

TG4

Tuarascáil 2025 maidir leis an mBearna Phá idir na hInscní

Clár na nÁbhar

1.	Achoimre Feidhmiúcháin.....	3
2.	Réamhrá agus Cur Chuige	4
3.	Achoimre ar an mBearna Phá idir na hInscní in TG4 do 2025	9
4.	Cur Síos Mionsonraithe.....	10
5.	TG4 ag dul i ngleic leis an mBearna Phá	14

1. Achoimre Feidhmiúcháin

1.1. Cúlra

Ó bhí 2022 ann, is ceanglas dlíthiúil é an tuairisciú ar an mBearna Phá idir na hInscní (BPI) ó rinneadh an tAcht um Fhaisnéis faoin mBearna Phá idir na hInscní, 2021, a achtú. Ó 2025 i leith, ceanglaítear ar eagraíochtaí a bhfuil 50 fostaí nó os a chionn sin ag obair iontu, ar bhonn bliantúil, BPI na heagraíochta a ríomh agus a fhoilsiú. Lena bhfoilsiú chomh maith tá aon chúiseanna atá, i dtuairim an fhostóra, taobh thiar d'aon difear ann mar aon leis na bearta (más ann dóibh) atá á ndéanamh nó atá beartaithe ag an bhfostóir chun fáil réidh le haon difear mar sin nó leis an difear sin a laghdúⁱ.

Seo an chéad bhliain ag TG4 tuarascáil na heagraíochta maidir leis an mbearna phá idir na hinscní a fhoilsiú. Is é is cuspóir don tuarascáil seo sonraí 2025 TG4 faoin mbearna phá idir na hinscní a chur i láthair taobh leis na ceanglais reachtaíochta, anailís a dhéanamh ar na cúiseanna is mó leis an mbearna sna sonraí agus réimse moltaí a chur ar fáil a bhféadfadh an eagraíocht iad a chur i bhfeidhm chun an bhearna a dhruidim níos mó.

1.2. Figiúirí TG4 maidir leis an mBearna Phá idir na hInscní

Tá achoimre i dTábla 1 ar fhigiúirí príomha 2025 TG4 don bhearna phá idir na hinscní i gcomhréir leis na ceanglais san Acht um Fhaisnéis faoin mBearna Phá idir na hInscní, 2021:

Gach Fostóir	Figiúirí 2025
An bhearna phá mheánach san uair	2.03%
An bhearna phá airmheánach san uair	-0.01%
Conarthaí ar Théarma Seasta	
An bhearna phá mheánach san uair	1.04%
An bhearna phá airmheánach san uair	-8.66%
Fostaithe Páirtaimseartha	
An bhearna phá mheánach san uair	2.38%
An bhearna phá airmheánach san uair	-15.92%
Bónais	
An bhearna phá mheánach i gcás bónas	0%
An bhearna phá airmheánach i gcás bónas	0%
An céatadán d'fhostaithe fir ar tugadh bónas dóibh	0%
An céatadán d'fhostaithe mná ar tugadh bónas dóibh	0%
Sochar Comhchineáil	
An céatadán d'fhostaithe fir a fuair sochar comhchineáil	0%
An céatadán d'fhostaithe mná a fuair sochar comhchineáil	0%

Fíor 1. Achoimre ar Fhigiúirí 2025 TG4 don BPI

Sonraí de réir Ceathairleanna

Is de réir na gceathairleanna pá seo a leanas atá fostaithe fir agus mná in TG4:

Céatadán na gCeathairleanna		
	An % d'Fhir	An % de Mhná
R4 - Ceathairil Ioncaim Uachtair	37.5%	62.5%
R3 - Ceathairil Ioncaim Uachtair Láir	43.75%	56.25%
R2 - Ceathairil Ioncaim Íochtair Láir	50%	50%
R1 - Ceathairil Ioncaim Íochtair	32.35%	67.65%

Fíor 2. Achoimre ar Shonraí 2025 TG4 de réir Ceathairleanna

1.3. Anailís ar an mBearna Phá idir na hInscní

Fuarthas na tuairimí agus an anailís seo a leanas ón 2.03% de Bhearna Phá idir na hInscní in TG4 in 2025:

- Is 2.03% an BPI meánach in TG4 do 2025, ar díol suntais é go bhfuil sé níos ísle ná 8.6%, an meánfhigiúr náisiúnta. Aitheantas atá san fhigiúr seo ar an gcothromaíocht dhearfach inscne atá i bhfeidhm ar gach leibhéal san Eagraíocht, go háirithe i ngrúpaí bainistíochta agus ardbhainistíochta den fhoireann.
- An míniú atá ann leis an mbearna bheag atá fós ann ná go raibh i bhfad ní ba mhó fear ag obair ann roimhe seo ná mar a bhí mná agus, mar sin, go bhfuil a lán fear anois ann atá ag obair san eagraíocht le tréimhsí níos faide. Ina choinne sin, le blianta beaga anuas tá éacht déanta leis an gcóimheas foirne idir fir agus mná a athchothromú, níos mó ban ag teacht isteach mar fhostaithe agus mná ag dul chun cinn go gasta chuig gráid níos airde san eagraíocht.
- 128 duine ar fad atá ag obair in TG4, 52 fostaí fir agus 76 fostaí mná arb in 41% agus 59% den fhoireann faoi seach. Agus cíoradh á dhéanamh ar leagan amach na bhfostaithe seo sna ceithre cheathairil thuas, tá ró-ionadaíocht áirithe ann i gcás fostaithe mná sna ceathairleanna íochtair (67.65% díobh) agus sna ceathairleanna uachtair láir (56.25%) agus uachtair (62.5%). Dá thoradh sin, déantar na rátaí meánacha agus airmheánacha san uair d'fhir a ísliú agus na rátaí céanna san uair do mhná a mhéadú. Is mar sin atá 2.03% agus -0.01% faoi seach de bhearna mheánach agus airmheánach ann idir na hinscní.
- Tá 1.04% de bhearna phá mheánach idir na hinscní agus -8.66% de bhearna phá airmheánach idir na hinscní ann i measc fostaithe atá ar chonradh ar théarma seasta. Na fostaithe ar fad atá ar chonradh ar théarma seasta in TG4, is poist shóisearacha nó poist bhunleibhéil atá acu san Eagraíocht, diomaite de ghrúpa beag fostaithe fir atá ar ghráid atá níos airde. Dá bharr sin, tá an meánráta san uair d'fhir i bhfad níos airde ná an meánráta san uair do mhná. Mar thoradh air sin, tá an figiúr airmheánach 5.63% ann don bhearna phá idir na hinscní. Tá an figiúr sin fós i bhfad níos ísle ná an meánráta náisiúnta, is é sin 8.6%.
- Tá 2.38% agus -15.92% de bhearna mheánach agus airmheánach faoi seach ann idir na hinscní i measc fostaithe páirtaimseartha. Tá an chothromaíocht atá ann idir fostaithe fir agus mná a thugann faoin obair pháirtaimseartha ina léiriú ar an bhfoireann iomlán.
- Ní fhaigheann aon fhostaithe de chuid TG4 aon bhónais ná aon sochar comhchineáil. Mar sin, níl aon tacar sonraí ann chun an bhearna phá idir na hinscní a mheas i gcás fostaithe de réir na ngnéithe sin den phárolla.

1.4. TG4 ag dul i ngleic leis an mBearna Phá

Tá na bearta seo a leanas i bhfeidhm in TG4 chun an bhearna a dhruim:

- Tá Ráiteas Comhdheiseanna foilsithe ag TG4 ina soiléirítear na gealltanais atá tugtha ag an eagraíocht i dtaca le cultúr den chomhionannas, éagsúlacht agus ionchuimsiú i dtaobh aon pháirtithe leasmhara faoi mar a bhaineann le hinscne, stádas sibhialta, stádas teaghlaigh, gnéaschlaonadh, aois, míchumas, cine, creideamh agus daoine den Lucht Siúil.

