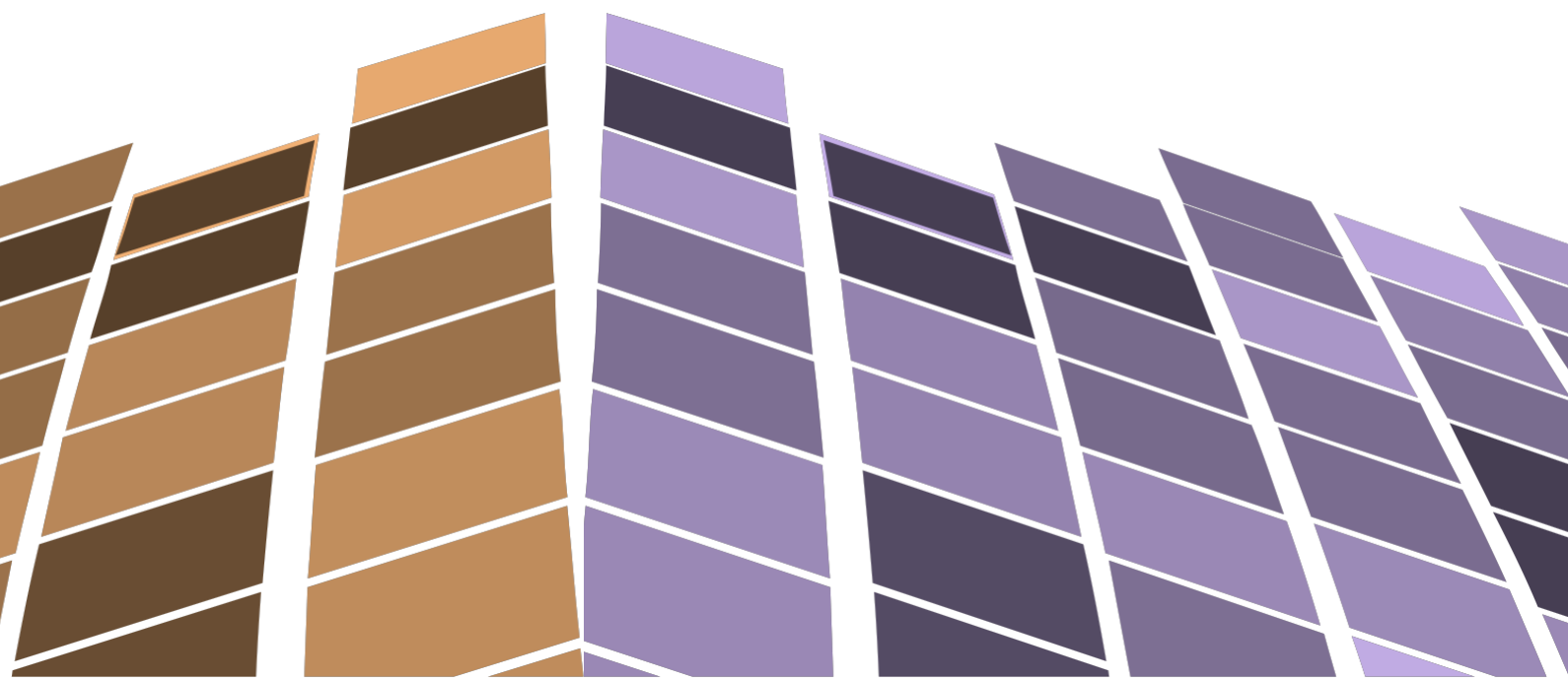




Rahoitusalan tasa-arvoraportti 2022

09.11.2022

Palvelualojen työnantajat PALTA ry, Ammattiliitto Pro ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry





Sisältö

1. TOIMEKSIANTO JA TAUSTAA	3
2. TOIMINTAYMPÄRISTÖ	3
3. SUKUPUOLTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA SUOMESSA	4
4. TASA-ARVO JA EU	5
5. NAISET JA MIEHET RAHOITUSALALLA	6
5.1. Sijoittuminen eri tehtävatasoille ja tehtäviin	6
5.2. Ikäjakauma	9
5.3. Työssäkäyntialue	11
5.4. Koulutus	12
6. PALKKAUS	14
6.1. Naisten – miesten keskiansiot	15
6.2. Palkkakehitys eri tehtävissä	15
6.3. Ansiotaso eri tehtävatasoilla ja tehtävissä	17
6.4. Keskiansiot – taustatekijät	18
6.5. Tulospalkkiot	23
6.6. Palkkaan ja palkkaeroihin vaikuttavia tekijöitä	24
7. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA KESKEISIÄ HUOMIOITA	25
8. TOIMENPIDESUOSITUKSET	26
9. LIITTEET	28
Liite 1	29
Liite 2	31

1. TOIMEKSIANTO JA TAUSTAA

Liittojen välisestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän toiminnasta on sovittu 25.3.2022 voimaan tullessa rahoitusalan työehtosopimuksessa. Allekirjoituspöytäkirjan mukaan työryhmän tehtävänä on jatkaa liittojen välistä yhteistyötä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Työryhmässä tarkastellaan muun muassa työn ja perheen yhdistämiseen ja perhevapailta työhön paluun tukemiseen liittyviä hyviä yrityskäytäntöjä. Työryhmä laatii sopimuskauden aikana tasa-arvoraportin.

Työehtosopimusosapuolten välinen tasa-arvoraportti julkaistiin edellisen kerran vuonna 2018.

Raportin tilastot käsittelevät alalla kokoaikatyössä työskentelevien naisten ja miesten palkkausta, työhönsijoittumista, koulutusta ja urakehitystä. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta tarkastelussa on mukana eri-ikäisten henkilöiden ansiotasot.

Raportin tilastotiedot perustuvat, jollei muuta mainita, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:n keräämiin ja tuottamiin tietoihin ja tilastoihin ajalta syyskuu 2020–syyskuu 2021. Rahoitusallalla tilastoinnin piirissä oli 20 248 henkilöä.

Työryhmään kuuluivat seuraavat henkilöt:

- Palvelualojen työnantajat PALTA ry edustajina Kirsi Arvola ja Timo Höykinpuro
- Ammattiliitto Pro ry:n edustajina Minna Davidjuk, Sirpa Hietakangas, Jari Kaitosuo, Joanna Koskinen, Jarmo Paananen ja Virpi Ylönen
- Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n edustajina Moa Fanta, Julia Lauren, Karin Martin, Emilia Pennanen ja Heidi Tuominen

2. TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Pankkien toimintaedellytysten kehitys heijastaa koko taloudessa tapahtuvia muutoksia. Näitä ovat sekä suhdannevaihtelut että toimintaympäristön rakenteelliset muutokset. Rahoitusalan sääntelyn lisäksi kyberturvallisuus, robotisaatio, tekoälyn luomat mahdollisuudet sekä teknologiapohjaiset internetissä toimivat kilpailijat ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat tulevaisuudessa pankkien toimintaedellytyksiin ja uudistumistarpeeseen. Asiakstarpeet ja asiakkaiden käyttäytyminen ovat muuttuneet, ja tällä on vaikutusta työn tekemiseen ja henkilöstön osaamisvaatimukseen. Tehtäviä, joissa hoidetaan yksinomaan kassapalveluja, ei juurikaan enää ole.

3. SUKUPUOLTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA SUOMESSA

Sukupuolten välistä tasa-arvoa Suomessa voidaan tarkastella tilastokeskuksen julkaisun [Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2021](#) avulla, joka oli aikaisemmin nimeltään *Naiset ja miehet Suomessa*. Julkaisu sisältää kaikkia palkansaajia koskevia tilastoja. Julkaisussa on tilastoja muun muassa sosioekonomisesta asemasta, koulutuksesta, palkoista ja ajankäytöstä.

Sukupuolten tasa-arvo Suomessa vuoden 2021 tilastojen mukaan ylemmän toimihenkilön tehtävissä työskentelevistä 48,6 % oli naisia ja 51,4 % miehiä. Näistä johtotehtävissä työskentelevistä naisia oli 40,1 % ja miehiä 59,9 %. Toimihenkilöistä naisia oli 67,1 % ja miehiä 32,9 %. Koko kansantalouden tasolla naisten palkat olivat 84,1 % miesten palkoista vuonna 2019.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (jäljempänä tasa-arvolaki) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Tasa-arvolaki kieltää naisten ja miesten asettamisen eri asemaan sukupuolen, vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Tasa-arvolain mukaista kiellettyä syrjintää on myös se, että sukupuolet tosiasiallisesti joutuvat neutraalilta vaikuttavan perusteen nojalla sukupuolen perusteella epäedulliseen asemaan. Menettely ei ole syrjintää, jos menettely perustuu suunnitelmaan, joka tähtää tasa-arvon edistämiseen. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan toimimaan siten, että avoimiin tehtäviin hakeutuisi molempia sukupuolia.

Työnantajan tulee edistää sukupuolten sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luoda yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen, edistää tasa-arvoa palkkauksessa ja muissa työehdoissa, helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä toimia siten, että sukupuoleen perustuva syrjintä ehkäistään ennakolta.

Työnantajan tulee sisällyttää toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi erilliseen tasa-arvosuunnitelmaan, jos yrityksessä työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelma sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvosuunnitelmaan kirjataan lisäksi toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Suunnitelma voidaan sisällyttää työyhteisön kehittämissuunnitelmaan.

4. TASA-ARVO JA EU

Kesäkuussa 2019 voimaan tulleella Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta (2019/1158/EU) eli työelämän tasapainodirektiivillä uudistettiin vanhempainvapaadirektiiviä (2010/18/EU).

Työelämän tasapainodirektiivi on osa komission toimenpidepakettia, jolla pyritään puuttumaan naisten aliedustukseen työelämässä ja tukemaan heidän urakehitystään parantamalla työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen edellytyksiä.

Suomessa työelämän tasapainodirektiivi toimeenpantiin 1.8.2022 voimaan tulleella perhevapauudistuksella. Direktiivin kautta Suomen lainsäädäntöön tuli myös työntekijän oikeus palkattomaan omaishoitovapaaseen korkeintaan viisi päivää kalenterivuodessa sekä oikeus saada kirjallinen selvitys kohtuullisen ajan kuluessa tilanteesta, jossa työnantaja kieltäytyy osa-aikatyöstä vanhempainvapaalla.

Komissio on antanut direktiiviehdotuksen palkka-avoimuudesta maaliskuussa 2021. Tämän jälkeen EU-neuvoston yleisnäkemyks on muodostettu, EU-parlamentin neuvottelumandaatti on hyväksytty ja EU-instituutioiden väliset neuvottelut direktiivin lopullisesta sisällöstä ovat käynnistyneet. Lopullista direktiiviä ei vielä ole.

EU komissio saavutti kesäkuussa 2022 sovun EU-parlamentin ja jäsenmaiden välillä pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiöitä koskevasta direktiivistä. Direktiiviä ei ole vielä hyväksytty. Jos direktiivi hyväksytään, on implementointi suoritettava kahden vuoden kuluessa. Arviona on, että hyväksyminen ja voimaantulo toteutuisivat vuoden 2022 loppuun mennessä.

EU-työmarkkinaosapuolten työohjelmassa 2022–2023 ei ole sovittuna erillisiä tasa-arvotemaan liittyviä toimenpiteitä. Tasa-arvon edistäminen ja naisten työmarkkina-aseman parantaminen ovat eurooppalaisille työmarkkinaosapuolille kuitenkin keskeisiä teemoja.

Lisätietoja: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tietolahteita/tasa-arvotilastoja>

EU:n päivitetty tasa-arvostrategia, ks. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_fi

5. NAISSET JA MIEHET RAHOITUSALALLA

Rahoitusala on Suomessa ollut perinteisesti erittäin naisvaltainen naisten osuuden pysytellessä vuosikymmenten ajan noin 80 prosentin tuntumassa. Viime vuosikymmenellä miesten osuus on lähtenyt selvään kasvuun ja vuonna 2021 jo noin 37,7 prosenttia alalla työskentelevistä oli miehiä. Vuonna 2021 suomalaiset pankit työllistivät yhteensä noin 23 000 henkilöä, joista 20 248 kuului kokoaikatyön tilastoinnin piiriin. Näistä naisia oli 12 606 ja miehiä 7 642. Tarkemmat tiedot kaikkien rahoitusalaalla työskentelevien naisten ja miesten osuuksista käyvät ilmi taulukosta 1.

TAULUKKO 1. Naiset ja miehet rahoitusalaalla, kaikki tehtävätasot yhteensä vuosina 2010–2021

Vuosi	Miehet, %	Naiset, %
2010	26,9	73,1
2013	29,1	70,9
2017	33,3	66,7
2021	37,7	62,3

5.1 Sijoittuminen eri tehtävätasolle ja tehtäviin

Tilastoissa tehtävät on luokiteltu kolmeen eri tasoon: johto, esihenkilö- ja asiantuntijat sekä toimihenkilöt. Johtotasolle kuuluviksi on luokiteltu esim. liiketoiminta- ja yksikönjohtajat ja liikepankkien sivukonttorien johtajat. Esihenkilö- ja asiantuntijatasolle sijoittuvat pääosin vaativuusluokkaan 5.2 kuuluvat henkilöt. Toimihenkilötasolle sijoittuvat vaativuusluokkiin 3–5.1 kuuluvat toimihenkilöt, jotka tyypillisesti työskentelevät erilaisissa suorittavan tason asiakaspalvelutehtävissä.

