

Transpersoner diskrimineras i rekryteringsprocessen

nr 1 2021 årgång 49

I denna artikel presenteras resultaten av en experimentell undersökning om diskriminering av transpersoner vid rekrytering på den svenska arbetsmarknaden. Över 2 000 fingerade jobbsökningar skickades ut till arbetsgivare med utannonserade anställningar på Arbetsförmedlingen i tolv lågkvalificerade yrken. Könsidentiteten signalerades i ansökningshandlingarna genom att de sökande delgav arbetsgivarna information om att de ändrat sitt tilltalsnamn. Skillnaden i antalet positiva svar från arbetsgivare mellan cis- och transpersoner visade tydligt att transpersoner diskrimineras. I Sverige finns lagstiftning som förbjuder diskriminering av transpersoner. Det finns dessutom en myndighet som ska motverka diskriminering. Den presenterade undersökningen har följaktligen en betydande policyrelevans.

Transpersoners upplevelser på arbetsmarknaden tyder på att de är utsatta för diskriminering i en omfattning som inte är försumbar (Diskrimineringsombudsmannen 2010). En enkätundersökning som genomfördes av EU:s råd för grundläggande rättigheter bland 370 transpersoner i Sverige visade exempelvis att 17 procent av respondenterna hade upplevt diskriminering i rekryteringsprocessen och att 22 procent av dem hade upplevt diskriminering på arbetsplatsen (European Union Agency for Fundamental Rights 2014). Även de berättelser av transpersoners erfarenheter på arbetsmarknaden som en statlig utredning dokumenterat, indikerar att transpersoner erfar nedsättande behandling såväl i rekryteringsprocessen som på arbetsplatsen (SOU 2017:92).

Diskriminering i arbetslivet kan ha allvarliga konsekvenser för transpersoners ekonomi, livskvalitet och framför allt hälsa. En rapport baserad på en enkätundersökning bland 800 transpersoner pekar på att diskriminering och kränkande behandling eller bemötande åsamkar transpersoner psykisk ohälsa (Folkhälsomyndigheten 2015). Trots att frågan om transpersoners levnadsvillkor och ställning i samhället allt oftare debatteras och trots det faktum att få torde ifrågasätta arbetslivets betydelse för transpersoners ekonomi, hälsa och möjligheter till att tryggt delta i samhället saknas forskning som entydigt belägger huruvida transpersoner diskrimineras på arbetsmarknaden i Sverige och i andra länder (SOU 2017:92; Swanstein och Henrikz 2018).

Mot denna bakgrund presenteras i artikeln resultat från en nyligen genomförd experimentell undersökning på den svenska arbetsmarknaden (Granberg m fl 2020). I experimentet undersöktes i vilken utsträckning

**ALI AHMED,
PER A ANDERSSON
OCH MARK
GRANBERG**

Ali Ahmed är professor i nationalekonomi vid Linköpings universitet.
ali.ahmed@liu.se

Per A Andersson är doktorand i psykologi vid Linköpings universitet.
per.a.andersson@liu.se

Mark Granberg är doktorand i nationalekonomi vid Linköpings universitet.
mark.granberg@liu.se

Denna artikel är baserad på Granberg m fl (2020). Författarna tackar Lina Maria Ellegård, Mats Hammarstedt och Mats Lundahl för värdefulla synpunkter på en tidigare version av denna artikel. Ali Ahmed och Mark Granberg tackar Vetenskapsrådet (2018-03487) för finansiering.

transpersoner diskrimineras då de söker lediga anställningar. Experimentet utgjordes av ett korrespondenstest i vilket fingerade jobbansökningar från personer som signalerade att de bytt tilltalsnamn – från ett mansnamn till ett kvinnonamn, från ett kvinnonamn till ett mansnamn, från ett mansnamn till ett annat mansnamn eller från ett kvinnonamn till ett annat kvinnonamn – skickades till verkliga arbetsgivare med utannonserade anställningar på Arbetsförmedlingen. Därefter undersöktes om sannolikheten för ett positivt svar från arbetsgivare skilde sig mellan cis- och transpersoner.