- Ina theannta sin, tá beartas ag TG4 maidir le héagsúlacht, cothroime agus ionchuimsiú ina dtugtar gealltanas go gcuirfear beartais agus cleachtais i bhfeidhm ina léireofar meas ar an éagsúlacht, ina gcuirfear cothromaíocht deiseanna ar fáil agus lena ndeimhneofar nach mbeidh aon iarratasóir ar phost, fostaí, custaiméir ná comhlach gnó thíos leis i gcomparáid le hiarratasóirí, fostaithe, custaiméirí ná comhlaigh ghnó eile.
- Ina theannta sin, tá tacaíocht ann d'fhostaithe a bhfuil freagrachtaí cúraim agus teaghlaigh orthu i mbeartas TG4 faoin obair chumaisc agus sholúbtha, tacaíocht a théann go speisialta chun tairbhe do mháithreacha atá ag obair.
- Tá réimse de bheartais ar mhaithe leis an ionchuimsitheacht ag TG4 atá lán tacaíochta atá ag teacht leis na caighdeáin íosta reachtúla atá leagtha amach sa reachtaíocht fostaíochta agus a dhéanann na caighdeáin sin a shárú uaireanta. Cuirtear méid breise leis an tuarastal i réimsí áirithe beartais, cuir i gcás saoire mháithreachais, saoire atharthachta agus saoire uchtaíoch ar leibhéal a sháraíonn na ceanglais íosta reachtúla.
- Ina theannta sin, tá beartais thábhachtacha éagsúla ag baint le comhionannas, éagsúlacht agus ionchuimsiú curtha i bhfeidhm ag an eagraíocht, cuir i gcás beartas um shaoire chun cóireáil torthúlachta a fháil agus beartas um an meanapás. Mheasfaí go mbeadh na beartais bhreise seo ag cloí leis an dea-chleachtas agus gur léiriú iad ar dhíograis na heagraíochta féachaint chuige le go dtabharfaí tús áite d'fholláine agus do shláinte fhostaithe na heagraíochta agus go ndéanfaí timpeallacht den ionchuimsitheacht a chothú dá réir inar léir do na hoibrithe go dtugtar tacaíocht agus spreagadh dóibh.

2. Réamhrá agus Cur Chuige

2.1. Réamhrá

D'iarr TG4 ar Forvis Mazars an bhearna phá idir na hinscní san eagraíocht a ríomh agus a thuairisciú de réir mar a sheas cúrsaí an 13 Meitheamh 2025 i gcomhréir leis an Acht um Fhaisnéis faoin mBearna Phá idir na hInscní, 2021, ina gceanglaítear ar fhostóirí a bhfuil 50 duine nó os a chionn sin ag obair dóibh a gcuid sonraí maidir leis an mbearna phá idir na hinscní a thuairisciú ar dháta samplach i mí an Mheithimh. Agus 128 fostaí ann, seo an chéad bhliain ag TG4 áirimh agus tuarascáil na heagraíochta faoin mbearna phá idir na hinscní a fhoilsiú.

Sa tuarascáil seo, tá achoimre ar an gcúlra leis an tuairisciú ar an mbearna phá idir na hinscní, na ceanglais tuairiscithe mar atá siad leagtha amach san Acht, torthaí TG4 i dtaobh na bearna pá idir na hinscní do 2025 agus moltaí do TG4 chun an bhearna phá idir na hinscní a dhruidim níos mó agus an chothromaíocht inscne a fheabhsú níos mó ar gach leibhéal san eagraíocht.

2.2. An Bhearna Phá a thuiscint agus Áirimh Thábhachtacha

Cad is Tuairisciú ar an mBearna Phá idir na hInscní ann?

Is éard is bearna phá ann an difear sa mheánphá idir dhá dhream (fir agus mná, mar shampla), gan beann ar bith ar ról ná leibhéal sinsearachta na bpost ann. Faoin Acht um Fhaisnéis faoin mBearna Phá idir na hInscní, 2021, agus na rialacháin lena mbaineann, ceanglaítear ar fhostóirí an bhearna phá idir na hinscní a thuairisciú gach bliain agus cuntas a thabhairt ar na bearta atá i bhfeidhm acu chun an bhearna a dhruidim go hiomlán nó a laghdú. Rinneadh an tAcht um Fhaisnéis faoin mBearna Phá idir na hInscní a achtú in Iúil 2021. Leis an Acht, leagadh ceanglas nua ar eagraíochtaí a bhfuil 250 fostaí nó os a chionn sin iontu a gcuid sonraí maidir leis an mbearna phá idir na hinscní a fhoilsiú ó 2022 ar aghaidh. Ó 2025 ar aghaidh, ceanglaítear ar eagraíochtaí a bhfuil os cionn 50 fostaí iontu tuairisciú ina leith.

Cén difear atá ann le Pá Comhionann?

Baineann pá comhionann le haon difear ann sa phá idir fir agus mná a dhéanann obair chomhluacha. Tá sé neamhdhleathach de réir na reachtaíochta méid níos lú a íoc le dream amháin thar dhream eile as obair chomhluacha a dhéanamh ach amháin má bhíonn cúis ábhartha ann nach mbaineann le hinscne.

Cad is Bearna Mheánach Phá ann?

Is éard is meán ann an meán staitistiúil as tacar sonraí. I gcomhthéacs an tuairiscithe ar an mbearna phá idir na hinscní, is éard atá sa BPI meánach an difear idir pá meánach na mban san uair agus pá meánach na bhfear san uair.

Cad is Bearna Airmheánach Phá ann?

Is éard atá san airmheán an scór sa lár as tacar sonraí nuair a dhéantar an tacar sin a leagan amach in ord de réir méide. I gcomhthéacs an tuairiscithe ar an mbearna phá idir na hinscní, is éard atá sa BPI airmheánach an difear idir pá airmheánach na mban san uair (an bhean a fhaigheann an ráta pá atá sa lár) agus pá airmheánach na bhfear san uair (an fear a fhaigheann an ráta pá atá sa lár).

Cad is Raonta Ceathairléanna ann?

Is éard is ceathairlé ann, sa chomhthéacs seo, fostaithe a leagan amach de réir ceithre dheighleog chothroma bunaithe ar luach an tuarastail san uair agus ansin breathnú ar an sciar d'fhostaithe fir agus mná i ngach ceann de na deighleoga. Nuair a dhéantar an sciar d'fhir agus de mhná i ngach ceann de na ceathairléanna a mheas, faightear tuiscint ar an ionadaíocht atá ann de réir inscne ar leibhéal éagsúla den eagraíocht.

2.2.1. Comparáid idir an BPI Airmheánach agus Meánach

Tá nithe éagsúla le foghlaim as an BPI Meánach agus Airmheánach chun tuiscint a fháil ar chleachtais fostóra ó thaobh pá de. Is minic a mheastar go mbíonn níos mó le foghlaim ón bhfigiúr airmheánach toisc nach mbíonn tionchar chomh mór céanna sin air ag na figiúirí i bhfad níos airde ná níos ísle ar cheachtar taobh den raon pá. Mar sin, gné an-tábhachtach den tuairisciú is ea an tionchar ar an mbearna phá idir na hinscní ó na figiúirí 'an-ard' sin a thuilleann lucht ardioncaim. Dá réir sin, is figiúr lárnach é an meán sa

tuairisciú ar an mbearna phá idir na hinscní. Is féidir leas a bhaint as an difear idir an dá fhigiúr seo le tuiscint shoiléir a fháil ar an struchtúr in eagraíocht ó thaobh pá de.