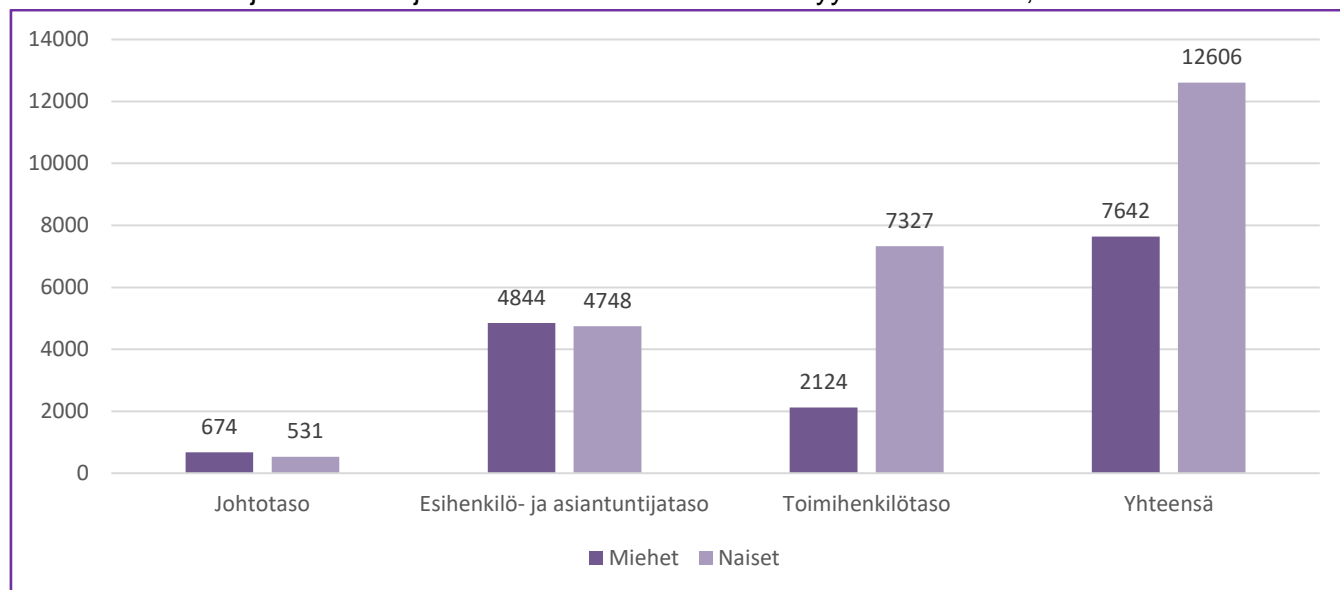
Naisten ja miesten sijoittumisessa eri tehtävätasolle ja eri tehtäviin on suuria eroja. Johtotaso on edelleen miesvaltainen. Vuonna 2021 myös esihenkilö- ja asiantuntijatasolla miesten osuus on suurempi kuin naisten. Toimihenkilötasolla työskentelee enemmän naisia kuin miehiä, mutta miesten osuus on kasvanut.

Tarkemmat tiedot naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtävätasolle on nähtävissä taulukosta 2 ja kuviosta 1.

TAULUKKO 2. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtävätasolle syyskuussa 2021

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naiset
	Lkm.	Lkm.	Lkm.	%
Johtotaso	674	531	1205	44,1
Esihenkilö- ja asiantuntijataso	4844	4748	9592	49,5
Toimihenkilötaso	2124	7327	9451	77,5
Yhteensä	7642	12606	20248	62,3

KUVIO 1. Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtävätasolle syyskuussa 2021, Lukumäärät



Johtotaso

Kaikista rahoitusallalla työskentelevistä naisista 4,2 % työskentelee johtotasolla (kuvio 1). Vuoden 2018 raporttiin verrattuna osuus on kasvanut 0,4 prosenttiyksikköä. Kaikista johtotasolla työskentelevistä henkilöistä naisten osuus on puolestaan 44,1 %. Tarkemmat tiedot naisten ja miesten osuudesta ovat nähtävillä taulukosta 3 ja kuviosta 2.

TAULUKKO 3. Naisten ja miesten osuus johtotasolla tiettyinä vuosina aikavälillä 2010–2021

Vuosi	Miehet Lkm.	Naiset Lkm.	Yhteensä Lkm.	Naisten osuus %
2010	814	465	1279	36,4
2013	716	556	1272	43,7
2017	745	535	1280	41,8
2021	674	531	1205	44,1

Esihenkilö- ja asiantuntijataso

Kaikista rahoitusallalla työskentelevistä naisista esihenkilö- ja asiantuntijatasolle sijoittui vuoden 2021 syyskuussa 38,0 % (kuvio 1). Kaikista esihenkilö- ja asiantuntijatasolla työskentelevistä naisten osuus oli 49,5 %. Miesten osuus on kasvanut ja naisten laskenut viime raporttiin nähden. Tarkemmat tiedot naisten ja miesten osuudesta esihenkilö- ja asiantuntijatasolla on nähtävissä taulukosta 4 ja kuviosta 2.

TAULUKKO 4. Naisten ja miesten osuus esihenkilö- ja asiantuntijatasolla tiettyinä vuosina aikavälillä 2010–2021

Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naisten osuus
	Lkm.	Lkm.	Lkm.	%
2010	3693	4108	7801	52,7
2013	4157	4313	8470	50,9
2017	4490	4823	9313	51,8
2021	4844	4748	9592	49,5

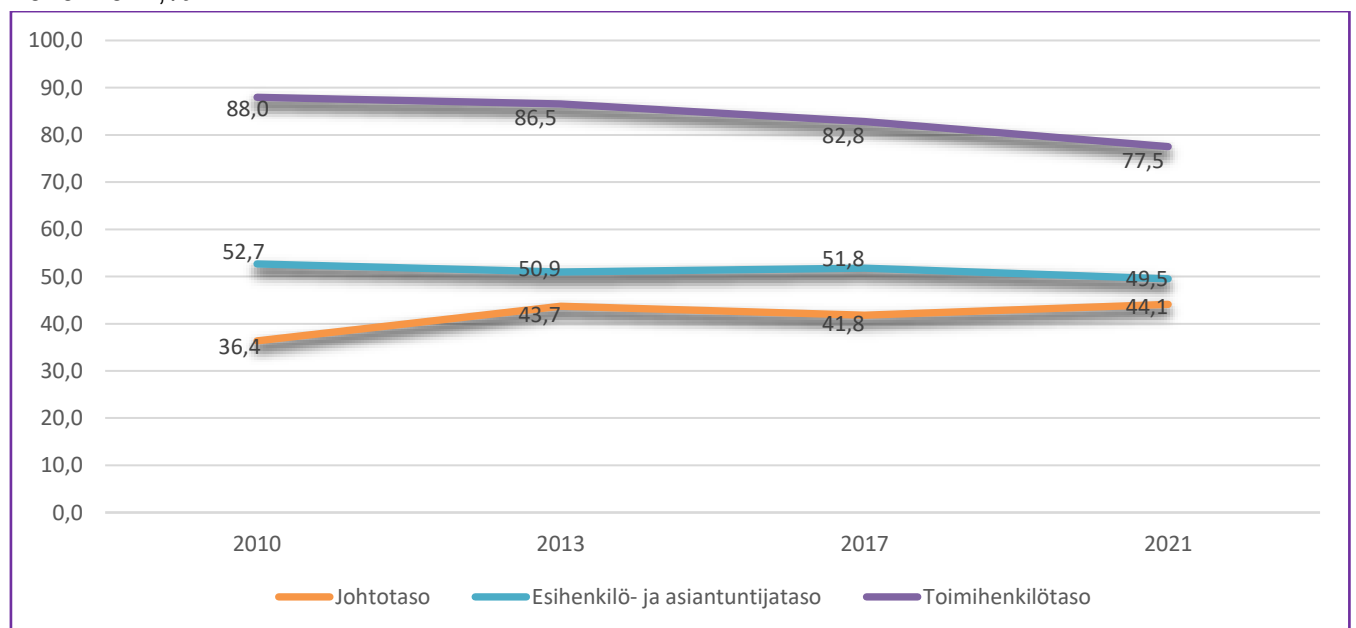
Toimihenkilötaso

Vuonna 2021 kaikista toimihenkilötasolla työskentelevistä henkilöistä naisten osuus oli 77,5 %. Kaikista rahoitusallalla työskentelevistä naisista 58 prosenttia sijoittui toimihenkilötasolle (kuvio 1). Verrattuna viime raporttiin on miesten osuus toimihenkilötasolla kasvanut 5,3 prosenttiyksikköä (taulukko 5).

TAULUKKO 5. Naisten ja miesten osuus toimihenkilötasolla tiettyinä vuosina aikavälillä 2010–2021

Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naisten osuus
	Lkm.	Lkm.	Lkm.	%
2010	1668	12187	13855	88,0
2013	1762	11320	13082	86,5
2017	1836	8837	10673	82,8
2021	2124	7327	9451	77,5

KUVIO 2. Naisten osuus johtotasolla, esihenkilö- ja asiantuntijatasolla sekä toimihenkilötasolla vuosina 2010–2021,%



Naisten tehtävät – miesten tehtävät

Rahoitusalan henkilöstöstä enemmistö työskentelee asiakaspalvelutehtävissä tai niihin kiinteästi liittyvissä taustatehtävissä. Suurin osa edellä mainituissa tehtävissä työskentelevistä on naisia. Tilastonimikkeittäin vertailtuna poikkeavia ovat pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinoihin liittyvät asiakaspalvelutehtävät, joissa toimihenkilötasolla naisia ja miehiä on yhtä paljon. Naisten tehtävät sijoittuvat asiakaspalvelu- ja niihin liittyvien taustatehtävien lisäksi henkilöstöhallintoon sekä erilaisiin viestintä- ja lakiasiatehtäviin. Miesten tehtäviä sijoittui asiakaspalvelun puolella pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinoihin sekä tietotekniikan asiantuntija- ja esihenkilötehtäviin.

Tasa-ammatteja eli ammatteja, joissa kumpaakin sukupuolta työskentelee noin 40–60 % henkilöstöstä, ovat esimerkiksi monet asiakaspalvelu- tai taustatehtäviin liittyvät esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät, IT-tukeen liittyvät toimihenkilötehtävät sekä sisäiseen tarkastukseen ja turvallisuuteen liittyvät tehtävät. Näistä viimeksi mainitut ovat selvästi kasvaneet edelliseen raporttiin verrattuna (vrt. vuoden 2018 raportti), sillä toimintaympäristön muuttuessa ala on joutunut panostamaan kyberturvallisuuteen.

Miesten ja naisten tarkempi sijoittuminen eri tehtäviin on nähtävissä raportin liitteessä 2.

5.2. Ikäjakauma

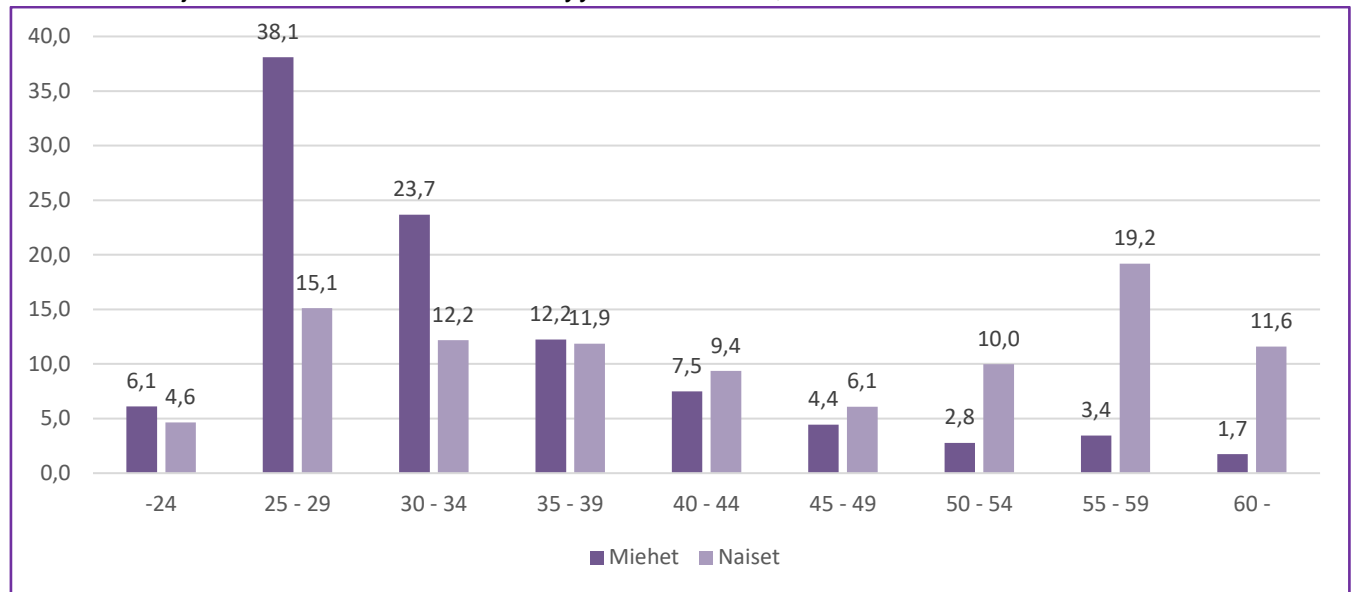
Vuoden 2021 lopulla kaikkien alalla toimivien keski-ikä oli 43 vuotta. Naisten keski-ikä oli 45 vuotta, kun se miehillä 41 vuotta. Korkein keski-ikä oli johtotehtävissä, jossa naisten keski-ikä oli 49 vuotta ja miesten keski-ikä oli 47 vuotta. Suurin sukupuolittainen ero oli toimihenkilötehtävissä, jossa naisten 43 vuoden keski-ikä oli 10 vuotta miesten vastaavaa korkeampi.

