

讓每位女性的聲音，都在決策桌上
被聽見



提升任務編組及簡任官等女性決策力

桃園市政府人事處

國際社會福利協會中華民國總會 製2026/04/01

為什麼這件事很重要？

 桃園市公教人員總數

58.5% (女性 18,119 人)

 簡任官等 (高層主管)

僅 34.0% (女性 63 人)

 任務編組 (決策圈)

多數未達 1/3 性別門檻

高階決策女性流失現象 (管漏效應)

全體公教人員

58.5%

41.5%

簡任官等

34%

66%

 女性佔比  男性佔比

數字說話——現況性別落差全景

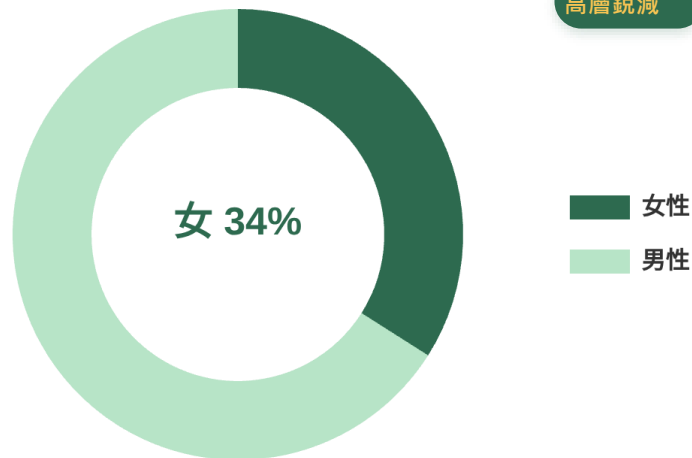
公教人員總數性別比

基層多數



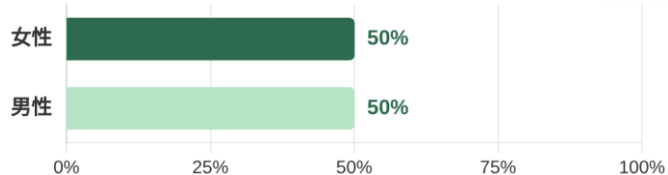
簡任官等性別比

高層銳減



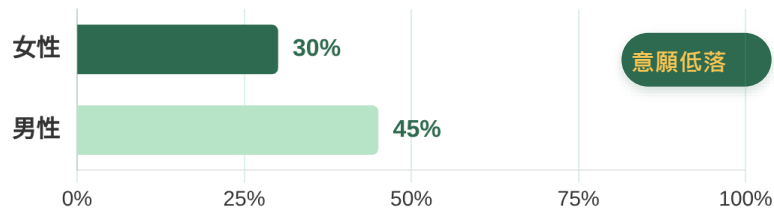
一級單位主管比例

主管均等



晉升訓練意願

意願低落



女性為何放棄晉升？

結構性阻礙與照顧責任分析



無升遷意願

受限於傳統角色期待 · 缺乏動力



無升遷機會

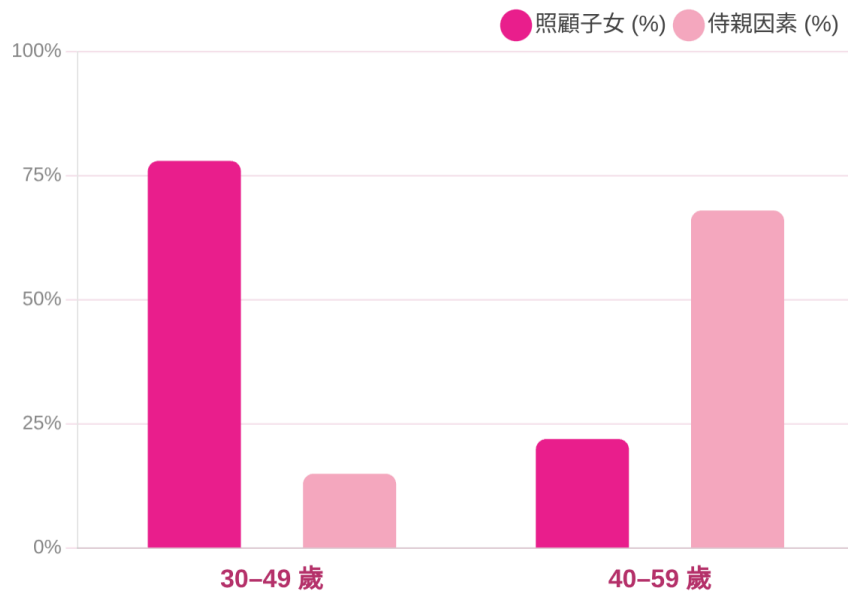
組織內缺乏透明的高階職位晉升管道



訓練時程太長

冗長培訓難以與家庭作息配合

各年齡層主要照顧壓力比例



資料來源：桃園市提升女性決策力計畫 內部訪談統計

國際標準怎麼說？——CEDAW 公約依據

接軌國際人權規範，以最高標準建立行動基礎



CEDAW 第 7 條

「消除對婦女在國家政治及公眾生活中的歧視。」

✓ 保障女性平等參與決策



一般性建議 23

「確保女性參與政府、公共政策制定與執行。」

✓ 落實各級政府女性代表性



核心目標

一般性建議 40

「在所有決策系統中，邁向 50/50 的性別均等目標。」

★ 追求決策權力實質平等

我們怎麼做？兩大策進行動



行動一

任務編組性別比例 行動方案

- ✓ 確立各編組三分之一性別門檻
- ✓ 建立定期追蹤與嚴格檢核機制
- ✓ 系統性提升市府決策多元聲音



行動二

女性中階主管 成長營

- 🔗 量身打造專屬女性領導力培訓
- 🔗 破除隱形框架，強化晉升自信
- 🔗 建立跨局處支持與橫向連結網絡

成果一覽：任務編組性別比例大躍進



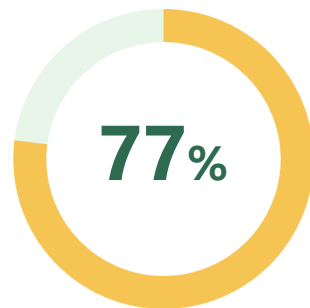
未達 1/3 性別門檻數

改善前
14 → 改善後
7 個

大幅下降 50%



達成 40% 理想高標



● 達 40% 高標 ● 其他



全市 **204** 個任務編組，整體達標率高達 **93%**

成效總覽儀表板

一頁看懂計畫亮點：提升女性決策力行動

桃園市政府



93%

任務編組達標率

204個編組達性別1/3門檻



14 → 7

未達標編組減半

積極檢討，未達標數大幅下降



77%

達 40% 高標比例

超越基礎門檻，深化決策參與



24位

完訓中階女力

首批成長營結業，厚植晉升潛力



97%

培力課程滿意度

學員高度肯定，有效提升自信



34%

簡任女性佔比

突破天花板，持續優化之關鍵指標

↗ 持續前進 —— 未來展望



定期檢視

持續追蹤各項任務編組性別比例，確保計畫成效穩健成長。



提升參訓意願

優化培訓環境與機制，鼓勵更多女性中階主管勇敢晉升。



邁向 50/50

落實 CEDAW 精神，打造決策桌上真正性別平權的核心團隊。



桃園市政府人事處 | 讓每位女性的聲音，都在決策桌上被聽見