Innan vi går vidare med att redovisa själva studien vill vi klarlägga att vi i denna artikel definierar en transperson som en person vars könsidentitet inte matchar det kön som registrerats vid födseln. I artikeln definieras vidare en cisperson som en person vars könsidentitet matchar det kön som registrerats vid födseln.

1. Utförande

Vi genomförde ett experiment med fiktiva jobbansökningar under perioden januari till maj 2019.¹ Ansatser av samma slag har ofta använts i syfte att undersöka diskriminering på arbetsmarknaden mot bl a homosexuella (Ahmed m fl 2013), äldre (Ahmed m fl 2012; Carlsson och Eriksson 2019), överviktiga (Rooth 2009), brottsoffer (Ahmed och Lång 2019) och personer med utländskklingande namn (Bursell 2014; Carlsson och Rooth 2007). Vidare har även diskriminering på bostadsmarknaden mot bl a icke heterosexuella (Ahmed och Hammarstedt 2009) och personer med utländsklingande namn (Ahmed och Hammarstedt 2008) studerats med liknande ansatser.

Under undersökningsperioden skickades 2 224 fiktiva jobbansökningar till arbetsgivare med utannonserade anställningar på Arbetsförmedlingen. Varje arbetsgivare erhöll endast en fiktiv jobbansökan från oss. Vi sökte arbeten inom tolv lågkvalificerade yrkeskategorier. Med lågkvalificerade yrken menar vi yrken som sällan kräver mer än gymnasieutbildning. Av de tolv yrken som inkluderades i studien klassificerade vi fyra som kvinnodominerade, fyra som mansdominerade och fyra som könsneutrala in enlighet med de uppgifter om könsfördelning i olika yrken som finns tillgängliga hos Statistiska centralbyrån. Kundtjänstpersonal, lokalvårdare, barnskötare och undersköterska stod för de kvinnodominerade yrkena (70–92 procent kvinnor), bilmekaniker, truckförare, lastbilsförare och lagerarbetare stod för de mansdominerade yrkena (4–22 procent kvinnor) och telefonförsäljare, kock, servitör och butikssäljare stod för de könsneutrala yrkena (43–63 procent kvinnor).

För varje sökt anställning dokumenterade vi om den fiktiva arbetssökanden erhöll ett positivt svar från arbetsgivaren – positivt i den meningen att den fiktiva sökanden i ett icke automatiserat svar erbjöds att inkomma med mer information om sig själv, blev erbjuden att komma på en anställ-

¹ Experimentet var förregistrerat, se: <https://aspredicted.org/sn8sj.pdf>.

ningsintervju eller direkt blev erbjuden anställning. Positiva svar från arbetsgivare avböjdes utan dröjsmål, för att minimera kostnader och besvär för arbetsgivarna.

Varje ansökan bestod av ett kort ansökningsbrev och en meritlista. Ansökan skickades till en arbetsgivare genom elektronisk post. Ansökan innehöll kontaktuppgifter till den arbetssökande vilka bestod av en e-postadress och ett mobiltelefonnummer. I början av brevet uppgavs att den sökande var 28 år vid ansökningstillfället. Ansökan innehöll dessutom information om den sökandes utbildning och arbetslivserfarenhet.

En arbetssökandes könsidentitet, dvs om den sökande var en cis- eller transperson, signalerades genom information om att den sökande genomgått en namnändring. För en transman angavs att han hade ändrat sitt tilltalsnamn från ett kvinnonamn till ett mansnamn och för en transkvinna angavs att hon hade ändrat sitt tilltalsnamn från ett mansnamn till ett kvinnonamn. För cispersoner angavs att de hade ändrat sitt tilltalsnamn från ett mansnamn till ett annat mansnamn eller från ett kvinnonamn till ett annat kvinnonamn. De sökandes könsidentitet kommunicerades således på ett tydligt sätt, utan att den sökande explicit framhöll sin könsidentitet. Det nuvarande namnet nämndes tre gånger i ansökningshandlingarna: i hälsnings- och avslutningsfrasen i ansökningsbrevet samt överst på meritlistan. Namnändringen uppmärksammades på två platser i ansökan. I ansökningsbrevet informerades arbetsgivaren om namnändringen genom att inkludera följande sats: ”För framtida kontakt vill jag bara förtydliga att jag bytt namn (från *B Eriksson*), så en del av mina gamla dokument finns i mitt tidigare namn, men med samma personnummer.” I meritlistan placerades informationen om namnändringen i en parentes överst och vid sidan om det nuvarande namnet, t ex ”*A Eriksson* (f d *B Eriksson*)”.