Tämä näkyy myös kuviosta 3, josta voidaan havaita alle 39-vuotiaita miehiä olevan suhteellisesti enemmän kuin samanikäisiä naisia.

Verrattaessa rahoitusalaa vakuutusalaan huomataan, että yhteneväisyyksiä löytyy ja kaikkien vakuutusalalla toimivien keski-ikä on sama 43 vuotta. Tehtävätasoitain tarkasteltuna johtotehtävässä naisten ja miesten keski-ikä oli molemmissa 49 vuotta. Esihenkilö- ja asiantuntijoissa keski-ikä oli miehillä 45 vuotta ja naisilla 46 vuotta ja toimihenkilötehtävissä miehillä 40 vuotta ja naisilla 43 vuotta.¹

¹ Lähde: Vakuutusalan tasa-arvoraportti 2022 –julkaisu

KUVIO 3. Ikäjakauma toimihenkilötasolla syyskuussa 2021, %



Toimihenkilötasolla 19,8 prosenttia miehistä on yli 40-vuotiaita, naisista yli 40-vuotiaita on vastaavasti 56,3 prosenttia. Yli 45-vuotiaiden osuus miesten kokonaismäärästä toimihenkilötehtävissä on edelleen laskenut viime vuosien tapaan. Alle 40-vuotiaissa miesten osuus on edelleen kasvanut. Tämä selittyy, että alalle on palkattu enemmän nuoria miehiä viime raporttiin nähden.

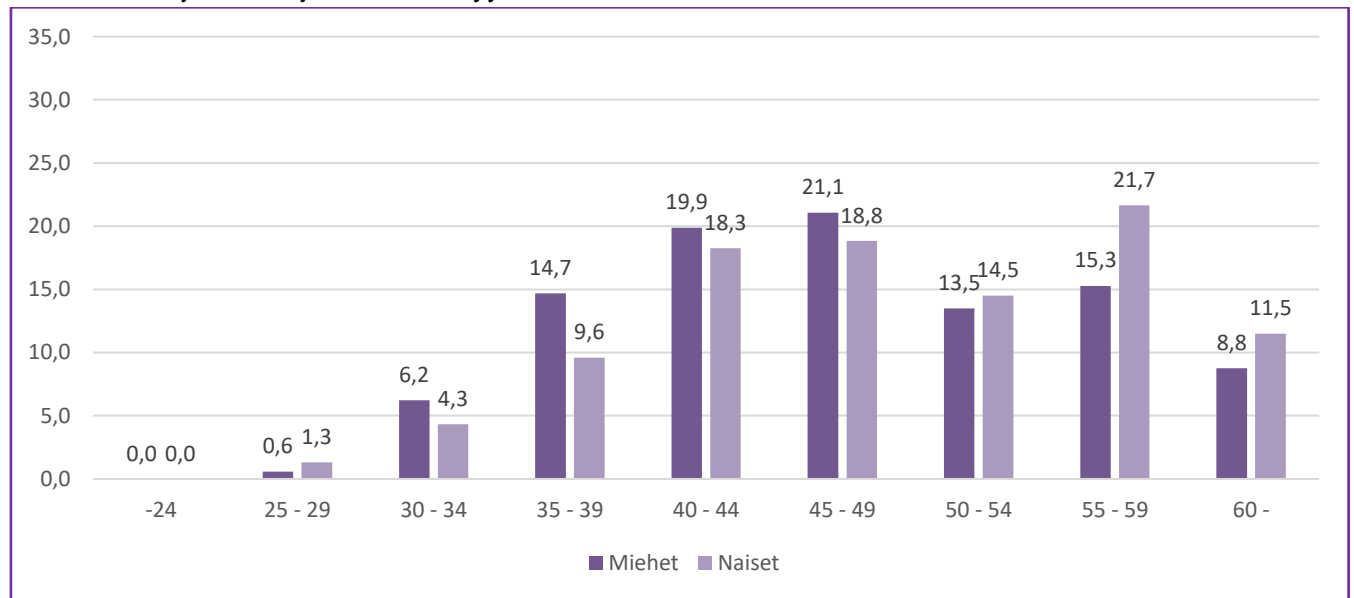
Kuviosta 4 ilmenee, että esihenkilö- ja asiantuntijatasolla on havaittavissa samaa kuin toimihenkilötasolla, eli alle 40-vuotiaita miehiä on suhteellisesti enemmän kuin samanikäisiä naisia. Ero ei kuitenkaan ole niin suuri kuin toimihenkilötasolla.

KUVIO 4. Ikäjakauma esihenkilö- ja asiantuntijatasolla syyskuussa 2021, %



Tasaisin naisten ja miesten suhteellinen jakauma on johtotasolla. Kuviosta 5 käy ilmi, että miehiä on 30–49-vuotiaissa suhteellisesti enemmän, kun taas naisjohtajia on yli 50-vuotiaissa enemmän.

KUVIO 5. Ikäjakauma johtotasolla syyskuussa 2021 %



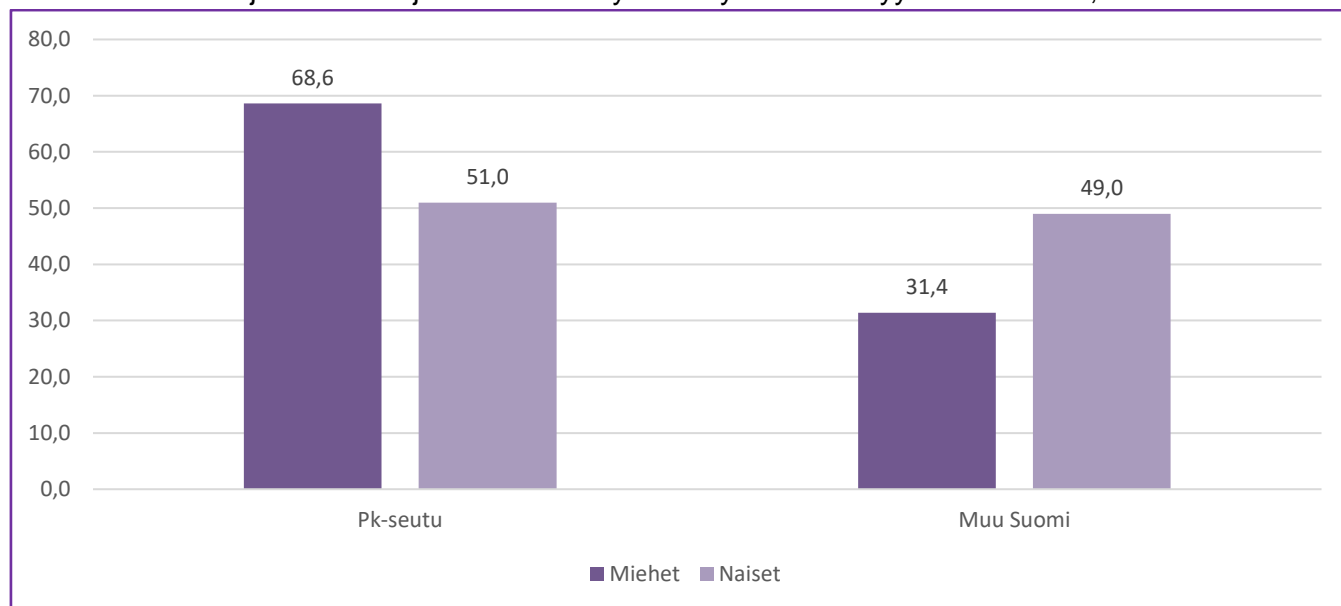
5.3. Työssäkäyntialue

Rahoitusalan työehtosopimus sisältää vähimmäispalkkatasot kahdelle eri työssäkäyntialueelle. Toisen alueen muodostaa pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Vantaa ja Kauniainen), toisen alueen puolestaan muu Suomi. Taulukosta 6 on havaittavissa naisten ja miesten sijoittuminen eri alueille. Kuviosta 6 nähdään, että alalla työskentelevistä miehistä 68,6 % käy töissä pääkaupunkiseudulla, naisilla vastaava osuus on 51,0 %.

TAULUKKO 6. Naisten ja miesten sijoittuminen eri työssäkäyntialueille syyskuussa 2021, Lukumäärät

	Miehet	Naiset
Pääkaupunkiseutu	5244	6429
Muu Suomi	2398	6177
Yhteensä	7642	12606

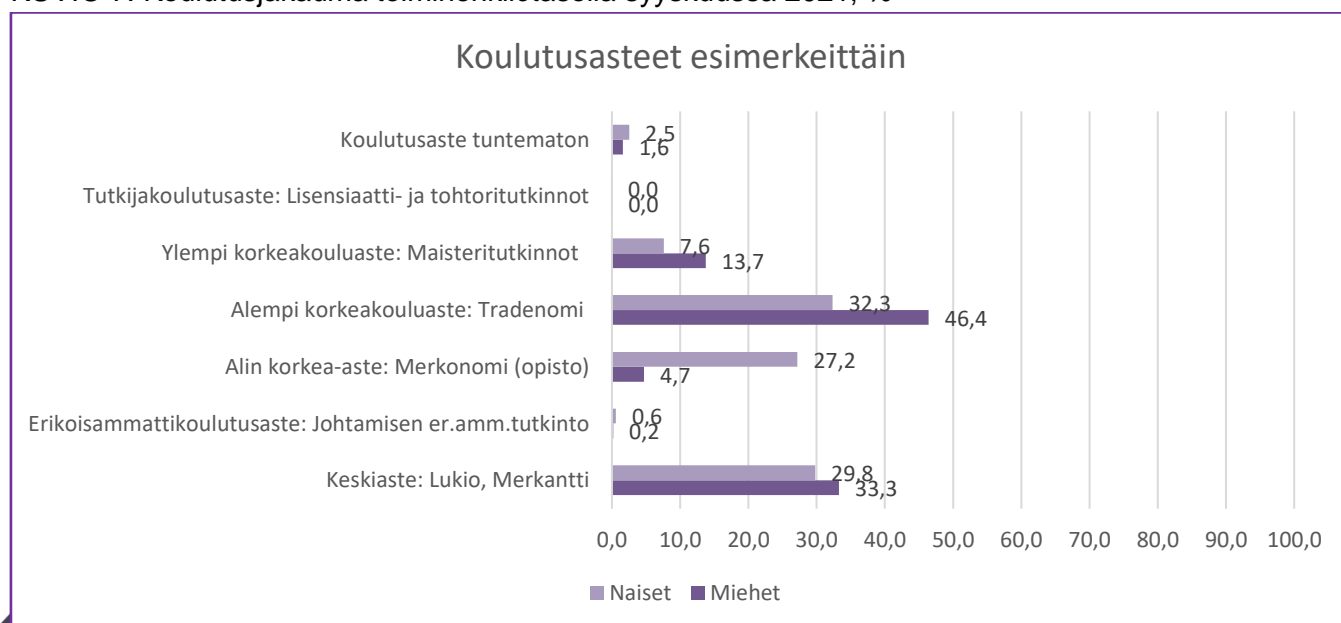
KUVIO 6. Naisten ja miesten sijoittuminen eri työssäkäyntialueille syyskuussa 2021, kaikki tehtävätasot, %



5.4. Koulutus

Koulutustaso on noussut toimihenkilötasolla vuosien saatossa. Nykyisin tyypillisin on kaikkien toimihenkilöiden osalta alempi korkeakouluaste eli tradenomitutkinnon suorittanut henkilö. Kuviosta 7 nähdään, että toimihenkilötasolla miesten ja naisten koulutustasoissa on eroja erityisesti alimman korkea-asteen sekä alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla.

