på forskning resulterar i en osynlighet av problemet, både inom forskningsvärlden och energisektorn. Exkluderingen av genusperspektivet har dels att göra med bristen på proaktiva DEI (diversitet, jämlikhet (equity) och inkludering) - strategier inom energisektorn, men har även sina rötter i strukturella ojämlikheter vilket manifesterar sig inom mansdominerade sektorer. Medan projektet diskuterar olika aspekter hållbarhetsarbete och dess relation till genusfrågor, lyfter de fram ett flertal gemensamma utmaningar för kvinnor och andra minoriteter 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.

BARRIÄRER

Beslutsfattare och aktörer inom näringslivet behöver förstå att de barriärer vi har identifierat för kvinnor inom energisektorn inte är isolerade till just den branchen utan sträcker sig över flera sektorer. Dessa barriärer tar sig uttryck i kvinnors och andra minoriteters vardagliga upplevelser på arbetsplatsen, i ett beslutsfattande som i otillräcklig utsträckning adresserar systemisk ojämlikhet, samt i forskning som reproducerar och befäster befintliga hierarkier och ojämlikheter.

01 Brist på forskning

Medan tidigare forskning påvisat att kvinnors engagemang för hållbarhet är generellt större än mäns, finns det bristande forskning gällande deras engagemang inom beslutsfattande. Istället fokuserar forskning om hållbarhetsengagemang på kvinnor som konsumenter, där deras handlingsutrymme är bundet till hemmet.

02 Tidsbrist

Kvinnor spenderar generellt mer tid på hushållsarbete, vilket begränsar deras möjligheter att engagera sig utanför arbetstid, så som resande eller networking, vilket kan påverka befordringsmöjligheter.

03 Könslindhet

Ett symptom av den begränsade forskningen på området är att bristen på genusperspektiv inom energisektorn inte ses som ett problem. Könslindhet innebär osynlighet för genus-och- minoritetsperspektiv, vilket i sin tur resulterar i bristfällig inkludering inom beslutsfattande.

04 Brist på policy och institutionellt engagemang

Utan förståelse eller synlighet för ojämställdhet som ett problem inom energisektorn blir lätt DEI-policys inom organisationer dygd signalering snarare än verklig inverkan på kvinnors upplevelser inom en mansdominerad organisation.

05 Brist på intersektionella perspektiv

Organisationer har ofta en "one size fits all" approach till likabehandlingsplaner och DEI-strategier. Mångfald reduceras till kvinnorepresentation, vilket osynliggör människors komplexa identiteter. Det leder till att intersektionella perspektiv raderas, majoritetsgruppers dominans förstärks och ojämlik tillgång till resurser upprätthålls.

06 Kunskapsbrist

Bristande implementering av likabehandlingsplaner och DEI-strategier har delvis sin grund i bristande kunskap om ämnet. Medvetenhet om ojämställdhet riskerar att ha begränsad påverkan, särskilt om organisationer inte är engagerade i ett aktivt och livslångt lärande kring frågor om makt, inkludering och intersektionalitet.

REKOMMENDATIONER FÖR INDUSTRI OCH BESLUTSFATTARE

Det är viktigt för beslutsfattare inom energisektorn att förstå att den pågående energiomställningen är en del av en större samhällstransformation, där marginaliserade röster är centrala för att skapa ett hållbart men även ett jämställt och rättvist samhälle. Energisektorn är fortfarande mansdominerad i Sverige och ett ställe av många där denna ojämställdhet manifesterar sig, vilket kan ha omfattande konsekvenser för beslutsfattande. Det gäller för både politiker och industrin att bemöta ojämställdhet inom energibranschen för att göra både sitt beslutsfattande mer jämställt och inkluderande men även energisystemet som stort. Vi rekommenderar både organisatoriska och strukturella åtgärder:

01 Rannsaka strategier och policys

För att börja processen av att meningsfullt inkludera ett genusperspektiv inom en organisation är det viktigt att först rannsaka de nuvarande strategierna. Hur hanteras dessa ojämställdhet på arbetsplatsen? Möjliggör dessa policys för minoritetsgrupper att inkluderas och värderas i beslutsfattande? Vilka brister finns det i vårt tillvägagångssätt?

