



Gleichstellungsplan 2021–2024

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

uns als Geschäftsführung der HPA ist es wichtig, dass alle Beschäftigten bei der HPA, egal ob Frau oder Mann, dieselben Chancen haben, sich beruflich weiterzuentwickeln – und zwar unabhängig davon, ob sie als Eltern Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, in Vollzeit oder in Teilzeit, mit oder ohne Führungsverantwortung bei uns arbeiten.

Dementsprechend möchten wir die Rahmenbedingungen, die Ihnen dies ermöglichen, weiterentwickeln.

Dabei stellen die Maßgaben des Hamburgischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst ein unterstützendes Element dar. So bietet u. a. der auf Grundlage des genannten Gesetzes zu erarbeitende Gleichstellungsplan, der alle vier Jahre neu aufgestellt wird, die Chance, die bisherigen Entwicklungen auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf bei der HPA zu analysieren. Gleichzeitig können wir uns neue, messbare Ziele setzen und Maßnahmen benennen, von denen wir hoffen, dass sie uns unsere Ziele erreichen lassen.

Auch für die nächsten vier Jahre wird das Ziel der HPA in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern lauten, den Anteil von Frauen bei der HPA, insbesondere auf den Führungsebenen, zu erhöhen. Von den 22,6 % Frauen bei der HPA belegen derzeit 18,3 % Frauen eine Führungsposition. Wir sind überzeugt, dass ein ausgeglicheneres Verhältnis von Frauen und Männern positive Effekte in vielen Bereichen haben wird.

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben hoffen wir, dass Beschäftigte, die gern mehr Familienaufgaben übernehmen möchten, bei der HPA als Arbeitgeberin die Chance sehen, dies verwirklichen zu können – ohne sich deswegen Sorgen um ihr berufliches Fortkommen machen zu müssen.

Lassen Sie uns gemeinsam den eingeschlagenen Weg konsequent weiterverfolgen! Wir freuen uns darauf!



Jens Meier

CHIEF EXECUTIVE OFFICER



Tino Klemm

CHIEF FINANCE OFFICER

Einleitung

Gesetzesgrundlage

Im Jahr 1991 wurde erstmalig das Gleichstellungsgesetz in Hamburg mit dem Ziel eingeführt, Frauen in der Ausbildung, Förderung und Einstellung stärker zu berücksichtigen. Vieles hat sich in den Folgejahren für Frauen bereits verbessert. Um weitere Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, wurde am 1. Januar 2015 das Gleichstellungsgesetz in Hamburg novelliert.

Der Schwerpunkt liegt nun nicht mehr ausschließlich auf der stärkeren Berücksichtigung und Förderung von Frauen, sondern

auf der Wichtigkeit, beide Geschlechter gleichermaßen in diese Veränderungen einzubinden. Es ist bekannt, dass in Bezug auf die Geschlechterverteilung ausgeglichene Teams produktiver arbeiten. Daher richtet sich das Gesetz an das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht.

Infolgedessen ist es erforderlich, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und insbesondere auch die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen auszugleichen.

Zielsetzung des neuen Gleichstellungsplans

Der neue Gleichstellungsplan 2021–2024 verfolgt das Ziel, die bereits erreichten Erfolge aus dem Gleichstellungsplan 2017–2020 zu festigen und durch differenzierte Maßnahmen weiterzuentwickeln.

Besonders soll dabei weiterhin der Anteil der Frauen in den technischen, informationstechnologischen und nautischen Fachbereichen erhöht werden. Der Blick auf die Führungsebenen dieser Bereiche zeigt, dass eine weitere Steigerung des Anteils von Frauen notwendig ist.

Aufbau des Gleichstellungsplans

Im vorliegenden Gleichstellungsplan wird es zu Beginn einen Rückblick auf die erreichten Ziele des Gleichstellungsplans 2017–2020 geben. Darauf aufbauend werden in einem weiteren Abschnitt die neuen Handlungsfelder und Maßnahmen abgeleitet und beschrieben.

Ziele für den Zeitraum 2021–2024

Aus der aktuellen Datenanalyse lassen sich für die Zukunft folgende Hauptziele ableiten:

1. Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist weiterhin in den Ergebnissen zu verzeichnen. Aus diesem Grund bleibt das Ziel einer in Bezug auf Geschlechterverhältnisse ausgeglichenen Organisation bestehen und der Anteil von Frauen im Unternehmen soll um 2,4 % auf 25 % steigen.
2. Besonders im Bereich der Führung besteht weiterhin Handlungsbedarf. Durch eine Erhöhung der Attraktivität dieses Bereiches soll eine Steigerung des Anteils von Frauen in Führungsfunktionen um 4,1 % auf 22 % bewirkt werden.