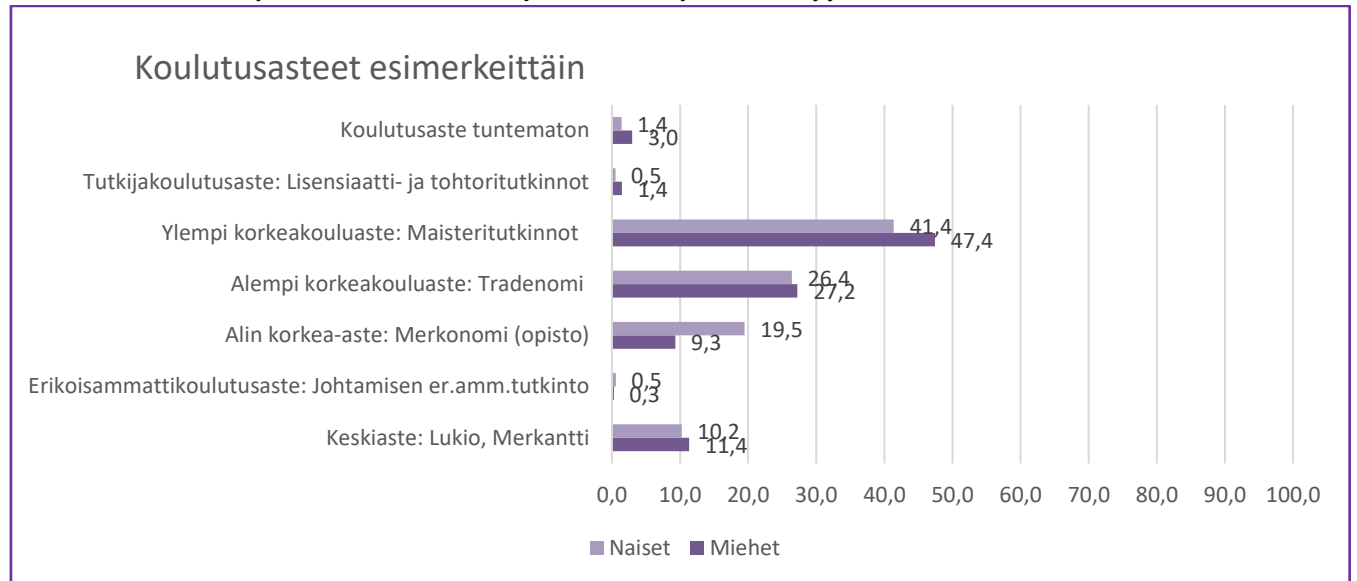
KUVIO 7. Koulutusjakauma toimihenkilötasolla syyskuussa 2021, %



KUVIOSSA 8 on nähtävissä tarkemmat tiedot koulutustaustan jakautumisesta naisten ja miesten kohdalla esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä.

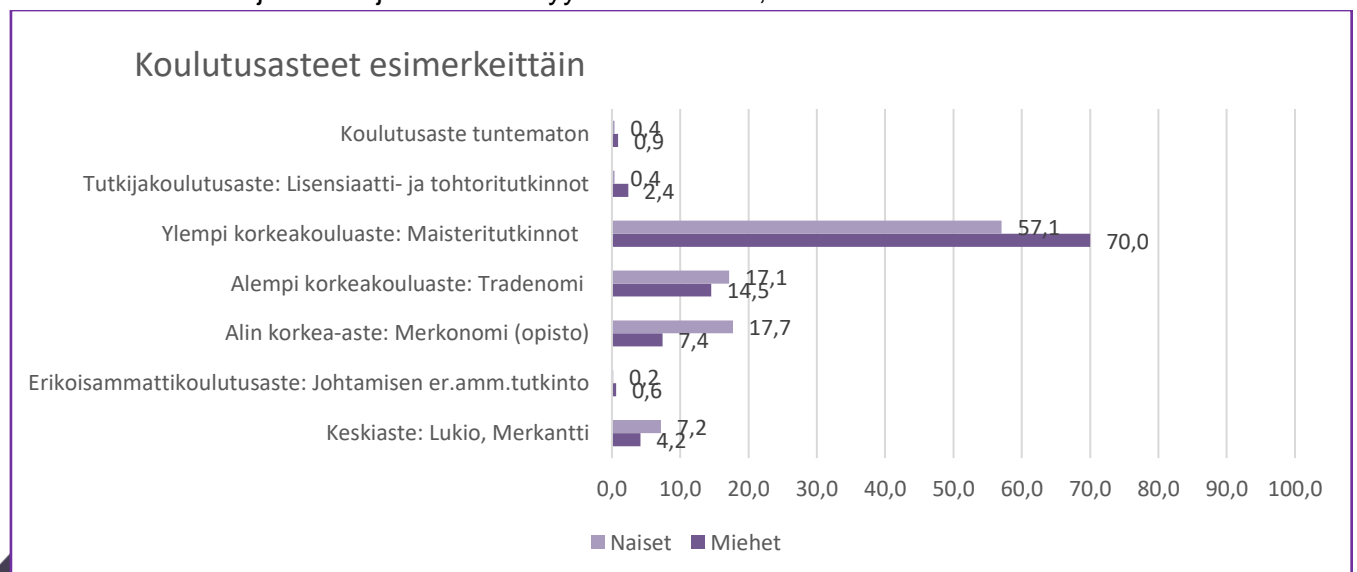
Esihenkilö- ja asiantuntijatasolla yleisin tutkinto oli vuoden 2021 syyskuussa ylempi korkeakoulututkinto. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden naisten osuus on kasvanut huomattavasti edelliseen raporttiin verrattuna (vuonna 2018 luvun olleen 34,8 %).

KUVIO 8. Koulutusjakauma esihenkilö- ja asiantuntijatasolla syyskuussa 2021, %



KUVIOSTA 9 nähdään, että johtotason tehtävissä sekä naisten että miesten tyypillisin koulutustausta on ylempi korkeakouluaste. Johtotasolla työskentelevistä miehistä 70,0 prosenttia on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon, kun naisten vastaava luku 57,1 prosenttia. Naisten osuus on kasvanut huomattavasti edelliseen raporttiin verrattuna (vuonna 2018 luku oli 49,2 %).

KUVIO 9. Koulutusjakauma johtotasolla syyskuussa 2021, %



6. PALKKAUS

Rahoitusalan palkkausjärjestelmä on luonteeltaan vähimmäispalkkausjärjestelmä. Tehtävät on luokiteltu niiden sisällön sekä niissä vaadittavan osaamisen, harkinnan ja vuorovaikutustaitojen mukaan viiteen eri vaativuusluokkaan. Vaativuusluokka määräytyy päätehtävän perusteella eli sen mukaan minkälaisia työtehtäviä tehdään vähintään puolet työajasta. Tämä työtehtävän vaativuuteen perustuva luokitus on työehtosopimuksen piiriin kuuluvalla henkilöstöllä tärkein palkkaukseen vaikuttava tekijä.

Palkkaan vaikuttivat aiemmin myös kokemus-, tehtävä- ja pätevyysisät. Vuonna 2007 toteutetun palkkausjärjestelmäuudistuksen myötä entiset lisät sulautuivat henkilökohtaiseksi palkanosaksi ja käyttöön otettiin palkkakeskustelumalli, jossa osa palkankorotuksista jaetaan pätevyyden, suoriutumisen, kokemuksen karttumisen ja päätehtävää vaativampien osatehtävien perusteella.

Viimeisimmän liittojen tekemän tasa-arvoraportin jälkeen palkkoja ja vähimmäispalkkoja on korotettu seuraavasti:

- 1.3.2018 lukien 1,26 prosentin yleiskorotuksella,
- 1.10.2018 lukien 1,2 prosentin palkkakeskusteluerällä,
- 1.2.2019 lukien 1 prosentin yleiskorotuksella,
- 1.5.2020 lukien 1,2 prosentin yleiskorotuksella,
- 1.5.2021 lukien 0,45 prosentin yleiskorotuksella ja 2,1 prosentin vähimmäispalkkojen korotuksella sekä 1,65 prosentin palkkakeskusteluerällä vähimmäispalkkakorotuksen jälkeen,
- 1.6.2022 lukien 0,95 prosentin yleiskorotuksella ja 1,5 prosentin vähimmäispalkkataulukkojen korotuksella sekä 0,95 prosentin palkkakeskusteluerällä vähimmäispalkkakorotuksen jälkeen.

Työtehtävien vaativuuden sekä työntekijän pätevyyden ja suoriutumisen lisäksi myös työpaikan sijainnilla on oma vaikutuksensa palkkaukseen. Käytännössä palkkaan vaikuttavat lisäksi erilaiset markkinatekijät sekä henkilön oma neuvottelutaito palkkaansa liittyvissä asioissa.

Kuten luvussa 1 on todettu, tässä raportissa esitettävät tilastotiedot perustuvat pääosin Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n keräämiin tietoihin. Keskiansiolla tarkoitetaan säännöllisen työajan keskiansiota, joka sisältää luontoisedut ja säännöllisen työajan lisät, mutta ei ylityölisä eikä tulospalkkioita.

Jotta saadaan tarkempi kuva rahoitusalan palkkatasosta, kannattaa sitä verrata muutamiin muihin aloihin. Tässä raportissa vertailutietoina on taulukossa 7 nähtävillä olevat palkkatiedot vakuutusalan ja teollisuuden toimihenkilötehtävistä. Taulukon tiedoista huomataan, että kummallakin vertailualalla naisten ja miesten keskiansiot ovat rahoitusalaa korkeammat.

Vuoden 2013–2021 tilastoista näemme, että rahoitusalalla sukupuolten väliset palkkaerot ovat pienentyneet selvästi ja ovat nyt pienemmät kuin vertailualoilla.

TAULUKKO 7. Naisten ja miesten keskiansiot erialoilla toimihenkilötasolla syyskuussa 2021

Ala	Miehet	Naiset	Yhteensä, €/kk	Naisten ansiot / Miesten ansiot, %		
				2021	2017	2013
Rahoitus	3158	3124	3132	98,9	96,0	91,7
Vakuutus	3421	3172	3230	86,7	89,6	84,3
Teollisuus	3803	3317	3598	80,3	85,7	84,3

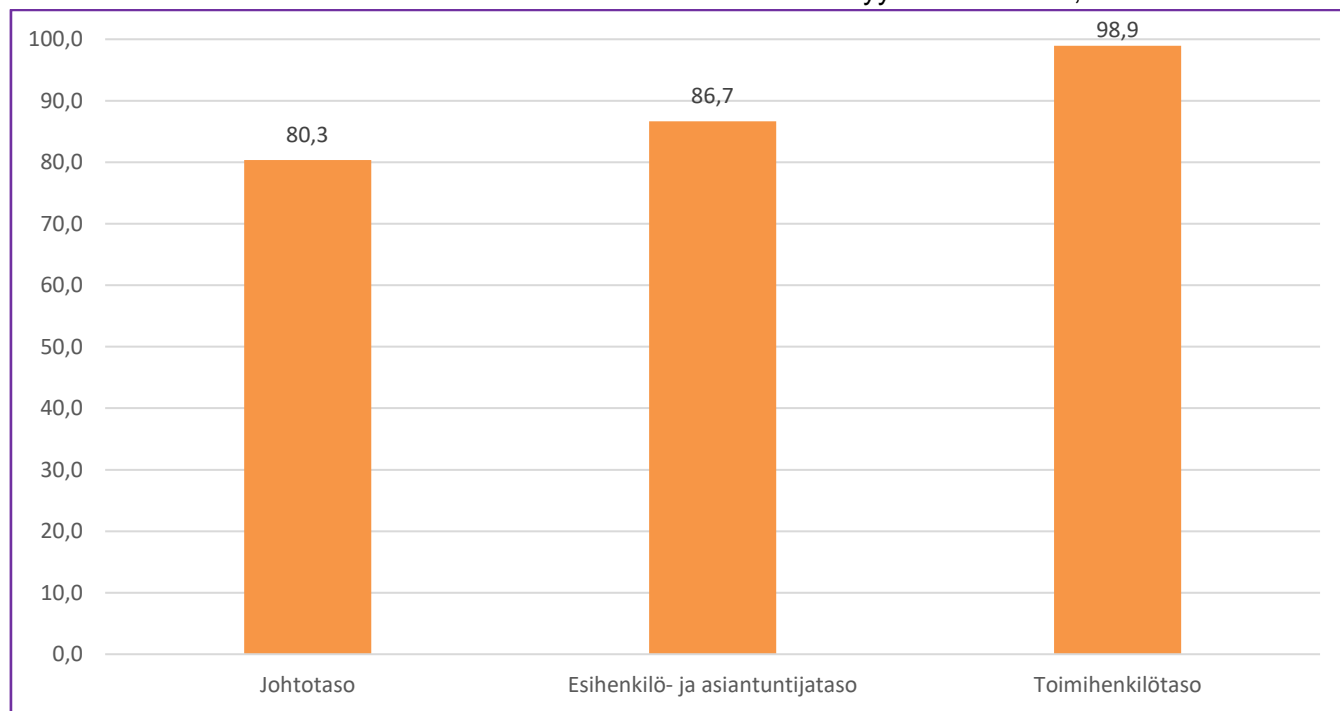
6.1. Naisten – miesten keskiansiot

Kaikkien rahoitusalalla työskentelevien naisten keskiansio oli 4125 euroa syyskuussa 2021. Vastaavana ajankohtana oli kaikkien alalla toimivien miesten keskiansio 5584 euroa ja naisten ansioiden osuus miesten ansioista täten 73,8 %. Tätä palkkaeroa selittää se, että miehet ja naiset ovat jakaantuneet epätasaisesti eri tehtäviin ja tehtävätasolle. Miehistä suurin osa työskentelee johto- tai esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä, kun taas valtaosa naisista on sijoittunut toimihenkilötasolle. Samalla tehtävätasollakin palkkaeroja kuitenkin ilmenee, sillä naisten ansioiden osuus miesten ansioista on tehtävätasosta riippuen 80,3–98,9 prosenttia. Tarkemmat tiedot keskiansioista eri tehtävätasoilla on nähtävissä taulukosta 8. Ansioiden väliset erot käyvät puolestaan ilmi kuviosta 10.

TAULUKKO 8. Keskiansiot eri tehtävätasoilla syyskuussa 2021, €/kk

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Johtotaso	9937	7983	9076
Esihenkilö- ja asiantuntijataso	6042	5237	5643
Toimihenkilötaso	3158	3124	3132

KUVIO 10. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin syyskuussa 2021, %



6.2. Palkkakehitys eri tehtävätasoilla

Tasoiittain tarkasteltuna kaikkein suurimmat sukupuolten väliset palkkaerot olivat johtotason palkoissa, joissa naisten ansiot olivat 19,7 % pienemmät kuin miesten palkat syyskuussa 2021. Tiedot käyvät ilmi kuviosta 10 ja taulukosta 9.