Arbetssökande som var cis- och transpersoner kommunicerade således namnändringen i sina ansökningshandlingar på ett identiskt sätt. Det angivna skälet för att avslöja namnändringen var att en del av den sökandes handlingar såsom referensbrev och betyg var under det tidigare tilltalsnamnet, varför den potentiella arbetsgivaren gjordes medveten om namnändringen inför en eventuell fortsatt rekryteringsprocess. Vår konstruktion imiterade det förfarande som nyligen gifta personer ofta anammar i officiella sammanhang när de ändrar sitt efternamn, dvs att de anger både det tidigare och nuvarande efternamnet fram tills dess att deras dokumentation är uppdaterad med det nya efternamnet. I vårt fall hade de fiktiva sökande ändrat sina tilltalsnamn och därför informerades arbetsgivarna om både det tidigare och nuvarande tilltalsnamnet.

Vi använde oss enbart av typiskt svenska namn i experimentet. Givet vår experimentella design fordrades två tilltalsnamn och ett efternamn vid varje ansökningstillfälle. Vi valde slumpmässigt två tilltalsnamn från en lista med fem mansnamn (Anton, Erik, Filip, Oscar och Simon) och/eller fem kvinnonamn (Amanda, Elin, Emma, Hanna och Julia). Tilltalsnamnen var hämtade från Statistiska centralbyråns namnstatistik över de

fem vanligaste svenska namnen för pojkar respektive flickor under 1998. Vi utnyttjade således namnens könskonnotationer för att kommunicera de arbetsökandes könsidentitet. Samtliga sökande hade det femte mest vanligaste efternamnet i Sverige, dvs Eriksson. Genom att använda dessa vanliga svenska namnkombinationer säkrade vi att våra sökande var svåra att finna i sökningar på sociala media och i andra webbaserade databaser innehållande personlig information.

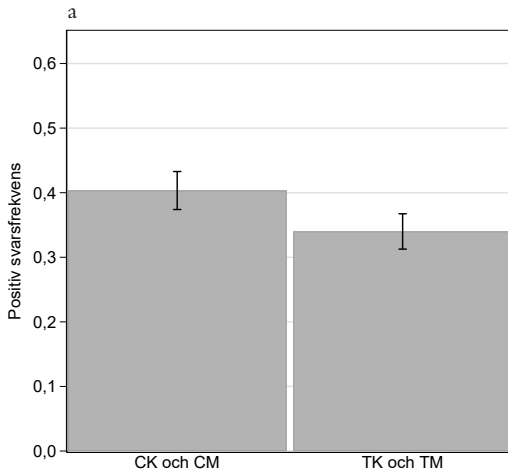
Namntilldelningen, och således könsidentitetstilldelningen, genomfördes slumpmässigt för varje genomförd ansökan. Utöver detta slumpades ytterligare fyra egenskaper i ansökningshandlingarna. Arbetslivserfarenhet varierade mellan 1–9 år medan datorfärdigheter, engelskkunskaper och huruvida sökande var fysiskt aktiva utanför jobbet var egenskaper som sökande antingen hade eller inte. Att slumpmässigt variera såväl namntilldelningen som andra egenskaper i ansökningarna gör att arbetsgivarnas svar och därmed resultaten inte blir betingade på en enskild standardiserad profil.