Für eine sorgfältige Umsetzung der oben genannten Hauptziele wurden weitere spezifische Unterziele erarbeitet:

- a. Da in den Einstellungen keine Benachteiligung von Frauen festgestellt werden konnte, ist es entscheidend, eine Steigerung des Bewerbungsanteils von Frauen um 2,79 % auf 38 % zu erreichen.
- b. Ebenfalls im Bereich der Führung ist es bedeutend, die Attraktivität dieses Bereiches für Frauen zu erhöhen. Das Ziel ist eine Steigerung des Anteils von Bewerberinnen auf Führungspositionen um 4,23 % auf 22 %.
- c. Weiterhin ist es von Wichtigkeit, einen Ausgleich der Geschlechter in den noch von Frauen unterrepräsentierten Fachbereichen zu fördern. Hierbei ist das Ziel, den Anteil von Frauen in den technischen Berufen um 0,7 % auf 22 % zu erhöhen.
- d. Ein weiteres Ziel ist die Steigerung der Einstellung von Frauen in der beruflichen Ausbildung um 2,31 % auf 10 %.

Handlungsfelder und Maßnahmen

Die oben genannten strategischen Ziele werden in den verschiedenen Handlungsfeldern definiert. Für eine sorgfältige Umsetzung der Ziele bestehen in den einzelnen Handlungsfeldern ausdifferenzierte Maßnahmen.

- a. Handlungsfeld A: Erhöhung des Bewerbungsanteils von Frauen
 - i. Maßnahme: Weiterentwicklung der Kommunikation der Unternehmensmarke
 - ii. Maßnahme: Hochschulmarketing zur Förderung von weiblichen Bewerbungen auf Nachwuchsfunktionen
 - iii. Maßnahme: Schulmarketing mit dem Fokus auf Schülerinnen
- b. Handlungsfeld B: Individuelle Entwicklung von Frauen und Männern unterstützen
 - iv. Maßnahme: Fortführung von Odyssa und dem Netzwerk 50 Grad
 - v. Maßnahme: Zielgruppenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen
 - vi. Maßnahme: Analyse der geringen Annahme/Nutzung von Teilzeitangeboten von Seiten männlicher Beschäftigter
- c. Handlungsfeld C: Analyse der Attraktivität von Führungspositionen für Frauen
 - vii. Maßnahme: Weiterführende Untersuchungen, warum es nur wenige interne Bewerbungen von Frauen auf Führungspositionen gibt
 - viii. Maßnahme: Etablierung und Entwicklung von Job-Sharing.
 - ix. Maßnahme: Aktive Ansprache, Einbeziehung und Unterstützung der unterschiedlichen Sparten in der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen/Instrumenten zur Steigerung der Attraktivität bzw. Besetzung von Führungspositionen für Frauen insb. im technischen/gewerblichen/nautischen Bereich. Die Maßnahmen sollen spartenspezifisch sein und in Rückkopplung mit HR 21 umgesetzt werden.

Tabellenanhang

Gesamte Beschäftigungszahlen (Stand 31.12.2019)

	männlich			weiblich			gesamt		
	Anzahl	Zeilen- prozente	Spalten- prozente	Anzahl	Zeilen- prozente	Spalten- prozente	Anzahl	Zeilen- prozente	Spalten- prozente
Gesamtergebnis	1.419	77,41 %	100 %	414	22,6 %	100%	1.833	100 %	100 %
Aufsichtsrat	5	55,60 %	100 %	4	44,40 %	100%	9	100 %	100 %

Fachrichtung (Stand 31.12.2019)

	männlich			weiblich			gesamt		
	Anzahl	Zeilen- prozente	Spalten- prozente	Anzahl	Zeilen- prozente	Spalten- prozente	Anzahl	Zeilen- prozente	Spalten- prozente
Administrative Berufe	221	50,7 %	15,6 %	215	49,3 %	51,9 %	436	100 %	24 %
Gewerbliche Berufe	348	95,6 %	24,5 %	16	4,4 %	3,9 %	364	100 %	20 %
IT	81	88,0 %	5,7 %	11	12,0 %	2,7 %	92	100 %	5%
Nautische Berufe	156	96,3 %	11,0 %	6	3,7 %	1,4 %	162	100 %	9%
Technische Berufe	613	78,7 %	43,2 %	166	21,3 %	40,1 %	779	100 %	42%
Gesamtergebnis	1.419	77,4 %	100,0 %	414	22,6 %	100,0 %	1.833	100 %	100%