TAULUKKO 9. Keskiansiot johtotasolla tiettyinä vuosina aikavälillä 2010–2021

Vuosi	Miehet	Naiset	N/M
	€/kk	€/kk	%
2010	8145	6401	78,6
2013	9211	6421	69,7
2017	9566	7262	75,9
2021	9937	7983	80,3

Esihenkilö- ja asiantuntijatasolla naisten keskiansio oli vuoden 2021 syyskuussa 13,3 % pienempi kuin miesten. Tiedot käyvät ilmi kuviosta 11 ja taulukosta 10.

TAULUKKO 10. Keskiansiot esihenkilö- ja asiantuntijatasolla tiettyinä vuosina aikavälillä 2010–2021

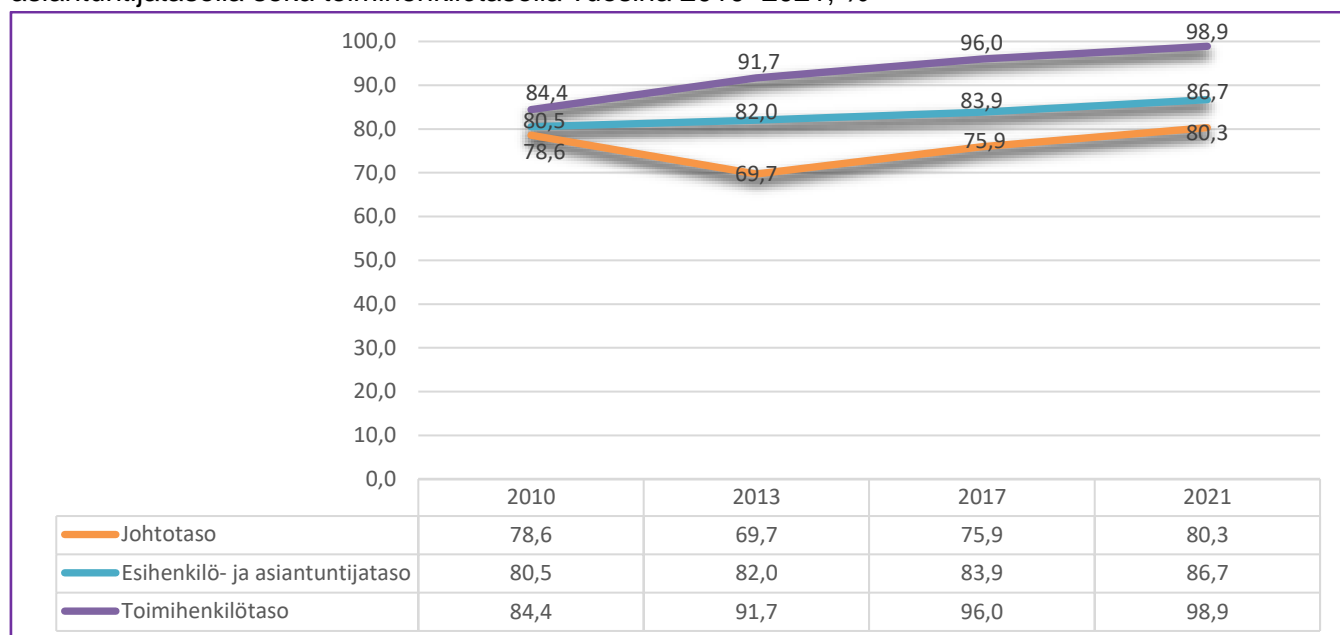
Vuosi	Miehet	Naiset	N/M
	€/kk	€/kk	%
2010	5257	4232	80,5
2013	5658	4639	82,0
2017	5612	4706	83,9
2021	6042	5237	86,7

Toimihenkilötasolla naisten keskiansio oli vuoden 2021 syyskuussa vain 1,1 % pienempi kuin miesten. Tiedot käyvät ilmi kuviosta 11 ja taulukosta 11.

TAULUKKO 11. Keskiansiot toimihenkilötasolla tiettyinä vuosina ajanjaksolla 2010–2021

Vuosi	Miehet	Naiset	N/M
	€/kk	€/kk	%
2010	3146	2656	84,4
2013	3053	2799	91,7
2017	2976	2856	96,0
2021	3158	3124	98,9

KUVIO 11. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin johtotasolla, esihenkilö- ja asiantuntijatasolla sekä toimihenkilötasolla vuosina 2010–2021, %



6.3. Ansiotaso eri tehtävatasoilla ja tehtävissä

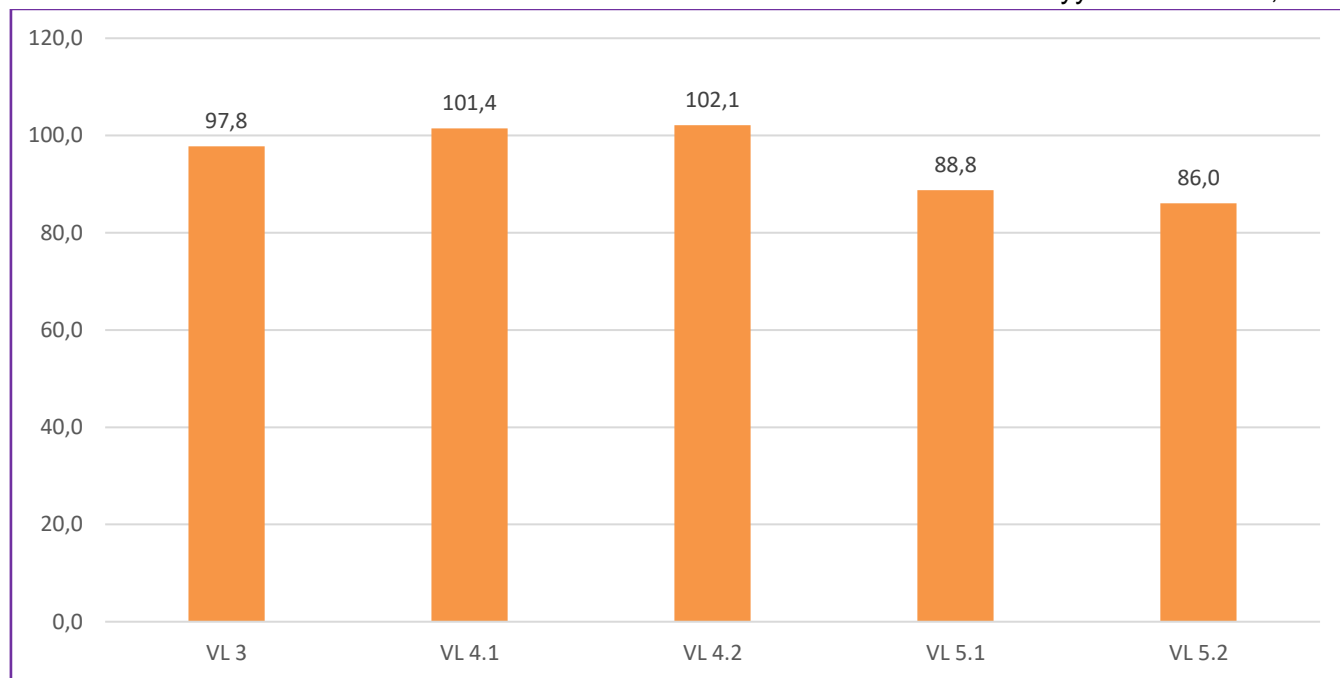
Tarkasteltaessa keskiansioita eri tehtävatasojen sisällä eri tehtävänimikkeiden mukaan (liite 1) huomataan, että keskiansioiden väliset palkkaerot esihenkilö- ja asiantuntijatasolla ovat esimerkiksi asiakaspalvelutehtävissä ovat 3,3–33,3 prosenttia ja taustatehtävissä 8,5–27,5 prosenttia. Joissakin tehtävissä naisten keskiansio ylittää miesten keskiansion. Esimerkiksi taustatehtävien maksupalvelutehtävissä naisten keskiansio on 105,9 prosenttia miesten keskiansiosta.

Toimihenkilötasolla havaitaan, että joissakin tehtävissä naisten keskiansio ylittää miesten keskiansion (liite 1). Esimerkiksi taustatehtävien: sijoituspalvelutehtävissä naisten keskiansio on 102,4 prosenttia miesten keskiansiosta. Tehtävissä, joissa miesten keskiansio on naisia korkeampi, vaihteluväli asiakaspalvelussa ja taustatehtävissä on 1,4–12,2 prosenttia. Lukumääräisesti suurimmassa ryhmässä *Asiakaspalvelu: palvelu ja myynti* on naisten keskiansio 100,8 prosenttia miesten keskiansioista.

Tehtävänimikkeiden mukaisen tarkastelun rinnalla voidaan eroja tarkastella myös vaativuusluokittain (Kuvio 12).

Rahoituslalla vallitsee periaate: sama palkka samasta tai vaativuudeltaan samanarvoisesta työstä. Kuvio 12 käy ilmi, että vaativuusluokissa 4.1 ja 4.2 on naisten keskiansio hieman suurempi kuin miesten vastaava. Sen sijaan vaativuusluokassa 5.2 on naisten keskiansio 86,0 prosenttia miesten keskiansiosta. Eroa selittää naisten ja miesten sijoittuminen hyvin erilaisiin esihenkilö- ja asiantuntijatehtäviin.

KUVIO 12. Naisten keskiansiot suhteessa miesten ansioihin vaativuusluokittain syyskuussa 2021, %



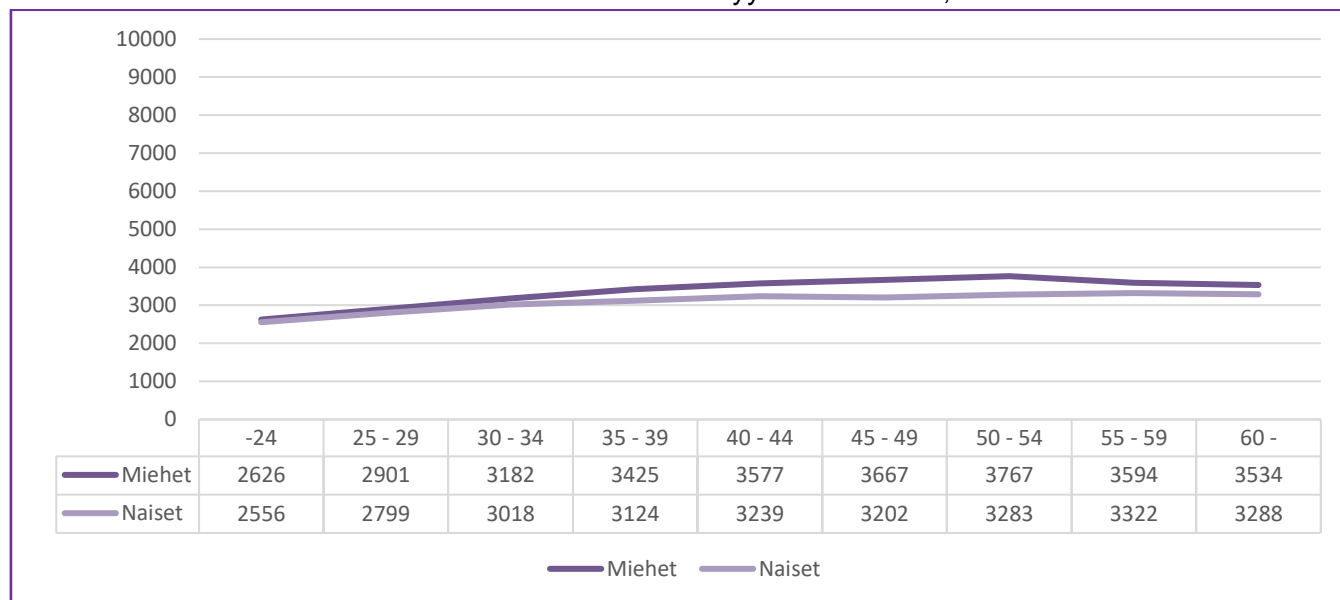
6.4 Keskiansiot – taustatekijät

Eri tasojen ja tehtävänimikkeiden keskiansiolukuihin vaikuttavat monet yksittäiset tekijät, joiden vaikutusta keskiansiot eivät kerro. Nämä eri tekijät vaikuttavat samanaikaisesti eikä yksittäisten tekijöiden merkitystä voi karkeilla tilastollisilla menetelmillä määritellä. Näin ollen sukupuolten vaikutusta palkkaan ei voida selvittää pelkästään käytössä olevalla tilastoaineistolla.