02 Förtydliga policys

För att möjliggöra likabehandling på organisationen är det också viktigt att förtydliga strategier och tillvägagångssätt för rekrytering, befordran och arbetsmiljöfrågor. Detta understryker de formella tillvägagångssätten med transparens så likabehandling inte faller mellan stolarna när det kommer till anställning och befordran.

03 Stärk likabehandlingsplaner och DEI-strategier

Genom ökad kunskap kring ojämställdhet kan organisationer förbättra sina likabehandlingsplaner och DEI-strategier för att främja minoritetsperspektiv och skapa mer inkluderande beslutsfattande.

04 Mentorskap och nätverkande

Tidigare forskning uppmärksammar mentorskap och nätverkande som en strategi för att öka kvinnors representation i beslutsfattande inom energisektorn. Dock är det viktigt att bemärka att detta kan vara begränsat till kvinnor som redan är i energisektorn, medan risken finns att det har lite effekt på de strukturella problem som ligger till grund för kvinnors exkludering i mansdominerade sektorer.

05 Mer data = policyprioritering

Könsblindhet inom energisektorn har lett till begränsade data gällande kvinnors roll i beslutsfattande. Mer data på ämnet kommer öka policyprioriteringen samt lägga en grund för efterföljande strategier.

06 Krav på uppföljning

Industrin kan inte agera ensam för en mer jämställd energisektor; politiska beslutsfattare måste ställa krav för att incentivera industrin att arbeta med större genusperspektiv. EU:s direktiv om hållbarhetsrapportering gör rapportering av företags DEI-arbete obligatorisk istället för frivillig.

PÅGÅENDE PROJEKT OCH FRAMTIDSUTBLICK

Det bristande genusperspektivet inom energisektorn har fått mer uppmärksamhet under de senaste åren och många energiföretag jobbar aktivt med att förstärka sina DEI-strategier. För att sprida kunskap om ojämställdhet och konsekvenserna det kan ha för energisystemet finns det flera nationella och internationella initiativ att ta del av. Ett exempel på ett internationellt industriellt initiativ är EU:s Equality platform for the Energy Sector, en förening som samlar initiativ för att förbättra jämställdhet och inkludering inom energisektorn. Det finns även nationella och internationella organisationer som fokuserar specifikt på kvinnor, såsom Kraftkvinnorna, som stödjer kvinnor inom den svenska energisektorn genom att främja jämställdhet, synliggöra kompetens och skapa nätverk, samt The Global Women's Network for the Energy Transition som faciliterar mentorskapsprogram för kvinnor. Det är viktigt att både beslutsfattare och aktörer inom industrin aktivt stödjer sådana initiativ, och därigenom erkänner sin roll i att främja jämställdhet, stärka representation och driva systemförändring.

SLUTSATSER

Även fast ojämställdheten inom energisektorn har fått mer uppmärksamhet de senaste åren är det viktigt för organisationer och beslutsfattare att förstå de långtgående effekterna av ojämlikt beslutsfattande. För att genomföra energiomställningen är minoritetsröster avgörande för att inte bara skapa ett hållbart men även mer rättvist och inkluderande samhälle. Baserat på tidigare forskning rekommenderar vi att organisationer måste rannsaka sina DEI-strategier samt förstärka dem för att meningsfullt främja minoritetsröster i beslutsfattande. Politiska beslutsfattare bör ställa högre krav på dokumentation och uppföljning av organisationers DEI-arbete för att uppmärksamma ojämställdheten inom energisektorn samt incentivera organisationer att arbeta med ett starkare genusperspektiv.