2. Resultat

Vi sökte totalt 2 224 anställningar varav 1 071 söktes av cispersoner och 1 153 söktes av transpersoner. Figur 1 ger en sammanfattning av resultaten på en aggregerad nivå och anger andelen av alla jobbansökningar som resulterade i ett positivt svar från arbetsgivare. Med ett positivt svar från arbetsgivare avses att den fiktiva sökanden erbjudits att inkomma med mer information om sig själv, blivit erbjuden att komma på en anställningsintervju eller blivit erbjuden en anställning direkt. De svarta linjesegmenten i figuren anger 95-procentiga konfidensintervall. De statistiskt säkerställda skillnaderna som nämns i texten nedan är baserade på chi två-tester och en signifikansnivå på fem procent.²

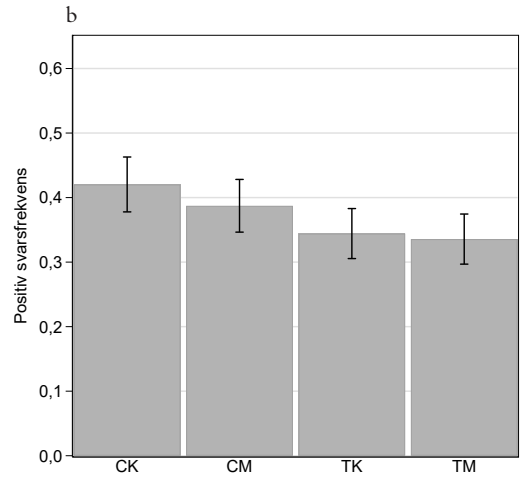
Det framgår av resultaten i figur 1a att sökande som var cispersoner erhöll ett positivt svar från arbetsgivarna i 40 procent av fallen medan sökande som var transpersoner fick ett positivt svar från arbetsgivarna i 34 procent av fallen. Skillnaden är statistiskt säkerställd. Med andra ord innebär detta att om en cisperson skickar tio ansökningar behöver en transperson skicka nästan tolv ansökningar för att erhålla lika många positiva svar från arbetsgivare. Figur 1b visar andelen jobbansökningar som resulterade i positiva svar från arbetsgivare för kvinnor respektive män. Det är tydligt att det inte fanns någon skillnad mellan transkvinnor och transmän vad gäller antalet positiva svar från arbetsgivarna. Det förekom inte heller någon statistiskt säkerställd skillnad mellan ciskvinnor och cismän i antalet positiva svar från arbetsgivarna. Däremot är skillnaderna i positiva svar från arbetsgivare mellan sökande som var cispersoner respektive transpersoner tydliga även i denna figur.

² För fördjupade analyser baserade på kvalificerad ekonometri, vilka styrker de resultat presenteras i denna artikel, hänvisas läsaren till Granberg m fl (2020).

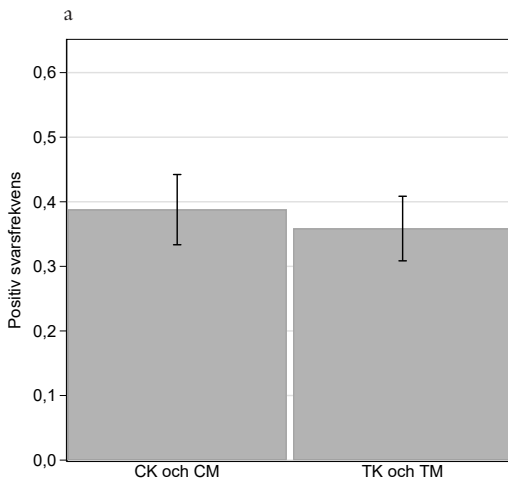


Anm: $N = 2\,224$. De svarta linjesegmenten anger 95-procentiga konfidensintervall. CK – cis-kvinna, CM – cisman, TK – transkvinna och TM – transman.

Källa: Granberg m fl (2020).