Má bhíonn grúpa ann a bhfuil ioncam an-íseal acu, féadfaidh a leithéid an meán a fhágáil níos ísle ná an t-airmheán. Os a choinne sin, má bhíonn grúpa beag daoine ann ar ioncam an-ard, féadfaidh sé sin an meán a fhágáil níos airde ná an t-airmheán. Mar sin, i gcás eagraíochtaí a bhfuil bearna mheánach phá idir na hinscní iontu atá níos airde ná an bhearna airmheánach, is éard a bhíonn iontu go hiondúil ná i bhfad níos mó fear ó thaobh staitisticí de i róil atá ar an mbarr sa cheathairil uachtair de shaothraithe agus mná sa dá cheathairil íochtair.

Faoin Acht, ceanglaítear ar eagraíochtaí ar nós TG4 sonraí a thuairisciú i dtaca leis na nithe seo:

1. **Pá san Uair:** an difear idir an pá meánach agus airmheánach san uair a íoctar le fostaithe fir agus mná.
2. **Pá Bónais:** an difear idir an pá meánach agus airmheánach bónais a íoctar le fostaithe fir agus mná, agus an céatadán d'fhostaithe fir agus mná a fuair bónas.
3. **Pá Páirtaimseartha:** an difear idir an pá meánach agus airmheánach san uair a íoctar le fostaithe páirtaimseartha fir agus mná.
4. **Conarthaí Sealadacha:** an difear idir an pá meánach agus airmheánach san uair a íoctar le fostaithe fir agus mná a bhfuil conarthaí sealadacha acu.
5. **Sochar Comhchineáil:** an céatadán d'fhostaithe fir agus mná a fuair sochar comhchineáil.
6. **Ceathairleanna:** na céatadáin d'fhostaithe fir agus mná sna ceathairleanna ioncaim íochtair, íochtair láir, uachtair láir agus uachtair.
7. **Comhthéacs:** na cúiseanna le haon bhearnaí pá idir na hinscní.
8. **Bearta:** na bearta (más ann dóibh) atá á ndéanamh ag an bhfostóir chun an bhearna a dhreidim go hiomlán nó a laghdú.

2.3 An comhthéacs ina ndéantar an Bhearna Phá idir na hinscní a Thuairisciú

Mar atá luaite cheana féin, déantar tagairt sa BPI don difear san ollioncam a thuilleann fostaithe íochta fir agus mná san uair sa lucht saothair ar fad in eagraíocht, ní go díreach fir agus mná atá ag obair sa ról céanna. Nuair a dhéanann eagraíocht an bhearna phá idir na hinscní a ríomh, ní dhéantar aon chlaonadh ná leithcheal sa bhearna sin a shonrú ná a léiriú.

An Eoraip

In 2023, ar an meán, íocadh ráta le mná san Aontas Eorpach a bhí 12% ní ba lú san uair ná an ráta a íocadh le fir 1. Níl mórán d'athrú tagtha ar an bhfigiúr sin le deich mbliana anuas, ach tá a lán tíortha ann a bhfuil an BPI i ndiaidh éirí níos ísle iontu sa tréimhse chéanna. Tá an-éagsúlacht ann i measc tíortha Eorpacha ó thaobh BPI de. Tá raon leathan ann idir bearna níos lú ná 5% i Lucsamburg, sa Rómáin, sa tSlóivéin, san Iodáil agus sa Bheilg agus ansin os cionn 18% sa tSeicia, san Ostair agus sa Laitvia 2.

Ar leibhéal an Aontais Eorpaigh, tháinig an Treoir maidir le trédhearcacht pá i bhfeidhm an 7 Meitheamh 2023 agus ceanglas ann go ndéanfaí í a thionscnamh in Éirinn taobh istigh de thrí bliana. Leis an Treoir seo, tugtar isteach oibleagáidí tuairiscithe faoin BPI ar fud na hEorpa agus tá an cuspóir ann go bhfaighfear réidh leis an neamhionannas pá as obair chomhluacha a dhéanamh. Tá difear ann, ar bhealaí suntasacha éagsúla, idir an reachtaíocht seo agus reachtaíocht eile a bhí curtha i bhfeidhm cheana féin san Eoraip, sa Ríocht Aontaithe agus reachtaíocht eile a achtaíodh in Éirinn le déanaí. Faoin Acht um Fhaisnéis faoin mBearna Phá idir na hinscní, 2021, in Éirinn, ceanglaítear ar eagraíochtaí difríochtaí comhiomlána pá de réir inscne a ríomh. Faoin Treoir, áfach, déanfar an bhearna phá idir na hinscní a ríomh bunaithe ar chomparáid dhíreach idir obair chomhionann nó obair chomhluacha. Ar a bharr sin, caitear mar ábhar dlíthiúil faoi phribhléid le sonraí faoin mbearna phá idir na hinscní. Ní hionann an cás, áfach, i gcás na Treorach maidir le trédhearcacht pá. Dá bharr sin, d'fhéadfadh fostaithe faoi mhíbhuntáiste éilimh a dhéanamh ar aisghabháil iomlán ar phá aisghníomhach, ús san áireamh. Athrú eile atá ann faoi théarmaí na Treorach maidir le trédhearcacht pá ná gur riachtanach ag fostóirí a dheimhniú go bhfoilseofar leibhéil nó raonta tosaigh pá a fhoilsiú i bhfógraí le haghaidh folúntas nó go gcuirfear a leithéid ar fáil d'iarraitasóirí sula mbíonn an t-

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics&action=statexp-seat&lang=ga

² https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics&action=statexp-seat&lang=ga

agallamh ann. Agus iad fostaithe i ról, beidh sé de cheart ag fostaithe faisnéis a lorg ar a bhfostóir i dtaobh rátaí pá ar an meán, iad sin miondealaithe de réir inscne, agus i dtaobh na gcritéar a úsáidtear i dtaca le dul chun cinn ó thaobh pá agus gairme de 3.

Leis an Treoir, ceanglaítear ar eagraíochtaí a bhfuil os cionn 250 fostaí iontu tuairisc a thabhairt ar an BPI gach bliain. I gcás eagraíochtaí atá níos lú ná sin (iad sin a bhfuil os cionn 150 fostaí iontu ar dtús), ceanglaítear orthu tuairisc a thabhairt gach trí bliana 4. Má thuairiscíonn eagraíocht gurb ann do BPI atá os cionn 5% agus mura féidir critéir oibiachtúla neodracha ó thaobh inscne de a lua mar chúis leis an mbearna sin, ní foláir measúnú comhpháirteach ar phá a dhéanamh i gcomhar le hionadaithe na n-oibrithe. Tá go dtí an 7 Meitheamh 2026 ag Ballstáit an Aontais Eorpaigh leis an treoir a thrasú i reachtaíocht náisiúnta na dtíortha sin.

Éire

Bhí an bhearna phá idir na hinscní in Éirinn in 2023 ní b'isle ná an bhearna ar an meán san Aontas Eorpach. 8.6% de bhearna a bhí ann in Éirinn in 2023, is é sin go n-íocfaí méid 8.6% ní ba mhó le fear ar an meán ná mar a d'íocfaí le bean ar an meán⁵. I gcás na bhfear, ba €27.73 an ráta meánach a d'íocfaí leo agus 35.7 uair an chloig íoctha na huaireanta meánacha acu. I gcomparáid leis na figiúirí sin, ba €25.06 an ráta meánach a d'íocfaí le mná agus 30.01 uair an chloig íoctha na huaireanta meánacha acu. Ó thaobh earnálacha den gheilleagar de, bhí an bhearna phá ba mhó idir na hinscní le brath san earnáil airgeadais, árachais agus eastáit réadaigh, earnáil a raibh 24.7% de bhearna inti (€41.93 san uair á thuilleamh ag fir ar an meán agus €31.50 ag mná). Is san earnáil oideachais a bhí an bhearna phá ba lú idir na hinscní, 2.7%. San earnáil sin, bhí na fir ag tuilleamh €36.64 san uair ar an meán agus mná ag tuilleamh €35.65⁶. Tá na figiúirí don bhearna phá idir na hinscní in 2024 in Éirinn le fógaire go fóill.