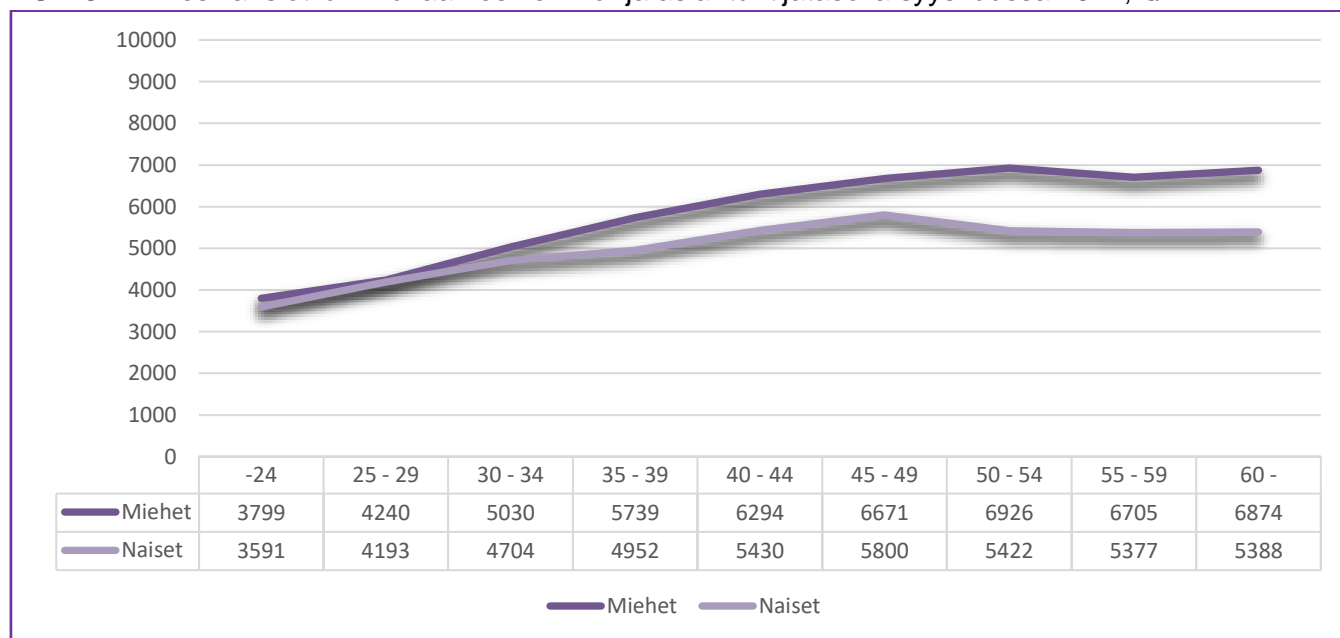
Ansiot – kokemus ja ikä

Rahoitusalan työehtosopimuksen mukaisessa palkkausjärjestelmässä kokemus vaikutti vuoteen 2007 asti suoraan kokemusvuosilisien kautta palkkaan. Palkkausjärjestelmän uudistamisen myötä kokemusvuosilisistä luovuttiin, joskin työehtosopimuksen kirjauksen mukaan kokemus vaikuttaa yhä palkkaan. Käytännössä vaikutus tapahtuu työtehtävien vaativuuden kasvamisen tai henkilön pätevyyden ja työsuorituksen kautta. Pätevyyttä ja suoriutumista tarkastellaan palkkakeskustelussa. Käytettävissä olevassa tilastoaineistossa kokemusvuositiedot ovat jonkin verran puutteellisia, mutta ikää koskevat tiedot ovat kattavat. Ansioita voidaankin tarkastella iän suhteen, sillä iän ja kokemusvuosien välillä on varsin selvä korrelaatio. Eri-ikäisten miesten ja naisten keskiansiot ilmenevät oheisista kuvioista 13–15. Kaikilla tehtävätasoilla naisten- ja miesten välinen palkkaero on pienimmillään alle 30-vuotiaana.

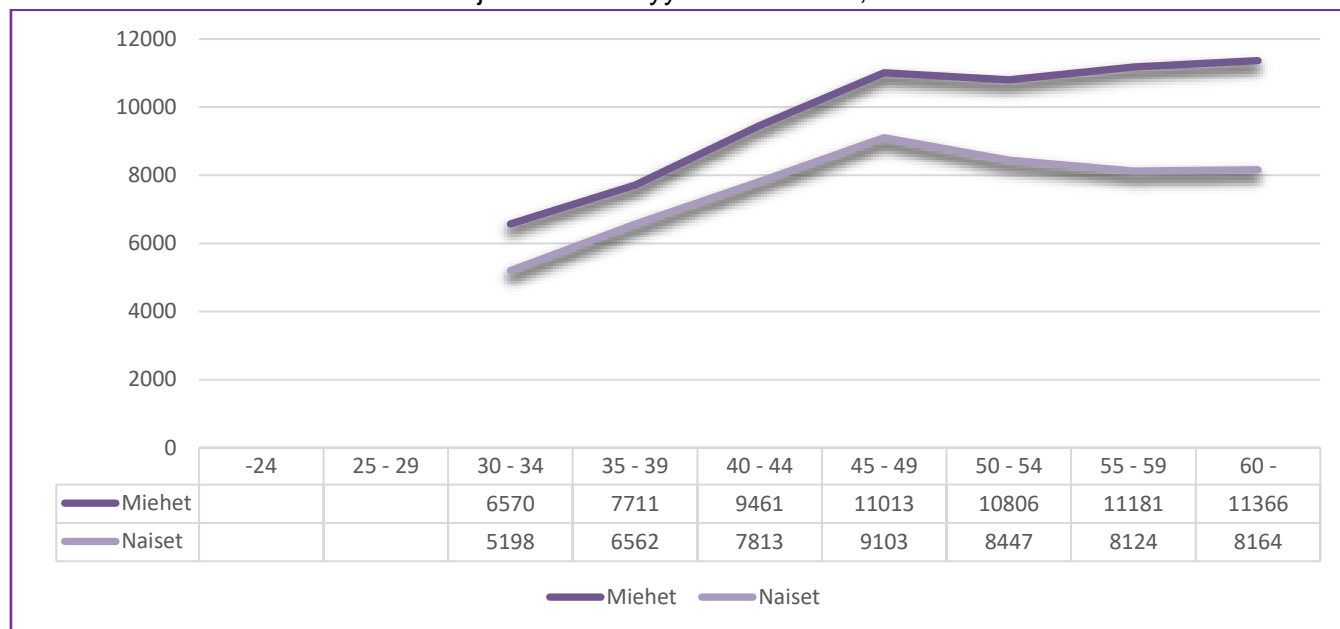
KUVIO 13 Keskiansiot iän mukaan toimihenkilötasolla syyskuussa 2021, €/kk



KUVIO 14. Keskiansiot iän mukaan esihenkilö- ja asiantuntijatasolla syyskuussa 2021, €/kk



KUVIO 15. Keskiansiot iän mukaan johtotasolla syyskuussa 2021, €/kk



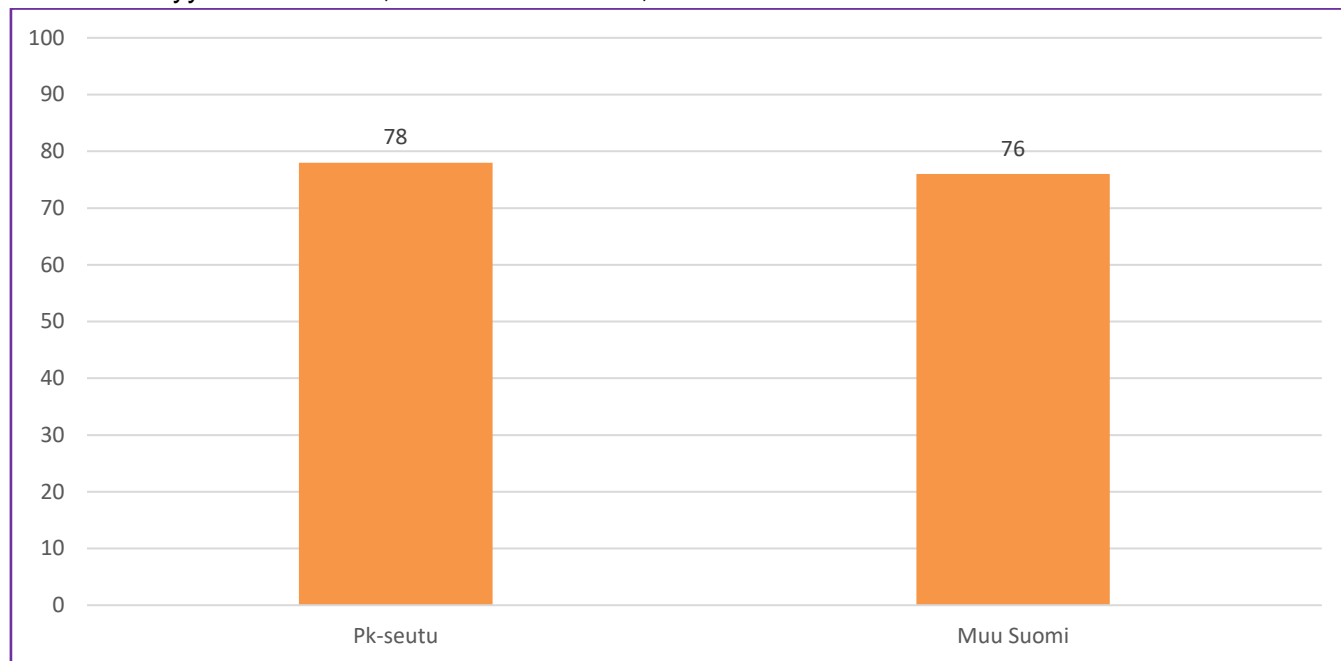
Ansiot – työssäkäyntialue

Rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan työpaikan sijainti vaikuttaa palkkaukseen siten, että pääkaupunkiseudulla vähimmäispalkat ovat muuta maata korkeammat. Taulukosta 12 nähdään naisten ja miesten keskiansiot maantieteellisen sijainnin mukaan. Kuvioista 16 ilmenee, että kaikkien pääkaupunkiseudulla työskentelevien naisten ja miesten palkkaerot ovat 22,0 prosenttia, kun ne muualla maassa ovat 24,0 prosenttia.

TAULUKKO 12. Naisten ja miesten keskiansiot pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa syyskuussa 2021, €/kk

	Miehet	Naiset
Pääkaupunkiseutu	6054	4747
Muu maa	4556	3476
Yhteensä	5584	4125

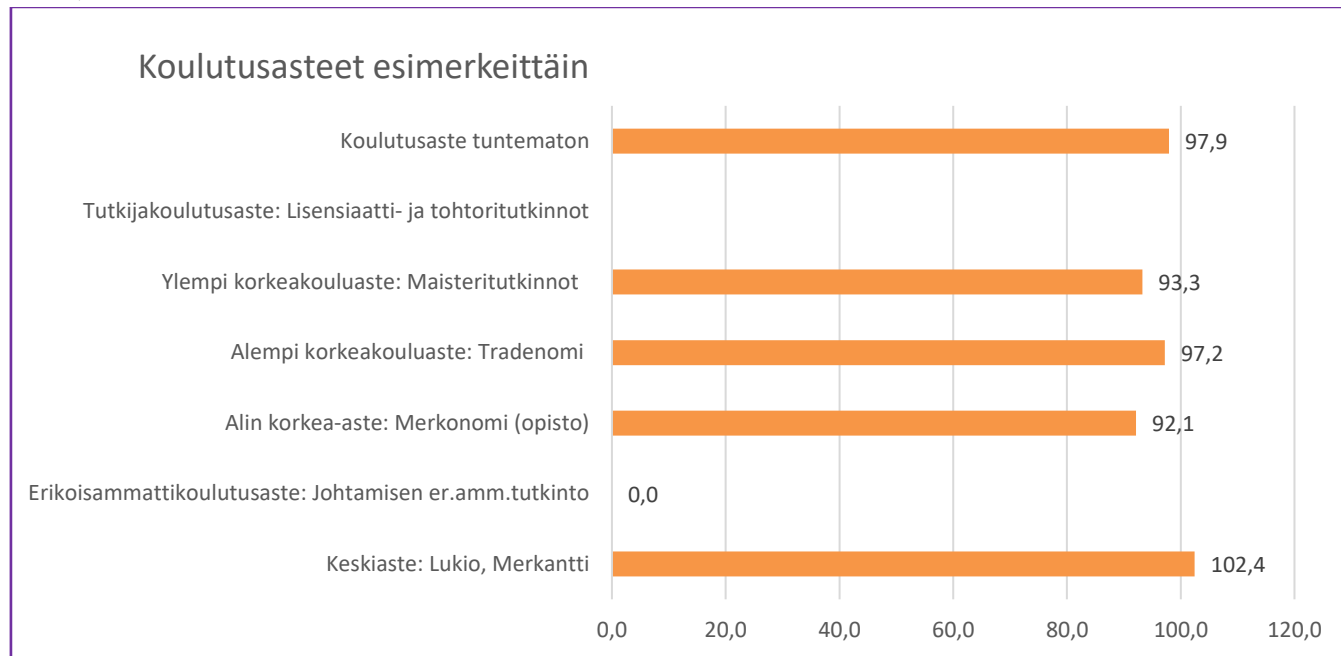
KUVIO 16. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa syyskuussa 2021, kaikki tehtävätasot, %