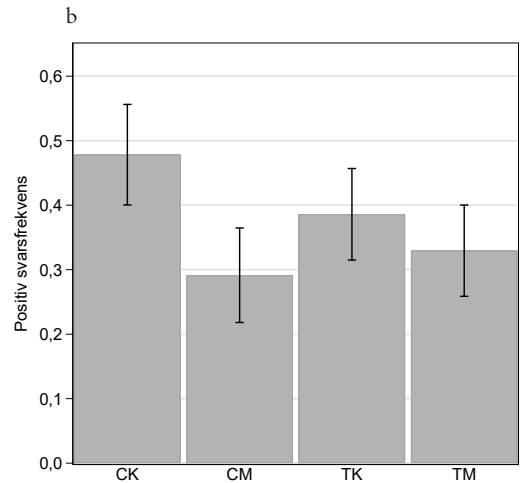


Figur 1
Andel jobbansökningar som resulterade i ett positivt svar från arbetsgivare



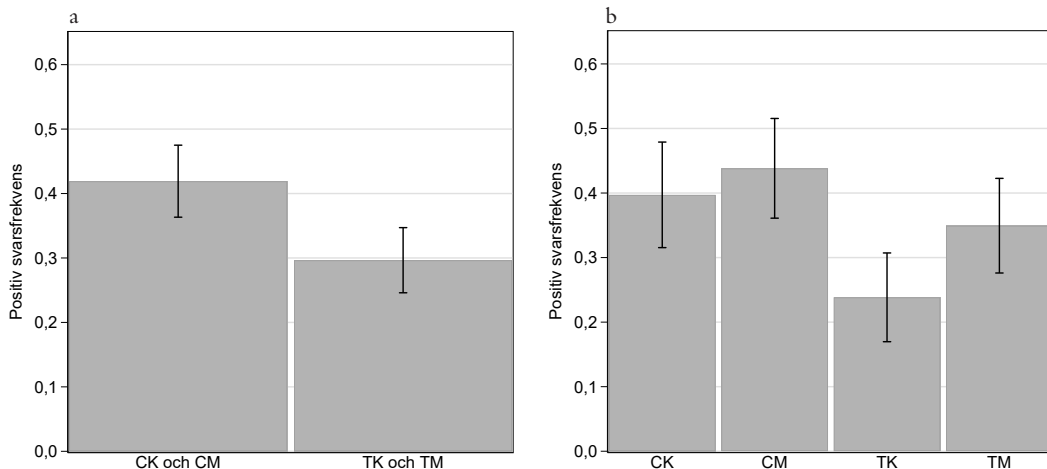
Anm: $N = 669$. De svarta linjesegmenten anger 95-procentiga konfidensintervall. CK – cis-kvinna, CM – cisman, TK – transkvinna och TM – transman.

Källa: Egna beräkningar av data som samlats in i Granberg m fl (2020).



Figur 2
Andel jobbansökningar som resulterade i ett positivt svar från arbetsgivare i kvinnodominerade yrken

Figur 2 presenterar resultat för de kvinnodominerade yrkena. När vi enbart ser till skillnaderna mellan de sökande som var cispersoner och de sökande som var transpersoner i figur 2a förefaller det som att inga skillnader i antalet positiva svar från arbetsgivare förelåg i kvinnodominerade yrken. En cisperson erhöll ett positivt svar från arbetsgivare i 39 procent av fallen medan en transperson fick motsvarande svar i 36 procent av fallen. När vi emellertid studerar skillnaderna mellan kvinnor och män i figur 2b



Figur 3 Andel ansökningar som resulterade i ett positivt svar från arbetsgivare i mansdominerade yrken