Hierarchieebene und Fachrichtungen (Stand 31.12.2019)

	männlich			weiblich			gesamt		
	Anzahl	Zeilen- prozente	Spalten- prozente	Anzahl	Zeilen- prozente	Spalten- prozente	Anzahl	Zeilen- prozente	Spalten- prozente
Führungsfunktionen	192	82,1 %	13,5 %	42	17,9 %	11,6 %	234	100 %	12,8 %
Führungsebene 3	22	81,5 %	11,5 %	5	18,5 %	1,2 %	27	100 %	11,5 %
Führungsebene 4	49	77,8 %	25,5 %	14	22,2 %	3,6 %	63	100 %	26,9 %
Führungsebene 5	51	76,1 %	26,6 %	16	23,9 %	4,6 %	67	100 %	28,6 %
Führungsebene 6	60	92,3 %	31,3 %	5	7,7 %	1,9 %	65	100 %	27,8 %
Führungsebene 7	10	83,3 %	5,2 %	2	16,7 %	0,2 %	12	100 %	5,1 %
Ohne Führungsverantwortung	1.227	76,7 %	86,5 %	372	23,3 %	88,4 %	1.599	100 %	87,2 %
Gesamtergebnis	1.419	77,4 %	100,0 %	414	22,6 %	100,0 %	1.833	100 %	100,0 %

Führungsfunktionen (inklusive Geschäftsführung, Stand 31.12.2019)

		männlich		weiblich		gesamt	
Fachrichtung		Anzahl	Zeilen- prozente	Anzahl	Zeilen- prozente	Anzahl	Zeilen- prozente
Administrative Berufe	gesamt	229	51,46 %	216	48,54 %	445	100 %
	davon Führungskräfte	55	74,32 %	19	25,68 %	74	100 %
Gewerbliche Berufe	gesamt	348	95,60 %	16	4,40 %	364	100 %
	davon Führungskräfte	-	0,00 %	-	0,00 %	-	100 %
IT	gesamt	81	88,04 %	11	11,96 %	92	100 %
	davon Führungskräfte	12	80,00 %	3	20,00 %	15	100 %
Nautische Berufe	gesamt	156	96,30 %	6	3,70 %	162	100 %
	davon Führungskräfte	7	87,50 %	1	12,50 %	8	100 %
Technische Berufe	gesamt	614	78,52 %	168	21,48 %	782	100 %
	davon Führungskräfte	127	85,23 %	22	14,77 %	149	100 %
Alle Fachrichtungen	gesamt	1.428		417	22,60 %	1.845	100 %
	davon Führungskräfte	201	81,71 %	45	18,29 %	246	100 %

Bewerbung und Besetzungen ohne Nachwuchs (Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2019)

		Aus- schrei- bungen	Bewerbungen						Besetzungen					
			männlich		weiblich		Summe		männlich		weiblich		Summe	
		Anzahl	An- zahl	Zeilen- prozente	An- zahl	Zeilen- prozente	An- zahl	Zeilen- prozente	An- zahl	Zeilen- prozente	An- zahl	Zeilen- prozente	An- zahl	Zeilen- prozente
Administra- tive Berufe	gesamt	88	545	42,95	724	57,05	1.269	100	33	43,42	43	56,58	76	100
	davon Führungs- kräfte	8	15	51,72	14	48,28	29	100	5	71,43	2	28,57	7	100
Gewerbliche Berufe	gesamt	22	176	96,17	7	3,83	183	100	23	92,00	2	8,00	25	100
	davon Führungs- kräfte	-	-	0,00	-	0,00	-	100	-	0,00	-	0,00	-	100
IT	gesamt	12	128	75,29	42	24,71	170	100	9	90,00	1	10,00	10	100
	davon Führungs- kräfte	1	7	87,50	1	12,50	8	100	1	100,00	-	0,00	1	100
Nautische Berufe	gesamt	11	58	96,67	2	3,33	60	100	10	83,33	2	16,67	12	100
	davon Führungs- kräfte	1	4	80,00	1	20,00	5	100	1	50,00	1	50,00	2	100
Technische Berufe	gesamt	120	861	82,23	186	17,77	1.047	100	80	69,57	35	30,43	115	100
	davon Führungs- kräfte	22	136	87,74	19	12,26	155	100	19	76,00	6	24,00	25	100
	gesamt	253	1.768	64,79	961	35,21	2.729	100	155	65,13	83	34,89	238	100
	davon Führungs- kräfte		162	82,23	35	17,77	197		26	74,29	9	25,71	35	

Bewerbung und Besetzungen Nachwuchskräfte (Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2019)