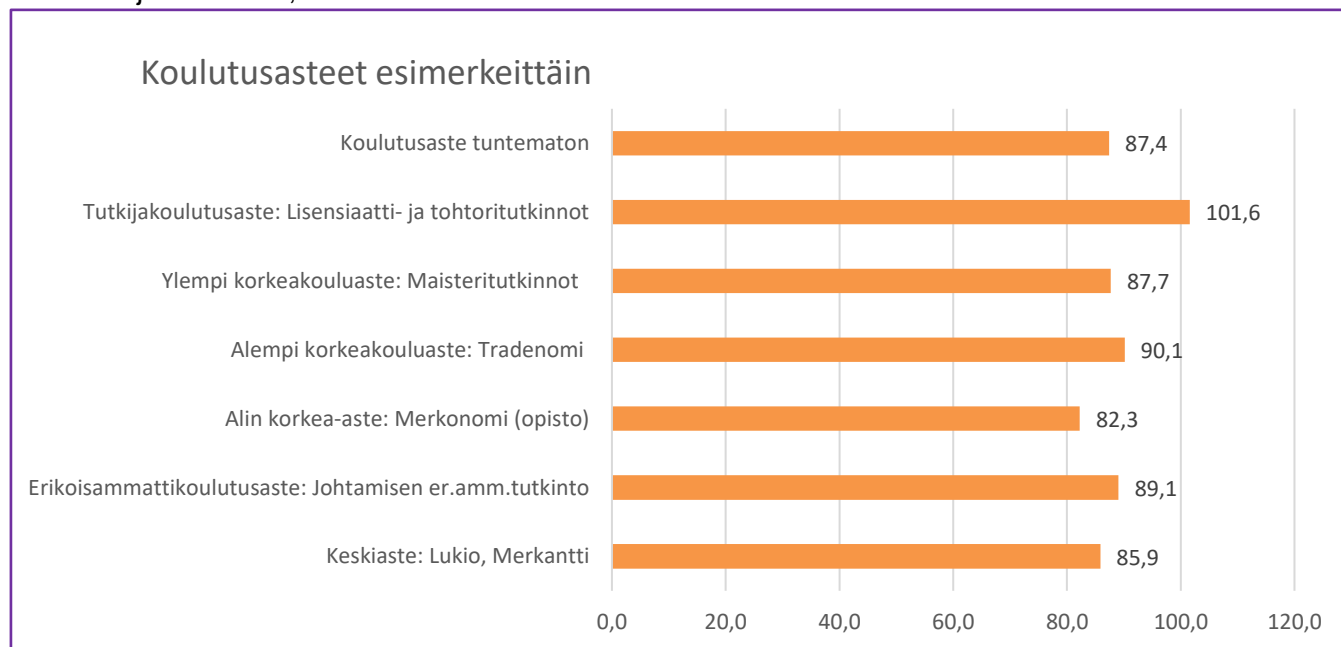
Ansiot – koulutus

Koulutus ei vaikuta suoraan palkkaukseen rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan. Sen sijaan koulutus vaikuttaa välillisesti palkkaukseen tehtävien vaativuuden kautta. Miehet ansaitsevat naisia paremmin kaikilla koulutustasoilla ja tehtävätasoilla pois lukien toimihenkilötason keskiaste. Tämä selittyy suurimmaksi osaksi sillä, että miehet sijoittuvat keskimäärin vaativampiin tehtäviin samasta koulutustaustasta huolimatta.

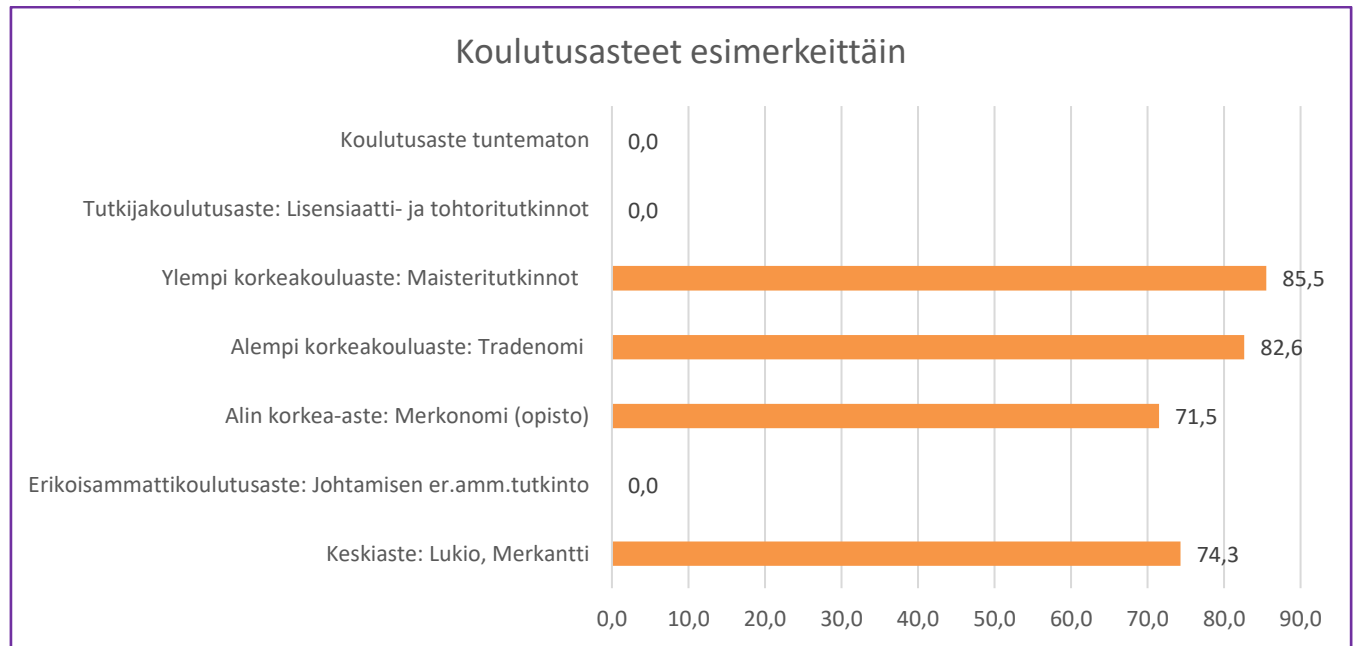
KUVIO 17. Naisten ansiot suhteessa miesten keskiansioihin koulutuksen mukaan – toimihenkilötaso 2021, %



KUVIO 18. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin koulutuksen mukaan – esihenkilö- ja asiantuntijataso 2021, %



KUVIO 19. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin koulutuksen mukaan – johtotaso 2021, %



6.5. Tulospalkkiot

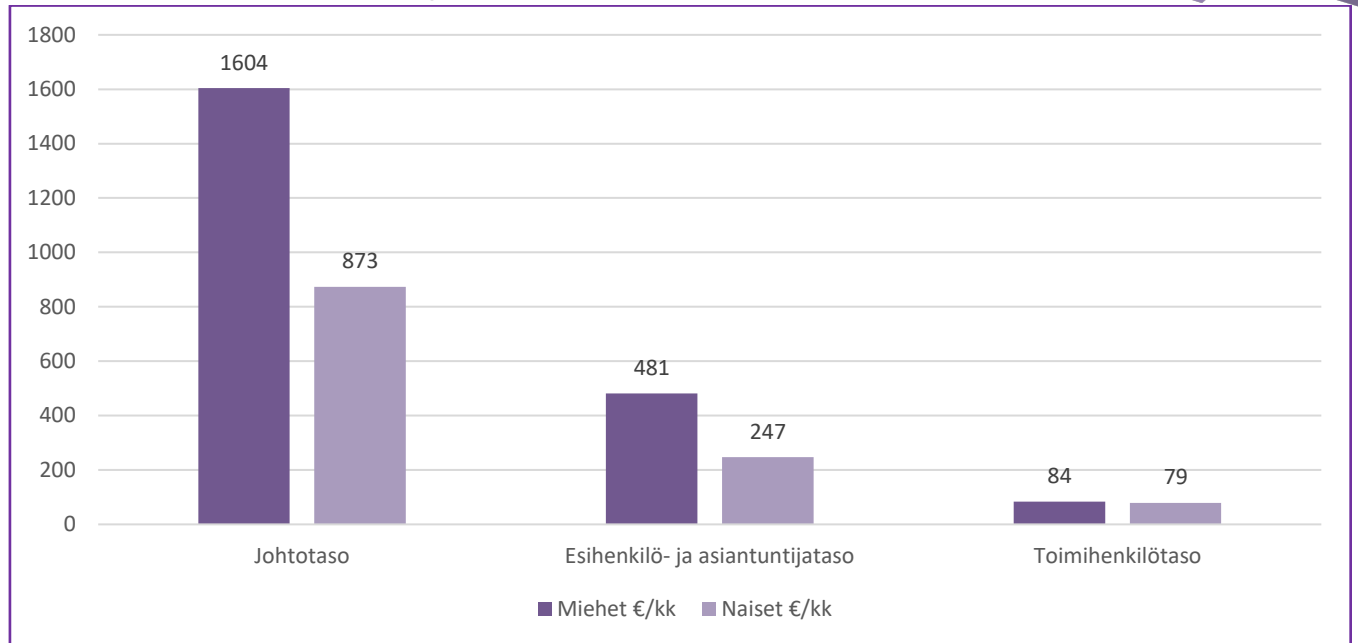
Erialaisten tulospalkkioiden, bonusten, provisioiden yms. merkitys rahoitusalan palkkauksessa on suurempi kuin palvelualoilla yleensä. Tulospalkkioita on merkittävämminkin käytössä johtotasolla sekä esihenkilö- ja asiantuntijatasolla. Miesten saamat keskimääräiset tulospalkkiot ovat suuremmat kuin naisten.

TAULUKKO 13. Tulospalkkiot palkkioita saaneilla v. 2021

	Miehet	Saajien osuus	Naiset	Saajien osuus
	€/kk	%	€/kk	%
Johtotaso	2123	75,5	1136	76,8
Esihenkilö- ja asiantuntijataso	810	59,4	407	60,7
Toimihenkilötaso	168	50,0	144	55,1
Yhteensä	807	58,2	302	58,1

Kuviosta 20 on puolestaan nähtävillä koko alan henkilöstöön suhteutetut keskimääräiset kuukausikohtaiset tulospalkkiot. Keskimääräiset tulospalkkiot vaihtelevat sekä tehtävätason että sukupuolen perusteella.

KUVIO 20. Keskimääräiset tulospalkkiot vuonna 2021, €/kk



6.6. Palkkaan ja palkkaeroihin vaikuttavia tekijöitä

Kuten raportissa on aiemmin todettu, rahoitusallalla palkkaan vaikuttavat useat eri tekijät. Nämä tekijät selittävät osan naisten ja miesten välisistä palkkaeroista, mutta osa palkkaerosta jää silti selittämättä. Alan työehtosopimus ei itsessään aiheuta palkkaeroja, sillä niin vaativuusluokittelua, pätevyuden ja suoriutumisen arvioimista kuin paikkakuntakalleusluokitusta sovelletaan samalla tavalla naisiin ja miehiin. Myös alalla käytössä olevan palkkausjärjestelmän tekstien osalta on kiinnitetty huomiota siihen, että järjestelmä kohtelee tasapuolisesti sekä naisia että miehiä.

Suurin palkkaerojen selittäjä on tehtävätaso, sillä valtaosa naisista työskentelee toimihenkilötehtävissä, kun taas miehet ovat sijoittuneet johtotasolle. Esihenkilö- ja asiantuntijatasolla sukupuolijakauma on suhteellisen tasainen. Myös tehtävätason sisällä erilaisiin tehtäviin sijoittumisessa on eroja.

Yksi naisten ja miesten välisiä palkkaeroja selittävä tekijä on työssäkäyntialue. Työehtosopimus määrittää vähimmäispalkat sekä pääkaupunkiseudulle että muualla Suomeen. Miehet työllistyvät naisia useammin pääkaupunkiseudulle, jossa sekä työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka että yleinen palkkataso ovat korkeampi kuin muualla maassa. Tehtävärakenne pääkaupunkiseudun ja maakuntien välillä poikkeaa toisistaan siten, että pääkaupunkiseudulle sijoittuvat suhteellisesti useammin vaativat asiantuntija-, esihenkilö- ja johtotehtävät.

Säännöllisen työajan ansioissa ilmenneiden erojen lisäksi myös tulospalkkaus lisää naisten ja miesten välisiä palkkaeroja. Kaikilla tehtävätasoilla miesten saamat keskimääräiset tulospalkkiot olivat naisten saamia suurempia. Tulospalkkioita saaneita tarkastellessa huomataan, että miehet saivat naisia useammin tulospalkkioita sekä johto- että esihenkilö- ja asiantuntijatasolla. Sen sijaan toimihenkilötasolla suhteellisesti suurempi osa naisista kuin miehistä sai tulospalkkioita.

7. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA KESKEISIÄ HUOMIOITA

Vuonna 2018 julkaistun, edellisen tasa-arvoraportin jälkeen koko rahoitusallalla toimivien miesten osuus on edelleen kasvanut.

Toimihenkilötaso oli edelleen varsin naisvaltainen vuonna 2021, vaikka miesten osuus on ryhmässä hieman noussut. Esihenkilö- ja asiantuntijatasolla sekä johtotasolla naisten ja miesten osuudet ovat tasaiset. Esihenkilö- ja asiantuntijatasolla naisten osuus on vuonna 2021 laskenut vuoden 2018 raporttiin nähden, ja oli nyt 49,5 %. Johtotasolla naisten osuus on kasvanut, ja oli nyt 44,1 %.

Osan sukupuolten välisestä erosta keskiansioissa selittää naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtävätasolle. Toisaalta palkkaeroihin vaikuttaa myös se, että vaikka naiset ja miehet sijoittuisivat samalle tehtävätasolle, sijoittuvat miehet usein saman tehtävän sisällä naisia vaativampiin tehtäviin.

