**外國銀行及大陸商銀行在臺分行聘用員工之性別統計分析資料**

1. 國際上為落實性別平等及人權保障之普世價值，1979年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」（下稱CEDAW公約），我國於96年由立法院通過，總統頒布簽署CEDAW公約加入書，另為明定CEDAW具國內法效力， 總統100年6月8日公布並自101年1月1日起施行「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」，要求各級政府機關行使職權，應符合公約有關性別人權保障之規定，消除性別歧視，並積極促進性別平等之實現。
2. 本會對於銀行業之人員聘用，除辦理特定業務之人員及一定職位以上之經理人，於相關法令規定其資格條件外，其他人員聘用均尊重金融機構專業自主權責。
3. 為瞭解外國銀行在臺分行聘用人員，是否有性別歧視之問題，爰對外國銀行在臺分行及大陸商銀行在臺分行聘用人員性別比進行分析(以下統計均含大陸商銀行在臺分行)，整體外國銀行在臺分行聘用員工之性別統計及主管職之性別統計見表一、表二：
4. 106年12月底整體外國銀行在臺分行男、女員工性別比平均為32%、68%；以在臺分行之總行所在區劃分，歐系、美系、亞系外商銀行之男、女員工性別比約為30%、70%上下，與整體外國銀行在臺分行平均性別比大致相同，均係以女性員工居多。在人員晉用上，整體外商銀行在臺分行之主管職務，平均男、女性別比為42%、58%。
5. 與去(105)年底相較，澳系、歐系、美系、亞系之外商銀行在臺分行男女比重均無顯著增減變化。在人員晉用上，整體外商銀行在臺分行之主管職務，平均男、女性別亦無顯著增減變化。

表一：外國銀行在臺分行聘用員工之性別統計表

單位：人，%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 基準日 | 105.12.31 | | | | 106.12.31 | | | |
|  | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
|  | 人數 | 比重 | 人數 | 比重 | 人數 | 比重 | 人數 | 比重 |
| 澳系銀行 | 9 | 52.9 | 8 | 47.1 | 9 | 52.9 | 8 | 47.1 |
| 歐系銀行 | 276 | 31.3 | 606 | 68.7 | 225 | 30.7 | 509 | 69.3 |
| 美系銀行 | 159 | 28.3 | 402 | 71.7 | 105 | 26.2 | 296 | 73.8 |
| 亞系銀行 | 399 | 38.6 | 634 | 61.4 | 270 | 35.7 | 487 | 64.3 |
| 全體外銀總計 | 843 | 33.8 | 1650 | 66.2 | 609 | 31.9 | 1300 | 68.1 |

表二：外國銀行在臺分行主管職之性別統計表

單位：人，%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 基準日 | 105.12.31 | | | | 106.12.31 | | | |
|  | 男性主管 | | 女性主管 | | 男性主管 | | 女性主管 | |
|  | 人數 | 比重 | 人數 | 比重 | 人數 | 比重 | 人數 | 比重 |
| 澳系銀行 | 2 | 50.0 | 2 | 50.0 | 1 | 50 | 1 | 50 |
| 歐系銀行 | 155 | 40.4 | 229 | 59.6 | 71 | 41.3 | 101 | 58.7 |
| 美系銀行 | 51 | 34.0 | 99 | 66.0 | 52 | 34.7 | 98 | 65.3 |
| 亞系銀行 | 152 | 51.9 | 141 | 48.1 | 181 | 44 | 230 | 56 |
| 全體外銀總計 | 360 | 43.3 | 471 | 56.7 | 305 | 41.5 | 430 | 58.5 |

1. 經洽部分外商銀行在臺分行瞭解，該行總行或母國對於銀行之人力資源或員工聘用之多樣性及包容性(Diversity & Inclusion, D&I)相關規範摘述如下：
2. 澳商澳盛銀行臺北分行：
3. 澳洲當地已制定相關法律以期維護人權並避免公眾歧視事件，包括： 1975年種族歧視法案(Racial Discrimination Act 1975)、1992年殘障歧視法案(Disability Discrimination Act 1992)、1984年性別歧視法案(Sex Discrimination Act 1984)、2004年年齡歧視法案(Age Discrimination Act 2004)、2012職場性別平等法案 (Workplace Gender Equality Act2012)。
4. 澳洲當地設有澳洲人權委員會(The Australian Human Rights Commission)是負責監管反歧視議題主要之主管機關，有權對於任何關於性別、種族、年齡、殘障歧視之申訴進行調查；另依2012職場性別平等法案，設置職場性別平等署(Workplace Gender Equality Agency)則針對職場之性別平等進行監管。
5. 依2012職場性別平等法案規定，原則上雇用人數超過100人之公司皆須符合性別平等指標之最低要求，並逐年向職場性別平等署就相關性別平等指標(例如同工同酬、男女雇用人數等)提出報告，倘該公司未能符合相關之性別平等指標要求，則應限期改善，否則該違規僱主可能被禁止參與若干政府標案、採購合約或獲得財務協助。
6. 該行總行於聘雇規範中已有規定，經理職級以上之招募，候選人男女比例需各半以達性別平等之目標，另總行亦設有Corporate Sustainability and Diversity Committee，由CEO及資深主管組成，負責建議並監理設定之目標，海外分行亦須配合遵循相關規定，但如當地法規有更高標準之規定，則依循當地法規。
7. 美商花旗銀行臺北分行：
8. 花旗銀行僱用決策是以受雇者的能力與績效表現為依歸，依照受雇者是否符合具備該職缺工作具備的能力而定。花旗內部訂有支持員工聘用多樣性與包容性以及支持就業平等機會的相關規範，禁止於僱用過程中有種族，宗教，國籍，性別，性取向，殘障歧視，美國總行每年於Citizenship Report中，將D&I之成效與作法揭露。
9. 該行紐約總部有設置Chief Diversity Officer，亞太區總部及海外分行亦有人員負責相關D&I工作的推動。在辦理高階職位招募時，應提供多樣性（包含女性或少數種族）的候選人名單供選擇，並列為高層經營管理的重要指標之一。
10. 法商法國興業銀行臺北分行：  
    對於銀行業員工聘用之多樣性及包容性，法國當地並無相關法令規範，但總行已訂定多樣性及包容性政策，且設有負責主管（Head of Performance, talent management & diversity），並於亞太地區由相關主管負責推行。
11. 綜上，整體而言女性於外國銀行在臺分行之人員晉用情形，尚無顯著性別差別待遇。