2.4 An Bhearna Phá idir na hinscní i gcaitheamh Bliana

Ní figiúr seasta atá sa bhearna phá idir na hinscní. Chun an figiúr a ríomh, úsáidtear olltuilleamh fear agus ban agus an difear sa phá eatarthu, ina n-úsáidtear figiúirí airmheánacha agus meánacha. Tagann athruithe chun cinn ar na daoine a bhíonn ag obair in imeacht bliana agus, áit a mbíonn rátaí níos airde fágála i ngnólaigh áirithe, tagann athrú ar an mbhearna phá idir na hinscní dá réir.



Fíor 4. An bhearna phá idir na hinscní thar thréimhse ama

Is éard atá i bhFíor 4 thuas sampla ón Institiúid Chairte um Fhorbairt agus Pearsanra a thaifead an bhearna phá idir na hinscní gach mí ar feadh bliana. Feictear ansin gur féidir le hathrú mór teacht ar an mbearna i dtréimhse réasúnta gairid, beagnach faoi dhó sa chás seo.

2.5 Cumann an 30% in Éirinn

³ <https://www.consilium.europa.eu/ga/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/>

⁴ Ibid

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics&action=statexp-seat&lang=ga

⁶ Ibid

Is é atá i gCumann an 30% in Éirinn grúpa oibre den lucht ardbhainistíochta ó áiteanna ar fud na tíre a bhfuil gealltanas tugtha acu go dtabharfaidh siad faoi bhearta dá ndeoin féin le cothromaíocht inscne níos fearr a bhaint amach ar gach leibhéal dá n-eagraíocht. I ndiaidh don Chumann roinnt dá spriocanna a bhaint amach ó bunaíodh in 2015 é, tá sé in ann troid go láidir leis an ionadaíocht inscne a fheabhsú ar gach grád i ngach earnáil den gheilleagar in Éirinn.

2.6 Tuiscint a fháil ar na Difríochtaí idir Timthriall na Gairmréime ag Fir agus ag Mná

Gné thábhachtach den obair a bhíonn ann chun aon neamhionannas ó thaobh pá de a shonrú in eagraíocht ná sonraí pá de réir inscne a ríomh agus a thuiscint, ach is tábhachtach a thuiscint go mbíonn níos mó i gceist leis an mbearna phá idir na hinscní ná go díreach comparáid a dhéanamh idir tuarastal fear agus ban. Is éard a bhíonn i gceist le fírinne ná tuiscint a fháil ar na difríochtaí san fhorbairt a thagann ar ghairmréim fear agus ban de réir a chéile agus teacht ar fhreagairtí le go dtiocfaidh forbairt den chineál céanna ar thimthriall na gairmréime ag fir agus ag mná.

Tá an mhíchothromaíocht inscne ag baint le freagrachtaí tuismitheoireachta agus cúraim leanaí ar cheann de na cúiseanna is mó leis an difear idir timthriall na gairmréime ag fir agus ag mná. Go dtí seo, bíonn níos mó de na freagrachtaí tuismitheoireachta, cúraim leanaí agus freagrachtaí cúraim eile le comhlíonadh ag mná i gcomparáid le fir. Dá bharr sin, tá seans níos mó ann gur mná a ghlacfaidh le roghanna oibre páirtaimseartha nó solúbtha. Tá an claonadh seo fós le fáil san áit oibre sa lá atá inniu ann. I staidéar ar thug an Phríomh-Oifig Staidrimh faoi le déanaí, fuarthas amach nár bhain ach 50.2% d'aithreacha cáilithe leas as a dteidlíocht ar shochar atharthachta in 2020. Tá an mhíchothromaíocht seo fós á ligean agus á ceadú san áit oibre toisc nach mbíonn fostóirí toilteanach deiseanna don chomhthuismitheoireacht a chur ar fáil, is é sin cleachtas ina dtugtar gach deis d'fhir agus do mhná glacadh le freagrachtaí tuismitheoireachta/cúraim leanaí.

Bítear ag ceapadh gurb iad na daoine atá ag obair go lánaimseartha a shealbhaíonn scileanna fiúntacha agus taithí luachmhar ach gurb iad na daoine a oibríonn go páirtaimseartha (fiú más tréimhse ghairid a bhíonn i gceist) nach mbaineann an oiread céanna den chaipiteal daonna amach. Creideann daoine gur difear buan é an laghdú sin ar chaipiteal daonna. I staidéar arna chur i gcrích ag Parlaimint na hEorpa, fuarthas amach nach mbíonn ach 8.7% d'fhir san Aontas Eorpach ag obair go páirt-aimseartha i gcomparáid le 31.3% de mhná. Fuarthas amach chomh maith go bhfuil seans i bhfad níos mó ann gurb iad na mná a thógfaidh sos gairme agus a bhainfidh leas as socruithe solúbtha oibre chun tabhairt faoi fhreagrachtaí cúraim agus teaghlaigh⁷. Dá thoradh sin, ní thuilleann mná an oiread céanna san uair agus a thuilleann fir, ní chaitheann siad an oiread céanna uaireanta an chloig ag tabhairt faoi obair íoctha agus a chaitheann fir ar an meán agus, lena chois, caitheann na mná níos mó uaireanta an chloig ag tabhairt faoi obair gan íocaíocht⁸.

Tá trí phríomhréimse ann ar féidir le heagraíochtaí díriú orthu más bhítear ag féachaint le dul i ngleic, ar shlí dhearfach, ar aon éagothroime idir timthriall na gairmréime ag fir agus ag mná:

Cultúr

Tá bearta éagsúla ann ó thaobh cultúir de ar féidir le heagraíochtaí iad a dhéanamh le dul i ngleic leis an mbearna phá idir na hinscní, idir bhearta gearrthéarmacha chun feabhais agus bhearta fadtéarmacha. Sampla de bheart mar sin ná cruinnithe den bhainistíocht a eagrú ar am níos fearr (mar shampla, gan cruinnithe a reáchtáil go luath ar maidin ná go mall tráthnóna ionas nach mbeifí ag teacht salach ar riachtanais ó thaobh cúram leanaí de). Is tábhachtach go mbeidh tacaíocht ann ón mbainistíocht feidhmiúcháin má táthar chun athrú dearfach ón mbarr anuas a bhaint amach i gcultúr eagraíochta. Ba chóir go mbeadh feidhmeannaigh shinsearacha fir le feiceáil ag fostaithe níos sóisearaí fir ag baint leas as deiseanna chun tabhairt faoi fhreagrachtaí cúraim leanaí/tuismitheoireachta nó roghanna solúbtha oibre. Cuidiú a bhíonn ina leithéid le nach mbeidh an náire chéanna ann má ghlacann fir le freagrachtaí mar sin. Is féidir tionchar a imirt ar an eagraíocht iomlán. Ar an dóigh chéanna, ba chóir don bhainistíocht feidhmiúcháin

⁷ <https://www.europarl.europa.eu/topics/ga/article/20200109STO69925/an-bhearna-pha-idir-na-hinscni-sainmhiniu-firici-agus-cuiseanna>

⁸ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_ga

tabhairt faoi chlár na heagraíochta don Éagsúlacht agus Ionchuimsitheacht agus an clár sin a chur chun cinn.