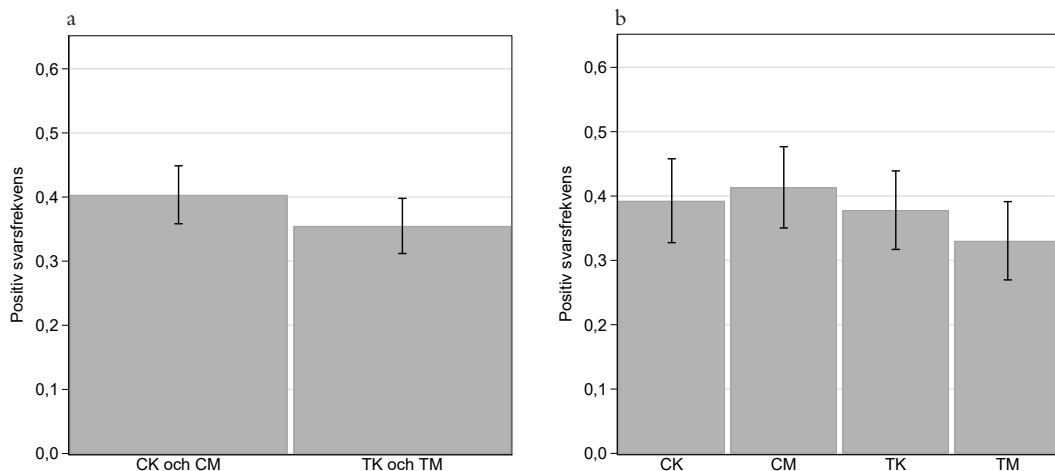
Anm: $N = 620$. De svarta linjesegmenten anger 95-procentiga konfidensintervall. CK – ciskvinna, CM – cisman, TK – transkvinna och TM – transman.

Källa: Egna beräkningar av data som samlats in i Granberg m fl (2020).

upptäcker vi att det ändå föreligger nämnvärda skillnader i antalet positiva svar från arbetsgivare mellan olika sökande. Sökande som var ciskvinnor hade avsevärt högre sannolikhet för att erhålla positiva svar från arbetsgivare jämfört med alla andra sökande. De statistiskt säkerställda skillnaderna föreligger mellan sökande som var ciskvinnor och sökande som var cismän eller transmän. Resultaten antyder således att män oberoende av om de var cis- eller transpersoner diskriminerades i de kvinnodominerade yrkena.

Figur 3 presenterar resultaten för de mansdominerade yrkena. Figur 3a visar att sökande som var cispersoner erhöll ett positivt svar från arbetsgivare i 42 procent av fallen medan transpersoner blev bemötta på motsvarande sätt i 30 procent av fallen. Cispersoner erhöll således 40 procent fler positiva svar från arbetsgivare än transpersoner. Detta är en avsevärd och statistiskt säkerställd skillnad. Resultaten kvarstår när vi studerar andelen positiva svar från arbetsgivare mellan könen. Figur 3b visar att det var cismän som hade högst sannolikhet att erhålla ett positivt svar från en arbetsgivare, följt av ciskvinnor, transmän och transkvinnor. Figuren visar att diskrimineringen föreligger mot transpersoner och främst mot transkvinnor i de mansdominerade yrkena. Cismän hade 44 procents sannolikhet att erhålla ett positivt svar från arbetsgivare. Motsvarande sannolikhet för transkvinnor var 24 procent. Med andra ord hade cismän nästan dubbelt så stor chans att erhålla ett positivt svar från arbetsgivare än transkvinnor i mansdominerade yrken.

Slutligen visar figur 4 skillnader i andelen positiva svar från arbetsgivare i de neutrala yrkena. Figur 4 visar att det inte förelåg några (statistiskt säkerställda) skillnader mellan cis- och transpersoner i antalet positiva svar från arbetsgivare i de neutrala yrkena. Vi fann heller inga skillnader i antalet positiva svar från arbetsgivare mellan olika kön i de neutrala yrkena.



Amm: $N = 935$. De svarta linjesegmenten anger 95-procentiga konfidensintervall. CK – cis-kvinna, CM – cisman, TK – transkvinna och TM – transman.

Källa: Egna beräkningar av data som samlats in i Granberg m fl (2020).

Figur 4

Andel ansökningar som resulterade i ett positivt svar från arbetsgivare i neutrala yrken

3. Diskussion

Den nu presenterade undersökningen visar tydligt att diskriminering mot transpersoner förekommer i Sverige. Studien är den första av sitt slag, även sett från ett internationellt perspektiv, där skillnader i arbetsmarknadsutfall dokumenteras på ett sätt som är svårt att förklara med något annat än diskriminering. Vi fann att diskrimineringen av transpersoner förekom i de yrken där könsammansättningen var ojämn, vilket måhända kan bero på att diskrimineringen mot transpersoner underblåses av traditionella könsroller samt attityder och stereotyper om män och kvinnor. Resultaten verkar vidare tyda på att diskriminering i de kvinnodominerade yrkena sker mot män, oberoende av om de är cis- eller transmän. Med andra ord tycks det spela roll om en person identifierar sig som man eller kvinna i nuet i de kvinnodominerade yrkena snarare än vad personen blev identifierad som vad gäller kön vid födseln.

