

REDEGJØRELSE LIKESTILLING OG DISKRIMINERING.

Air Products AS jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, funksjonsnedsettelse, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, graviditet, foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med Likestillings- og diskrimineringsloven § 26a.

Tilstand for kjønnslikestilling

Air Products benytter Haygrade systemet for å vurdere stillingsnivå. Hver stilling tilhører en grade som bestemmes utfra bl.a kompetansebehov, ansvar, selvstendighet og beslutningsmyndighet i stillingen.

De ulike stillingene fordeler seg over 12 ulike nivåer eller grades, der 106 er lavest og 117 høyest.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)
Total	3,00	90,00	26 %	121,00	81,6%
Grade 106	-	1,00	0 %	1,00	Ingen kvinnelige ansatte i denne stillingskategorien.
Grade 107	3,00	3,00	50%	6,00	104,4%
Grade 108	7,00	10,00	41%	17,00	112,7%
Grade 109	3,00	13,00	19%	16,00	104,7%
Grade 110	6,00	17,00	26%	23,00	103,8%
Grade 111	8,00	13,00	38%	21,00	100,1%
Grade 112	4,00	11,00	27%	15,00	89,9%
Grade 113-117		22,00	0 %	22,00	Ingen kvinnelige ansatte i disse stillingskategoriene.

Til beregning av lønnsforskjeller har vi sett på lønn for regnskapsår 2025. Man har ikke tatt hensyn til ansiennitet.

Vi har lite deltidsansatte, og ikke noe ufrivillig.

Kartlegging deltid m.m.		
Andel deltid	Kvinner	3
	Menn	1
Ufrivillig deltid	Kvinner	0
	Menn	0
Midlertidig ansatte	Kvinner	0
	Menn	0
Sykefravær	Kvinner	7,47 %
	Menn	3,19 %
Uttak foreldrepermisjon	Kvinner	0
	Menn	20 uker
Fravær pga syke barn	Kvinner	0,79 %
	Menn	0,36%

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling.

Air Products AS tilhører en relativt mannsdominert bransje og har derfor noe lav kvinneandel. Det er ingen kvinnelige ansatte i de 5 øverste stillingskategoriene.

Men utviklingen har vært positiv de siste årene. Den totale kvinneandelen i bedriften har vært stabil siste året.

Det er ikke rapportert varslingsaker eller andre forhold som indikerer at det forekommer diskriminering eller forhold som hindrer likestilling i bedriften.

Arbeid for likestilling og mot diskriminering.

Arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering er forankret fra toppledelsen i konsernet. Selskapet jobber for et arbeidsmiljø som oppfattes rettferdig med likeverdige forhold for alle. Policy og retningslinjer gjelder for alle ansatte på tvers av stillingsnivå og kjønn.

Vi ønsker å rekruttere og utvikle våre ansatte, og legge til rette for en lang karriere tilpasset den enkeltes behov og bedriftens behov for kvalifisert arbeidskraft.

Bedriften er opptatt av å tilby gode arbeidsforhold som er forenlig med privatlivet. Dette er med på å øke den enkeltes jobbtilfredshet og bevare viktig kompetanse i bedriften. Derfor tilrettelegges arbeidsforholdene i den grad det er mulig med bl.a fleksitid, mulighet for hjemmekontor og avvikling av foreldrepermisjon.