Muinín

Mura mbíonn ionadaíocht chothrom le feiceáil in eagraíocht ar leibhéal na bainistíochta agus an fheidhmiúcháin, cuirtear as do chuid mhór fostaithe tosaigh nó sóisearacha mná i dtaobh dul chun cinn a dhéanamh ina ngairmréim. Ba chóir d'eagraíochtaí an gealladh faoi fhostaithe sóisearacha mná a aithint, agus tacaíocht agus misneach a thabhairt dóibh le forbairt agus an chéad chéim eile a ghlacadh ina ngairmréim. Mar chuid den iarracht sin, d'fhéadfaí meantóirí, fir agus mná, a chur ag obair le comhairle agus treoir a chur ar fhostaithe ar leibhéal iontrála san eagraíocht.

Cur chun cinn

Má tá fostaithe mná le dul chun cinn a dhéanamh ina ngairmréim, is tábhachtach go mbeidh mná le feiceáil sa bhainistíocht feidhmiúcháin. Ba chóir d'eagraíochtaí deiseanna a thabhairt d'fhostaithe sóisearacha mná labhairt le ceannairí mná. Mar sin, beidh siad in ann tuiscint a fháil ar na dúshláin a bhí le sárú ag na heiseamláirí sin agus ar an méid atá foghlamtha acu ina saol oibre, idir rudaí dearfacha agus diúltacha. Nuair nach mbíonn ceannairí ná eiseamláirí mná mar sin ag obair san eagraíocht féin, is iomaí eagraíocht atá ann a fhaigheann cainteoirí seachtracha le labhairt leis na fostaithe le linn imeachtaí ar nós Lá Idirnáisiúnta na mBan. Tugann a leithéid bealach soiléir le dul chun cinn a dhéanamh d'fhostaithe mná agus léiriú soiléir ar na gealltanais atá an eagraíocht ag tabhairt i dtaobh forbairt fostaithe mná.

2.7 Tuairisciú ar an mBearna Phá idir na hInscní agus an Plé ar bhonn Ginearálta le Chomhionannas, Éagsúlacht agus Ionchuimsiú

Is láidre anois ná riamh an cás gnó ar son an tuairiscithe ar an mbearna phá idir na hinscní agus ar son an chomhionannais, na héagsúlachta agus an ionchuimsithe ar bhonn níos leithne. Is léir anois gur féidir le modhanna oibre córasacha, á threorú ag an ngnó, i leith an chomhionannais, na héagsúlachta agus an ionchuimsithe torthaí níos fearr a bhaint amach i gcomparáid le dreamanna eile sa tionscal céanna ó thaobh brabúsachta agus feidhmiúlacht iomlán ghnó de.

Tá sé léirithe ag taighde gurb iad na heagraíochtaí a bhfuil éagsúlacht iontu is brabúsaí atá ann. I staidéar a chuir McKinsey i gcrích, bunaithe ar fhaisnéis in 2024, fuarthas amach go raibh seans 39% níos airde ann go mbeadh brabúsacht os cionn an mheáin á baint amach in eagraíochtaí sa cheathairil uachtair ó thaobh éagsúlacht inscne de ar fhoirne feidhmiúcháin ná eagraíochtaí eile den chineál céanna sa cheathairil íochtair. Méadú suntasach atá ansin i gcomparáid leis an bhfigiúr tosaigh, 15%, a fuarthas in 2017⁹.

Tá sé léirithe chomh maith go mbíonn níos mó nuálaíochta in eagraíochtaí a bhfuil éagsúlacht iontu. I staidéar a rinne an eagraíocht Catalyst, léiríodh gur thuill eagraíochtaí a raibh leibhéal ní b'airde éagsúlachta sa bhainistíocht acu 38% ní ba mhó dá n-ioncam, ar an meán, ó tháirgí agus seirbhísí nuálacha ná mar a thuill eagraíochtaí a raibh leibhéal ní ba lú den éagsúlacht iontu¹⁰.

Is iad na heagraíochtaí a bhfuil éagsúlacht iontu is mó a mheallann na daoine is cumasaí. I staidéar a rinne an Eagraíocht Idirnáisiúnta Saothair le déanaí, léiríodh go mbíonn seans 57.8% níos airde ag eagraíochtaí a gcáil a fheabhsú má bhíonn cleachtais agus cultúir ionchuimsitheacha ghnó iontu¹¹.

Baintear torthaí níos éifeachtaí amach in eagraíochtaí a bhfuil éagsúlacht iontu. Léiríodh go mbíonn an fás ar tháirgiúlacht fostaithe ar an meán níos airde in eagraíochtaí má bhíonn triúr ban nó os a chionn sin fostaithe ar leibhéal an Bhoird Stiúrthóirí i gcomparáid le heagraíochtaí gan aon bhean nó gan ach an t-aon bhean amháin acu ar an mBord Stiúrthóirí¹².

Creidiúnú seachtrach don Chomhionannas, Éagsúlacht agus Ionchuimsiú

Níl aon chreidiúnú seachtrach don chomhionannas, éagsúlacht agus ionchuimsiú bainte amach in TG4 don eagraíocht go dtí seo. Tá cineálacha creidiúnaithe ann, cuir i gcás na dámhachtainí dar teideal Infheisteoirí san Éagsúlacht atá ag Ionad na hÉireann don Éagsúlacht. Deis a bhíonn ina leithéid go mbeidh eagraíochtaí in ann aitheantas a thabhairt d'aon dul chun cinn agus éachtaí a bhaintear amach ó thaobh comhionannais, éagsúlachta agus ionchuimsithe de agus, dá réir, branda eagraíochta a fhorbairt san eagraíocht féin agus in

⁹ www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-matters-even-more-the-case-for-holistic-impact

¹⁰ www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/

¹¹ Women in Business and Management: The business case for change, an Eagraíocht Idirnáisiúnta Saothair, 2019

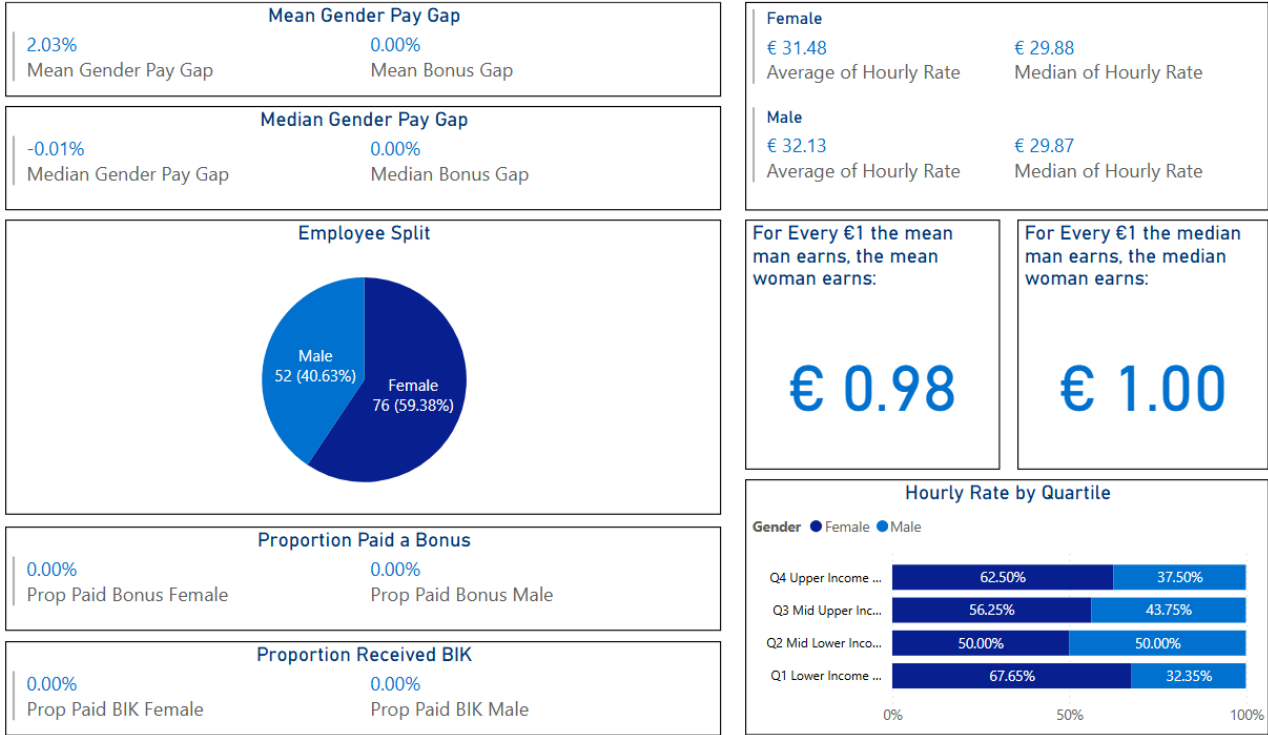
¹² medium.com/@opendatacharter/covid-19-and-the-gender-pay-gap-challenges-and-solutions-fe42380f36e1