I de mansdominerade yrkena förekom diskriminering av transpersoner. Med andra ord verkar det spela roll om en persons nuvarande könsidentitet matchar den könsidentitet personen blev tilldelad vid födseln i de mansdominerade yrkena. Resultaten indikerar således att det kan vara olika mekanismer som driver diskrimineringen i de kvinnodominerade respektive mansdominerade yrkena. En möjlig tolkning är att det rör sig om könsdiskriminering i de kvinnodominerade yrkena och transfobi i de mansdominerade yrkena. Då det ännu inte finns jämförbara experimentella studier på området bör dock förklaringen till diskrimineringen i de kvinnodominerade och mansdominerade yrkena tas med försiktighet. Enbart framtida studier kan klarlägga tillförlitligheten av dessa förklaringar.

Diskriminering av transpersoner är förbjuden i Sverige (Svensk författningssamling 2008:567). Av de diskrimineringsgrunder som lagen inbe-

griper faller transpersoner under diskrimineringsgrunderna könsöverskridande identitet och uttryck och/eller kön. Faktum är att det kan vara något problematiskt att klassificera diskrimineringen av transpersoner inom ramen för lagens terminologi (Swanstein och Henrikz 2018). Våra resultat indikerade exempelvis att den observerade diskrimineringen i mans- respektive kvinnodominerade yrken tycks uttrycka sig på något olika sätt. I kvinnodominerade yrken verkar diskrimineringen basera sig på vilket kön den sökande identifierade sig med i dag, med fördel för kvinnor. En sådan diskriminering skulle då falla under diskrimineringsgrunden kön. I mansdominerade yrken visade sig diskriminering bero på att transpersoners könsidentitet inte matchade den könsidentitet de blev tilldelade vid födseln. En sådan diskriminering skulle närmast falla under diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet och uttryck. I en studie som denna kan de diskuterade nyanserna observeras och diskrimineringen någorlunda klassificeras. En enskild transperson som erfar diskriminering kan dock inte veta om hen blivit diskriminerad på grund av sin könsidentitet eller på grund av att könsidentiteten inte matchar den tilldelade könsidentiteten vid födseln. Denna problematik kan vara orsaken till varför Diskrimineringsombudsmannen mottar så få anmälningar om diskriminering från transpersoner (Diskrimineringsombudsmannen 2014; Swanstein och Henrikz 2018), samtidigt som transpersoners egna upplevelser tyder på en utbredd diskriminering i samhället (Diskrimineringsombudsmannen 2010; European Union Agency for Fundamental Rights 2014; Folkhälsomyndigheten 2015; Statens offentliga utredningar 2017:92).

Diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet och uttryck är dessutom ett problematiskt begrepp i sig, där termen ”könsöverskridande identitet” har kritiserats för att vara både otydlig och missvisande (SOU 2017:92) samt ”riskerar att befästa en bild av att personer som omfattas av skyddet mot diskriminering är avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön” (Diskrimineringsombudsmannen 2020). Studien som presenterats i denna artikel är följaktligen betydelsefull från ett policyperspektiv då den dels entydigt påvisar att diskriminering mot transpersoner förekommer, dels belyser komplexiteten och nyanserna i diskrimineringen.