	Ausschreibungen	Bewerbungen						Besetzungen					
		männlich		weiblich		Summe		männlich		weiblich		Summe	
	Anzahl	Anzahl	Zeilen-prozente	Anzahl	Zeilen-prozente	Anzahl	Zeilen-prozente	Anzahl	Zeilen-prozente	Anzahl	Zeilen-prozente	Anzahl	Zeilen-prozente
Trainee-programm	1	17	89,47	2	10,53	19	100	1	100	-	0,00	1	100
Berufs-ausbildung	38	389	94,19	24	5,81	413	100	36	92,31	3	7,69	39	100
Duales Studium	12	164	69,20	73	30,80	237	100	5	55,56	4	44,44	9	100
Praktikum/Ab-schlussarbeiten	10	260	64,04	146	35,96	406	100	80	70,80	33	29,20	113	100
Werkstudenten	18	119	68,79	54	31,21	173	100	9	20,45	35	79,55	44	100
Gesamtergebnis	79	949	76,04	299	23,96	1.248	100	131	63,59	75	36,41	206	100

Nachwuchskräfte (Stand 31.12.2019)

	männlich		weiblich		gesamt	
	Anzahl	Zeilen-prozente	Anzahl	Zeilen-prozente	Anzahl	Zeilen-prozente
Nachwuchskräfte	68	87,18 %	10	12,82 %	78	100,00 %
Sonstige	17	56,67 %	13	43,33 %	30	100,00 %
Gesamtergebnis	85	78,70 %	23	21,30 %	108	

Führung inkl. Geschäftsführung (Stand 31.12.2019)

	Führungspositionen	Teilzeitbeschäftigte in Führung
Absolute Zahl männlich	201	16
Anteil an der männlichen Grundgesamtheit	14,08 %	1,12 %
Absolute Zahl weiblich	45	18
Anteil an der weiblichen Grundgesamtheit	10,79 %	4,32 %
Gesamtergebnis	246	34
Anteil an der Grundgesamtheit	13,33 %	1,84 %

Teilzeit inkl. Geschäftsführung (Stand 31.12.2019)

	männlich		weiblich		gesamt	
	Anzahl	Spaltenprozen-te	Anzahl	Spaltenprozen-te	Anzahl	Spaltenprozen-te
Vollzeit	1.351	94,61 %	248	59,47 %	1.599	86,67 %
Teilzeit	77	5,39 %	169	40,53 %	246	13,33 %
Gesamtergebnis	1.428	100,00 %	417	100,00 %	1.845	100,00 %

Telearbeit (Stand 31.12.2019)

	männlich			weiblich			gesamt		
	Anzahl	Zeilen- prozente	Spalten- prozente	Anzahl	Zeilen- prozente	Spalten- prozente	Anzahl	Zeilen- prozente	Spalten- prozente
Alternierende Telearbeit	88	71,54 %	118,92 %	35	28,46 %	66,04 %	123	100 %	22,40 %
Unregelmäßige Telearbeit	280	65,73 %	378,38 %	146	34,27 %	275,47 %	426	100 %	77,60 %
Gesamtergebnis	368			181			549	100 %	100 %

Sabbaticals und Beurlaubung (Stand 31.12.2019)

	männlich	weiblich	gesamt
Sabbat-Arbeitsphase	8	8	16
Sabbat-Freistellungsphase	1	3	4
Gesamtergebnis	9	11	20

Fort- und Weiterbildung intern (Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2019)

	weiblich		männlich		gesamt	
	Anzahl	Zeilen- prozente	Anzahl	Zeilen- prozente	Anzahl	Zeilen- prozente
Gebuchte Seminare über SAP						
01 Führung	81	32,14 %	171	67,86 %	252	100 %
02 Gesundheit	20	27,40 %	53	72,60 %	73	100 %
03 Recht	45	28,13 %	115	71,88 %	160	100 %
04 Persönlichkeit	194	40,93 %	280	59,07 %	474	100 %
05 IT	137	38,16 %	222	61,84 %	359	100 %
06 Arbeitssicherheit	70	15,49 %	382	84,51 %	452	100 %
Summen	547	30,90 %	1.223	69,10 %	1.770	100 %

Fort- und Weiterbildung extern (Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2019)

	weiblich		männlich		gesamt	
	Anzahl	Zeilen- prozente	Anzahl	Zeilen- prozente	Anzahl	Zeilen- prozente
Gebuchte Seminare über SAP						
Extern (ZAF und fachspezifisch)	184	29,49 %	440	70,51 %	624	100 %
Summen	184	29,49 %	440	70,51 %	624	100 %

Hamburg Port Authority AöR

Neuer Wandrahm 4

20457 Hamburg

Tel.: +49 40 42847-0

www.hamburg-port-authority.de



WIR MACHEN HAFEN