áiteanna eile mar fhostóir atá báúil leis an éagsúlacht. Má théann TG4 sa tóir ar chreidiúnú mar sin agus má bhaintear amach é, beidh TG4 níos tarraingtí ag iarrthóirí amach anseo agus déanfar an cultúr corparáideach a fheabhsú níos mó. Tá an deis seo á fiosrú in TG4 faoi láthair.

3. Achoimre ar an mbearna phá idir na hinscní in TG4 do 2025

TG4 – 2025 Gender Pay Gap

for the reporting period from 14th June 2024 - 13th June 2025



4. Cur síos mionsonraithe

4.1 An Bhearna Phá iomlán idir na hinscní

Is é 2.03% an figiúr don bhearna phá mheánach idir na hinscní in TG4 do 2025. Mar sin, gach €1 a íoctar ar an meán le fostaí in TG4 ar fear é, íoctar 98c ar an meán le fostaí ar bean í. Tá an figiúr meánach seo don bhearna phá idir na hinscní i bhfad níos ísle ná an figiúr náisiúnta ar an meán, 8.6%. Aithnítear san fhiigiúr an chothromaíocht dhearfach inscne atá i bhfeidhm ar gach leibhéal den Eagraíocht, go háirithe i gcás fostaíthe sa bhainistíocht agus ardbhainistíocht.

Is é -0.01% an figiúr don bhearna phá airmheánach idir na hinscní in TG4 do 2025. Mar sin, gach €1 a íoctar ar an meán le fostaí in TG4 ar fear é, íoctar €1 ar an meán fosta le fostaí ar bean í.

Léiriú atá sna figiúirí seo ar an staid fholláin in TG4 ó thaobh cothromaíocht inscne agus ionadaíocht inscne de i ngach áit san eagraíocht. Tá na ceithre ceathairíl ó thaobh pá de réasúnta cothrom nuair a chuirtear lucht saothair TG4 san áireamh, is é sin gur mná iad 59% de na fostaíthe agus fir iad 41% de na fostaíthe san eagraíocht. Fágann sé sin gur beag difear atá ann sna rátaí meánacha agus airmheánacha san uair a íoctar le fir agus le mná.

Is dearfach na figiúirí san Eagraíocht i dtaobh na bearna pá idir na hinscní in 2025. Bíodh sin mar atá, tá gealltanais tugtha ag an gceannasaíocht in TG4 go bpléifear go hiomlán leis an mbearna phá idir na hinscní agus go leanfar ar aghaidh leis an bhforbairt ar chultúr ionchuimsitheach oibre lán éagsúlachta, ní hamháin ó thaobh inscne de, spás d'fhostaithe ó gach cúlra a mbeidh muintearas ann agus a mbeidh deis ag cách cur leis an gcultúr céanna.

4.2 Timthriall gairmréime fear agus ban in TG4

Cé go bhfuil an bhearna phá mheánach idir na hinscní do 2025 réasúnta íseal, 2.03%, tá an cheannasaíocht in TG4 fós meáite ar aon bhearnaí pá atá ann idir fostaíthe fir agus fostaíthe mná a dhruidim. Ceann de na cúinsí is mó a chuireann leis an mbearna phá idir na hinscní san eagraíocht ná go mbíonn níos mó fostaíthe mná ag baint leasa as cleachtais sholúbtha oibre ná mar a bhíonn na fir. Féadfaidh a leithéid dul i bhfeidhm ar dhul chun cinn sa ghairmréim agus bíonn níos mó uaireanta oibre i gceist uaireanta agus, mar sin, ní bhíonn na buntáistí chomh mór sin ag fostaíthe mná. Seo a leanas samplaí de chleachtais sholúbtha oibre:

- Obair pháirtaimseartha
- Saoire do thuismitheoirí, atá cosanta, nuair a thugann duine faoi fhreagrachtaí thuismitheoireachta
- Conarthaí ar théarma seasta

In TG4, as an 128 fostaí a cuireadh san áireamh san anailís ar an mbearna phá idir na hinscní do 2025, tá 21 fostaí in TG4 ag obair ar chonarthaí ar théarma seasta. Is mná iad 81% de na fostaíthe sin; is fir iad 19% acu. Tá 1.04% de bhearna phá mheánach idir na hinscní agus -8.66% de bhearna phá airmheánach idir na hinscní ann i measc fostaíthe atá ar chonradh ar théarma seasta. Na fostaíthe ar fad atá ar chonradh ar théarma seasta in TG4, is poist shóisearacha nó poist bhunleibhéil atá acu san Eagraíocht, diomaite de ghrúpa beag fostaíthe mná ar ghráid atá níos sinsearaí. Dá bharr sin, tá an ráta airmheánach san uair do mhná i bhfad níos airde ná an ráta airmheánach san uair d'fhir. Mar thoradh air sin, tá an figiúr -8.66% ann don bhearna phá idir na hinscní. Tá an figiúr sin fós i bhfad níos ísle ná an meánráta náisiúnta, is é sin 8.6% de bhuntáiste ag fostaíthe fir. Tá 22% d'fhostaithe mná in TG4 fostaíthe ar chonarthaí ar théarma seasta i gcomparáid le 8% d'fhostaithe fir. Táthar chun tús áite a thabhairt d'iarrachtaí chun meascán níos cothroime a bhaint amach i gcás fostaíthe fir agus mná ar chonarthaí ar théarma seasta le go mbeidh sé sin ag teacht níos fearr leis an lucht saothair iomlán agus, mar sin, laghdú a bhaint amach ar aon éagothroime ó thaobh timthriall gairmréime fear agus ban de.

Tá naonúr (9) fostaíthe páirtaimseartha in TG4 lena mbaineann 2.38% de bhearna phá mheánach idir na hinscní agus -15.92% de bhearna phá airmheánach idir na hinscní. Tá an líon daoine a ghlacann le socruithe páirtaimseartha oibre ag teacht leis an dáileadh inscne sa lucht saothair iomlán. Is fir iad 37.5% d'fhostaithe páirtaimseartha agus is mná iad 62.5% acu. San fhoireann iomlán, fir atá in 40% den fhoireann agus mná atá in

60% den fhoireann. Aithnítear san fhigiúr dearfach seo an obair mhaith atá ar bun chun an obair pháirtaimseartha a chothú i measc fostaithe fir agus fostaithe mná.