Från ett teoretiskt perspektiv är en vanlig förklaring till varför diskriminering uppstår på arbetsmarknaden mot olika grupper av människor att det finns en osäkerhet bland arbetsgivare kring arbetstagares produktivitet (Arrow 1973; Phelps 1972). En annan vanlig förklaring är att diskriminering uppkommer på grund av ren animositet (Becker 1957). Vårt material gav oss begränsad möjlighet att evaluera dessa förklaringar. Vi undersökte dock huruvida ökad arbetslivserfarenhet bland arbetssökande minskade diskrimineringen mot transpersoner (Granberg m fl 2020). Tanken var att ökad arbetslivserfarenhet skulle minska en eventuell osäkerhet kring arbetstagarnas produktivitet. Vi fann emellertid inga sådana tecken i våra data och drog därför slutsatsen att vi inte hade något tydligt stöd för sta-

tistisk diskriminering. Vi undersökte dessutom om transpersoner diskriminerades i större utsträckning i yrken som involverade nära kundkontakt (Granberg m fl 2020). Tanken med denna analys var att jobb som involverade nära kundkontakt skulle framkalla animositetsbaserad diskriminering mot transpersoner i större utsträckning än jobb utan kundkontakt. Vi fann dock inget stöd för denna hypotes. Från ett forskningsperspektiv har denna studie främst bidragit med att ådagalägga att diskriminering förekommer mot transpersoner. Framtida forskning bör därför dels undersöka hur stadiga resultaten i denna studie är, dels närmare identifiera och analysera de bakomliggande drivkrafterna för diskrimineringen mot transpersoner.

Ahmed, A, L Andersson och M Hammarstedt (2012), "Does Age Matter for Employability? A Field Experiment on Ageism in the Swedish Labour Market", *Applied Economics Letters*, vol 19, s 403–406.

Ahmed, A, L Andersson och M Hammarstedt (2013), "Are Gay Men and Lesbians Discriminated against in the Hiring Process?", *Southern Economic Journal*, vol 79, s 565–585.

Ahmed, A och M Hammarstedt (2008), "Discrimination in the Rental Housing Market: A Field Experiment on the Internet", *Journal of Urban Economics*, vol 64, s 362–372.

Ahmed, M och M Hammarstedt (2009), "Detecting Discrimination against Homosexuals: Evidence from a Field Experiment on the Internet", *Economica*, vol 76, s 588–597.

Ahmed, A och E Lång (2019), "Victimized Twice: A Field Experiment on the Employability of Victims", *Victims and Offenders*, vol 14, s 859–874.

Arrow, K J (1973), "The Theory of Discrimination", i Ashenfelter, O och A Rees (red), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton NJ.

Becker, G S (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.

Bursell, M (2014), "The Multiple Burdens of Foreign-named Men – Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden", *European Sociological Review*, vol 30, s 399–409.

Carlsson, M och S Eriksson (2019), "Age Discrimination in Hiring Decisions: Evidence from a Field Experiment in the Labor Market", *Labour Economics*, vol 59, s 173–183.

Carlsson, M och D-O Rooth (2007), "Evidence of Ethnic Discrimination in the Swed-

ish Labor Market Using Experimental Data", *Labour Economics*, vol 14, s 716–729.

Diskrimineringsombudsmannen (2010), *Upplevelser av diskriminering – en sammanfattande rapport samt analys baserat på en kvalitativ undersökning om upplevd diskriminering*.

Diskrimineringsombudsmannen (2014), *Delar av mönster – en analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer*.

Diskrimineringsombudsmannen (2020), *Könsidentitet och könsuttryck som diskrimineringsgrund*.

European Union Agency for Fundamental Rights (2014), *Being Trans in the European Union – Comparative Analysis of EU LGBT Survey Data*.

Folkhälsomyndigheten (2015), *Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner – en rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige*, Folkhälsomyndigheten, Solna.

Granberg, M, P A Andersson och A Ahmed (2020), "Hiring Discrimination against Transgender People: Evidence from a Field Experiment", *Labour Economics*, vol 65, art 101860.

Phelps, E S (1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, vol 62, s 659–661.

Rooth, D-O (2009), "Obesity, Attractiveness, and Differential Treatment in Hiring: A Field Experiment", *Journal of Human Resources*, vol 44, s 710–735.

SOU 2017:92, *Transpersoner i Sverige – förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor*.

Svensk författningssamling (2008:567), *Diskrimineringslag*.

Swanstein, F och K Henrikz (2018), *Diskrimineringslagen – från princip till praktik*, Studentlitteratur, Lund.

REFERENSER