Palkkaerot ovat kaventuneet toimihenkilötasolla edelleen ja siten, että naisten keskiansiot vuonna 2021 olivat 98,9 % miesten keskiansioista. Tätä selittää muun muassa se, että naiset pysyvät toimihenkilötehtävissä miehiä huomattavasti pidempään ja naisten keski-ikä on noin 10 vuotta miehiä korkeampi. Toimihenkilötehtävissä työskentelevistä eri-ikäisistä miehistä suurin ikäluokka on 25–29-vuotiaat, kun taas samalla tehtävätasolla työskentelevistä naisista suurin ikäluokka on 50–59-vuotiaat. Verrattuna vakuutuksen ja teollisuuden toimihenkilöiden keskiansioeroihin sukupuolten väliset keskiansioerot rahoitusallalla ovat pienemmät.

Esihenkilö- ja asiantuntijatasolla sekä johtotasolla sukupuolten väliset palkkaerot ovat pienentyneet. Palkkaerot ovat kuitenkin edelleen merkittävät: naisten keskiansiot vuonna 2021 olivat johtotasolla 80,3 % ja esihenkilö- ja asiantuntijatasolla 86,7 % miesten keskiansioista.

Eri-ikäisten naisten ja miesten palkkoja vertailtaessa huomataan, että sukupuolten väliset palkkaerot syntyvät noin 30-vuotiaiden kohdalla tehtävätasosta riippumatta. Tähän ikähaarukkaan sijoittuu tavallisimmin perheen perustaminen. Naiset ovat perhevapailta myös rahoitusallalla huomattavasti enemmän kuin miehet. Tämä voi osaltaan selittää palkkaerojen syntyä. Toimihenkilötasolla palkkaerot pysyvät suunnilleen samana työuran loppuun saakka, esihenkilö- ja asiantuntijatasolla sekä johtotasolla palkkaerot kasvavat työuran loppua kohden.

Koska pääkaupunkiseudulle sijoittuvat suhteellisesti useammin vaativat asiantuntija-, esihenkilö- ja johtotehtävät ja näihin tehtäviin sijoittuvat suhteellisesti useammin miehet kuin naiset, niin näiden tekijöiden seurauksena miesten palkkataso on naisia suurempi.

Tulospalkkiota maksetaan tavallisimmin henkilön kuukausipalkkaan suhteutettuna. Koska pääsääntöisesti miesten ansiot ovat naisia suuremmat, ovat myös miesten tulospalkkiot suurempia kuin naisten. Miesten naisia suuremmat ansiot selittävät vain osan tästä erosta.

8. TOIMENPIDESUOSITUKSET

Rahoitusalalla tasa-arvotyötä on perinteisesti tehty liittotasolla, yritystasolla ja työpaikkatasolla.

Tasa-arvotyöryhmämme suositukset

Suosituksien koskevat tilanteesta riippuen koko yritystä tai yksittäistä työpaikkaa.

On tärkeää varmistaa, että toimenpiteet siirtyvät osaksi työpaikkatason tasa-arvokäytäntöjä. Erityisesti huomiota tulee kiinnittää käytännön kysymyksiin kuten rekrytointiin, työajan järjestelyihin, palkkauksen syrjimättömyyteen ja urakehitysmahdollisuuksiin.

Tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista

- erilaisten työaikajousten ja osittaisten hoitovapaiden avulla
- kannustamalla miehiä käyttämään perhevapaita
- varmistamalla osittaisen hoitovapaan ja osa-aikaisen vanhempainvapaan tarkoituksenmukainen toteutuminen tarvittavilla työntelemiseen liittyvillä järjestelyillä
- ottamalla mahdollisuuksien mukaan huomioon viikonlopputyötä teettäessä toimihenkilön toiveet, jotka liittyvät perhe-elämään
- mahdollistamalla etätö yhtenä keinona parantaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista
- huomioimalla perhevapaalla olijat työpaikan muutostilanteissa
- tukemalla perhevapaalta palaavaa aiempaan työtehtäväänsä uudessa elämäntilanteessa sekä huolehtimalla perehdytyksestä pitkän perhevapaan jälkeen

Tasa-arvosuunnitelma

- tasa-arvosuunnitelma tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi ja se on laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevana tasa-arvosuunnitelmana, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Se voidaan sisällyttää osaksi työyhteisön kehittämissuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa tai laatia yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa
- se on tehtävä, vaikka työpaikalla ei olisi havaittu tasa-arvoon liittyviä ongelmia. Tasa-arvoajattelu ei lähde siitä, että työpaikalla on ongelmia. Myös tasa-arvoiseksi koetuissa työpaikoissa on hyödyllistä tarkastella tasa-arvon tilaa ja mahdollisia kehittämistarpeita
- tasa-arvosuunnitelmaan tehdään konkreettiset toimenpidesuosituksia aikataulutuksineen huomioiden mm. kehittämiskohteet, tavoitteet, keinot, ajoitus, seuranta ja vastuutaho
- seurataan säännöllisesti tasa-arvon toteutumista yrityksessä ja arvioidaan tasa-arvosuunnitelman painopisteiden toteutumista



Muut hyvät käytännöt ja toimenpiteet

- sukupuolten välisiä palkkaeroja on havaittu syntyvän jo rekrytointivaiheessa. Tämän vuoksi korostetaan rekrytoinnin merkitystä tasa-arvoisen palkkakehityksen kannalta
- tiedostetaan ja varmistetaan palkkakeskusteluissa ja muussa palkkauksessa tasa-arvonäkökulma ja palkkauksellisen tasa-arvon toteutuminen
- tarkastellaan säännöllisin väliajoin tulospalkkioiden määräytymisen perusteita tasa-arvon näkökulmasta
- toimitaan aktiivisesti sukupuolijakauman tasoittamiseksi niissä tehtävissä ja tehtävätasoissa, joissa on voimakasta segregatiota
- huomioidaan tasa-arvonäkökulmat urapolkujen suunnittelussa, jotta sukupuolijakauma saadaan tasapainotettua eikä ikäsyrijintää tapahdu
- kiinnitetään työtyytyväisyyskyselyissä huomiota tasa-arvon toteutumiseen yrityksessä
- huomioidaan tietohallinnon järjestelmien kehittämisessä tasa-arvon kannalta keskeiset kysymykset, kuten palkkakartoituksessa tarvittavat tiedot
- tiedotetaan tasa-arvoasioissa yrityksen koko henkilöstöä ja opastetaan esihenkilöitä
- seurataan säännöllisesti tasa-arvon toteutumista työyhteisössä ja arvioidaan tasa-arvosuunnitelman painopisteiden toteutumista yhteistoiminnassa

9. LIITTEET

Säännöllisen työajan keskiansiot vaativuusluokittain ja sukupuolittain syyskuussa 2021

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naisten osuus
	€/kk	€/kk	€/kk	%
VI 3	2427	2373	2385	97,8
VI 4.1	2592	2629	2620	101,4
VI 4.2	2903	2965	2954	102,1
VI 5.1	3957	3513	3632	88,8
VI 5.2	5951	5120	5519	86,0

Sijoittuminen sukupuolittain eri vaativuusluokkiin syyskuussa 2021
(Danske Bank ei ole mukana näissä luvuissa)

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Naisten osuus
	Lkm.	Lkm.	Lkm.	%
VI 3	42	142	184	77,2
VI 4.1	330	1049	1379	76,1
VI 4.2	600	2655	3255	81,6
VI 5.1	902	2460	3362	73,2
VI 5.2	4131	4481	8612	52,0

Liite 1

Keskiansiot syyskuussa 2021

	Miehet Keskiansio	Naiset Keskiansio	Yhteensä Keskiansio	N/M %
Asiakaspalvelu: palvelu ja myynti				
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	6257	5116	5620	81,8
Toimihenkilöt	2947	2970	2965	100,8
Asiakaspalvelu: rahoitus				
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	5943	5017	5485	84,4
Toimihenkilöt	3221	3266	3257	101,4
Asiakaspalvelu: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat				
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	9167	6122	8476	66,7
Toimihenkilöt	4106	3901	4003	95,0
Asiakaspalvelu: sijoitus				
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	6103	4957	5579	81,2
Toimihenkilöt	3476	3215	3281	92,5
Asiakaspalvelu: maksupalvelu				
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	4857	4698	4745	96,7
Toimihenkilöt	3096	3169	3149	102,4
Taustatehtävät: palvelu ja myynti				
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	5475	5011	5172	91,5
Toimihenkilöt	3412	3283	3309	96,2
Taustatehtävät: rahoitus				
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	6062	5138	5658	84,8
Toimihenkilöt	4185	3512	3684	83,9
Taustatehtävät: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat				
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	7186	5236	6357	72,9
Toimihenkilöt	3422	3711	3608	108,4
Taustatehtävät: sijoitus				
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	6256	5164	5902	82,5
Toimihenkilöt	3157	3541	3395	112,2
Taustatehtävät: maksupalvelu				
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	4599	4872	4790	105,9
Toimihenkilöt	3126	3275	3233	104,8
Kiinteistösijoitustoiminta				
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	6207	5031	5774	81,1
Toimihenkilöt	-	3914	4198	84,3

Laskenta ja kirjanpito

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	5716	5419	5553	94,8
Toimihenkilöt	3562	3573	3571	100,3

Henkilöstöhallinto

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	6386	5521	5687	86,5
Toimihenkilöt	-	3787	3786	101,0

Sihteeri-, assistentti-, ja tekstinkäsittelytyö

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	-	4436	4416	124,3
Toimihenkilöt	-	3455	3460	94,7

Sisäinen tarkastus ja turvallisuus

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	6083	6155	6121	101,2
Toimihenkilöt	3050	3318	3218	108,8

Viestintä

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	4884	4852	4856	99,3
Toimihenkilöt	-	3686	3608	108,6

Yrityssuunnittelu ja liiketoiminnan kehittäminen

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	5836	5480	5653	93,9
Toimihenkilöt	3917	3821	3870	97,5

Lakiasiat

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	6090	5619	5780	92,3
Toimihenkilöt	3331	3227	3246	96,9

Atk/suunnittelu

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	5720	5355	5605	93,6
Toimihenkilöt	3929	3829	3883	97,5

Atk/käyttö

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	5514	4913	5283	89,1
Toimihenkilöt	-	-	4023	99,2

Atk/tuki

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	5217	4526	5007	86,8
Toimihenkilöt	3709	3438	3580	92,7

Vahtimestari-, postitus-, puhelinvaihteen ym. hoitotehtävät

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	-	-	4960	117,5
Toimihenkilöt	-	2807	2906	92,1

Muut esikunta-, tuki- ja palvelutehtävät

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	6320	5407	5861	85,6
Toimihenkilöt	3208	3272	3254	102,0

Liite 2

Naiset ja miehet eri tehtävissä syyskuussa 2021

	Miehet Lkm.	Naiset Lkm.	Naisten osuus %
Asiakaspalvelu: palvelu ja myynti			
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	632	799	55,8
Toimihenkilöt	1075	4033	79,0
Asiakaspalvelu: rahoitus			
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	599	587	49,5
Toimihenkilöt	353	1399	79,9
Asiakaspalvelu: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat			
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	130	38	22,6
Toimihenkilöt	20	20	50,0
Asiakaspalvelu: sijoitus			
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	549	462	45,7
Toimihenkilöt	127	368	74,3
Asiakaspalvelu: maksupalvelu			
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	49	118	70,7
Toimihenkilöt	74	197	72,7
Taustatehtävät: palvelu ja myynti			
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	96	181	65,3
Toimihenkilöt	80	322	80,1
Taustatehtävät: rahoitus			
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	45	113	43,8
Toimihenkilöt	23	67	74,4
Taustatehtävät: pääoma-, valuutta- ja korkomarkkinat			
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	111	82	42,5
Toimihenkilöt	38	69	64,5
Taustatehtävät: sijoitus			
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	73	35	32,4
Toimihenkilöt	22	36	62,1
Taustatehtävät: maksupalvelu			
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	23	53	69,7
Toimihenkilöt	31	80	72,1
Kiinteistösijoitustoiminta			
Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	36	21	36,8
Toimihenkilöt	7	11	61,1

Laskenta ja kirjanpito

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	87	106	54,9
Toimihenkilöt	28	100	78,1

Henkilöstöhallinto

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	32	134	90,7
Toimihenkilöt	1	32	97,0

Sihteeri-, assistentti-, ja tekstinkäsittelytyö

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	1	44	97,8
Toimihenkilöt	3	115	97,5

Sisäinen tarkastus ja turvallisuus

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	187	208	52,7
Toimihenkilöt	45	76	62,8

Viestintä

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	22	127	85,2
Toimihenkilöt	7	19	73,1

Yrityssuunnittelu ja liiketoiminnan kehittäminen

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	511	542	51,5
Toimihenkilöt	30	28	48,3

Lakiasiat

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	165	319	65,9
Toimihenkilöt	39	171	81,4

Atk/suunnittelu

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	974	446	31,4
Toimihenkilöt	26	22	45,8

Atk/käyttö

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	48	30	38,5
Toimihenkilöt	8	6	42,9

Atk/tuki

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	126	55	30,4
Toimihenkilöt	34	31	47,7

Vahtimestari-, postitus-, puhelinvaihteen ym. hoitotehtävät

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	8	5	38,5
Toimihenkilöt	9	13	59,1

Muut esikunta-, tuki- ja palvelutehtävät

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävät	240	243	50,3
Toimihenkilöt	44	112	71,8