Bunaithe ar an méid atá thuas, caithfidh fostóirí a bheith ar an eolas faoi dhifríochtaí idir timthriall gairmréime fear agus ban, difríochtaí atá beag ach atá tábhachtach. I gcás TG4, is dóichí gurb iad na mná na fostaithe a bhainfidh leas as socruithe solúbtha oibre, conarthaí ar théarma seasta mar shampla, i gcomparáid leis an lucht saothair iomlán. Tá patrún soiléir ann chomh maith maidir le fostaithe fir agus mná ag tabhairt faoi fhreagrachtaí tuismitheoireachta agus ag baint leas as saoire gan íocaíocht, saoire faoi chosaint agus cleachtais eile ó thaobh saoire do theaghlaigh de.

Is eol don cheannasaíocht in TG4 an tionchar a imríonn timthriall gairmréime fear agus ban ar an mbearna phá idir na hinscní agus ar an gcomhionannas ar bhonn níos leithne. Déantar monatóireacht i gcónaí ar na sonraí seo le go mbeifear in ann a aithint má thagann aon difear chun cinn idir timthriallta gairmréime ar gá é a chur ina cheart. Féachtar lena dheimhniú go mbeidh an chothromaíocht inscne ar gach leibhéal den eagraíocht ag teacht leis an lucht saothair iomlán san eagraíocht.

4.3 Sonraí Ceathairleanna

128 duine ar fad atá ag obair in TG4, 52 fostaí fir agus 76 fostaí mná arb in 41% agus 59% den fhoireann faoi seach. Agus cíoradh á dhéanamh ar leagan amach na bhfostaithe seo sna ceithre cheathairíl thuas, tá ró-ionadaíocht choibhneasta ann i gcás fostaithe mná iad sna ceathairleanna íochtair (67.65% díobh) agus sna ceathairleanna uachtair (62.5%). Tá tearcionadaíocht choibhneasta ann i gcás fostaithe mná sna ceathairleanna uachtair láir (56.25%) agus íochtair láir (50%).

Tá gealltanais tugtha ag TG4 go ndéanfar a chinntiú go mbeidh na conairí le dul chun cinn a dhéanamh cothrom i gcónaí ar gach leibhéal den Eagraíocht. Tá sé mar aidhm ag an gceannasaíocht in TG4 a chinntiú go mbeidh an t-idirdhealú inscne i measc fostaithe, is é sin 41% d'fhostaithe fir agus 59% d'fhostaithe mná, le feiceáil ar gach leibhéal den eagraíocht agus, dá réir, go rachfar i ngleic le haon ró-ionadaíocht nó tearcionadaíocht ann agus, mar sin, go dtabharfar faoin mbearna phá idir na hinscní.

Is cuspóir fadtéarma é seo do TG4 arb í an aidhm atá ann ná féachaint chuige lena dheimhniú go rachaidh na hoibrithe cumasacha mná atá sna ceathairleanna don ioncam íseal anois ar aghaidh chuig róil níos sinsearaí sa mheántéarma agus san fhadtéarma.

4.4 An bhearna phá i gcás Bónas

Ní fhaigheann aon fhostaithe de chuid TG4 aon bhónais ná aon sochar comhchineáil. Mar sin, níl aon tacar sonraí ann chun an bhearna phá idir na hinscní a mheas i gcás fostaithe de réir na ngnéithe sin den phárolla.

5. TG4 ag dul i ngleic leis an mBearna Phá

5.1 Beartais agus Cleachtais ag baint le Comhionannas, Éagsúlacht agus Ionchuimsiú

Tá Ráiteas Comhdheiseanna foilsithe ag TG4 ina soiléirítear na gealltanais atá tugtha ag an eagraíocht i dtaca le cultúr den chomhionannas, éagsúlacht agus ionchuimsiú i dtaobh aon pháirtithe leasmhara faoi mar a bhaineann le hinscne, stádas sibhialta, stádas teaghlaigh, gnéaschlaonadh, aois, míchumas, cine, creideamh agus daoine den Lucht Siúil.

Ina theannta sin, tá beartas ag TG4 maidir leis an éagsúlacht, cothroime agus ionchuimsiú ina dtugtar gealltanais go gcuirfear beartais agus cleachtais i bhfeidhm ina léireofar meas ar an éagsúlacht, ina gcuirfear cothromaíocht deiseanna ar fáil agus lena ndeimhneofar nach mbeidh aon iarratasóir ar phost, fostaí, custaiméir ná comhlach gnó thíos leis i gcomparáid le hiarratasóirí, fostaithe, custaiméirí ná comhlach ghnó eile. Ar a bharr sin, déanfaidh TG4

cinnte de go mbeidh na beartais agus cleachtais eile san eagraíocht ag teacht leis na gealltanais atá tugtha acu i dtaca le caitheamh go cothrom le daoine, cur chuige comhtháite oibre a chur chun cinn agus meas a léiriú ar dhínit fostaithe i dtólamh.

Sa ráiteas seo, soiléirítear cuid de na cleachtais atá curtha i bhfeidhm ag TG4 leis na gealltanais atá tugtha ag an eagraíocht a bhaint amach, cuir i gcás:

- Dea-shampla a thabhairt ó thaobh ceannaireachta de agus meas agus urraim á léiriú ar gach duine de phobal TG4.
- Dul i ngleic le hiompar do-ghlactha de réir na mbeartas cuí.
- Níos mó daoine a chur ar an eolas faoin mbeartas maidir le héagsúlacht, cothroime agus ionchuimsiú. Cultúr dearfach oibre, foghlama, forbartha agus sóisialta a chothú.
- Féachaint chuige lena chinntiú go gcuirtear an éagsúlacht, an chothroime agus an t-ionchuimsiú san áireamh mar is cuí ina réimsí freagrachta.
- Páirt a ghlacadh in oiliúint a bheadh ag teacht le beartas TG4 don éagsúlacht, cothroime agus ionchuimsiú a chur i bhfeidhm, agus beartais ghaolmhara atá luaite thuas, agus féachaint chuige lena chinntiú go ndéanann daoine eile an rud céanna dá réimse féin.

Is é an cuspóir atá ann leis na cleachtais seo lucht saothair a bhaint amach a mbeidh cothroime, éagsúlacht agus ionchuimsiú níos fearr ann. Leis sin a bhaint amach, déanfar a chinntiú go mbeidh comhionannas, éagsúlacht agus ionchuimsiú le feiceáil i luachanna na heagraíochta agus fréamhaithe i gcultúr na heagraíochta ar fad.

5.2 Beartais agus Cleachtais

Tá réimse de bheartais ar mhaithe leis an ionchuimsitheacht ag TG4 atá lán tacaíochta agus atá ag teacht leis na caighdeáin fosta reachtúla atá leagtha amach sa reachtaíocht fostaíochta agus a dhéanann na caighdeáin sin a shárú uaireanta i réimsí áirithe beartais, cuir i gcás saoire mháithreachais, saoire atharthachta agus saoire uchtaíoch.

Ina theannta sin, tá beartais thábhachtacha éagsúla ag baint le comhionannas, éagsúlacht agus ionchuimsiú curtha i bhfeidhm ag an eagraíocht, cuir i gcás beartas um shaoire chun cóireáil torthúlachta a fháil agus beartas um an meanapás. Mheasfaí go mbeadh na beartais bhreise seo ag cloí leis an dea-chleachtas agus gur léiriú iad ar dhíograis na heagraíochta féachaint chuige le go dtabharfaí tús áite d'fholláine agus do shláinte fhostaithe na heagraíochta agus go ndéanfaí timpeallacht den ionchuimsitheacht a chothú dá réir inar léir do na hoibrithe go dtugtar tacaíocht agus spreagadh dóibh.

Tá gealltanais tugtha ag TG4 go ndéanfar oibrithe cumasacha a mhealladh agus a earcú ó éagsúlacht cúlraí agus go ndéanfar a chinntiú gur cothrom, oscailte agus trédhearcach a bheidh nósanna imeachta earcaíochta san eagraíocht. Tá an próiseas saor ó chlaontacht neamh-chomhfhiúrach. Féachann TG4 le daoine a roghnú lena bhfostú bunaithe go hiomlán ar bhonn fiúntais. Ní dhéanfar leithcheal ar aon dream ná aon duine ar aon bhonn gan údar.

Tá TG4 ag feidhmiú i gcomhréir le Straitéis Choimisiún na Meán um an gComhionannas, Éagsúlacht agus Ionchuimsiú Inscne.

Tá fíis in TG4 ó thaobh folláine de chomh maith le fóram na gcosantóirí. Déantar iarracht ansin le cultúr den ionchuimsiú agus den tacaíocht a fhorbairt do na fostaithe go léir. Tá an méid sin i ndiaidh cur níos mó le hobair TG4 chun tionscnaimh ag baint le comhionannas, éagsúlacht agus ionchuimsiú a chur chun cinn sna hiarrachtaí le dul i ngleic leis an mbearna phá idir na hinscní san eagraíocht.

5.3 An tIonchuimsiú mar Bhonnchloch san Obair in TG4

Bunchloch faoi leith faoin obair a dhéantar in TG4 ná ionchuimsiú sóisialta lucht labhartha na Gaeilge ar fad. Bíonn na hoibrithe ar fad san eagraíocht ag caitheamh a saoil agus ag obair dá réir sin. Is ón mbunchloch seo a spreagtar an cultúr ginearálta san eagraíocht. Gné lárnach den oiliúint tosaigh agus leanúnach atá ann le go mbeidh an fhoireann ar fad ar an eolas faoin tábhacht a bhaineann leis an ionchuimsiú i gcás lucht féachana TG4 agus do chultúr na háite oibre atá mar bhonn faoi chlár an stáisiúin.

5.4 Conclúid

Tá an fhaisnéis ar mhéadrachtaí pá de réir inscne in TG4 curtha ar fáil sa tuarascáil seo mar atá leagtha amach san Acht um Fhaisnéis faoin mBearna Phá idir na hInscní, 2021.

Tugtar léargas ar an eagraíocht don léitheoir sna figiúirí seo. Tá iarrachtaí á ndéanamh i gcónaí le go bhfaighfear amach go leanúnach na torthaí dearfacha atá bainte amach againn.

Eolas Teagmhála:

Má theastaíonn uait tuilleadh eolais faoin tuarascáil nó más mian leat aiseolas a thabhairt ina leith, níl ort ach teagmháil a dhéanamh le duine acu seo:

Trevor Ó Clochartaigh, an Stiúrthóir Oibríochtaí agus Acmhainní Daonna – trevor.o.clochartaigh@tg4.ie

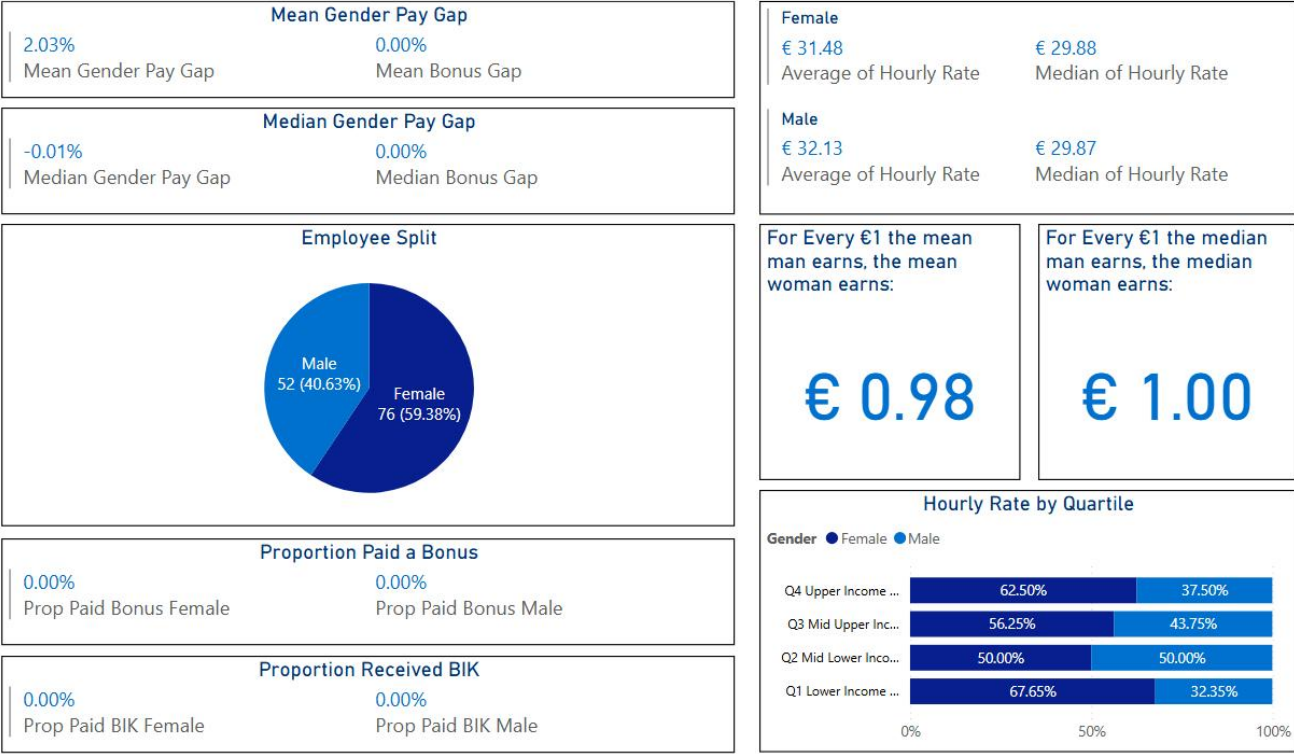
Nóra-Máire Uí Mhocháin, an Stiúrthóir Airgeadais – noramaire.ui.mhochain@tg4.ie

Aguisín I: Cláir Eolais bhreise maidir leis an mBearna Phá idir na hInscní

An Bhearna Phá iomlán idir na hInscní

TG4 – 2025 Gender Pay Gap

for the reporting period from 14th June 2024 - 13th June 2025



Conartháí ar Théarma Seasta

TG4 – 2025 Gender Pay Gap

for the reporting period from 14th June 2024 - 13th June 2025

Mean Gender Pay Gap	
1.04%	0.00%
Mean Gender Pay Gap	Mean Bonus Gap

Median Gender Pay Gap	
-8.66%	0.00%
Median Gender Pay Gap	Median Bonus Gap

Employee Split

Gender	Count	Percentage
Male	4	19.05%
Female	17	80.95%

Proportion Paid a Bonus	
0.00%	0.00%
Prop Paid Bonus Female	Prop Paid Bonus Male

Proportion Received BIK	
0.00%	0.00%
Prop Paid BIK Female	Prop Paid BIK Male

Female	
€ 19.96	€ 19.86
Average of Hourly Rate	Median of Hourly Rate

Male	
€ 20.17	€ 18.28
Average of Hourly Rate	Median of Hourly Rate

For Every €1 the mean man earns, the mean woman earns:

€ 0.99

For Every €1 the median man earns, the median woman earns:

€ 1.09

Hourly Rate by Quartile

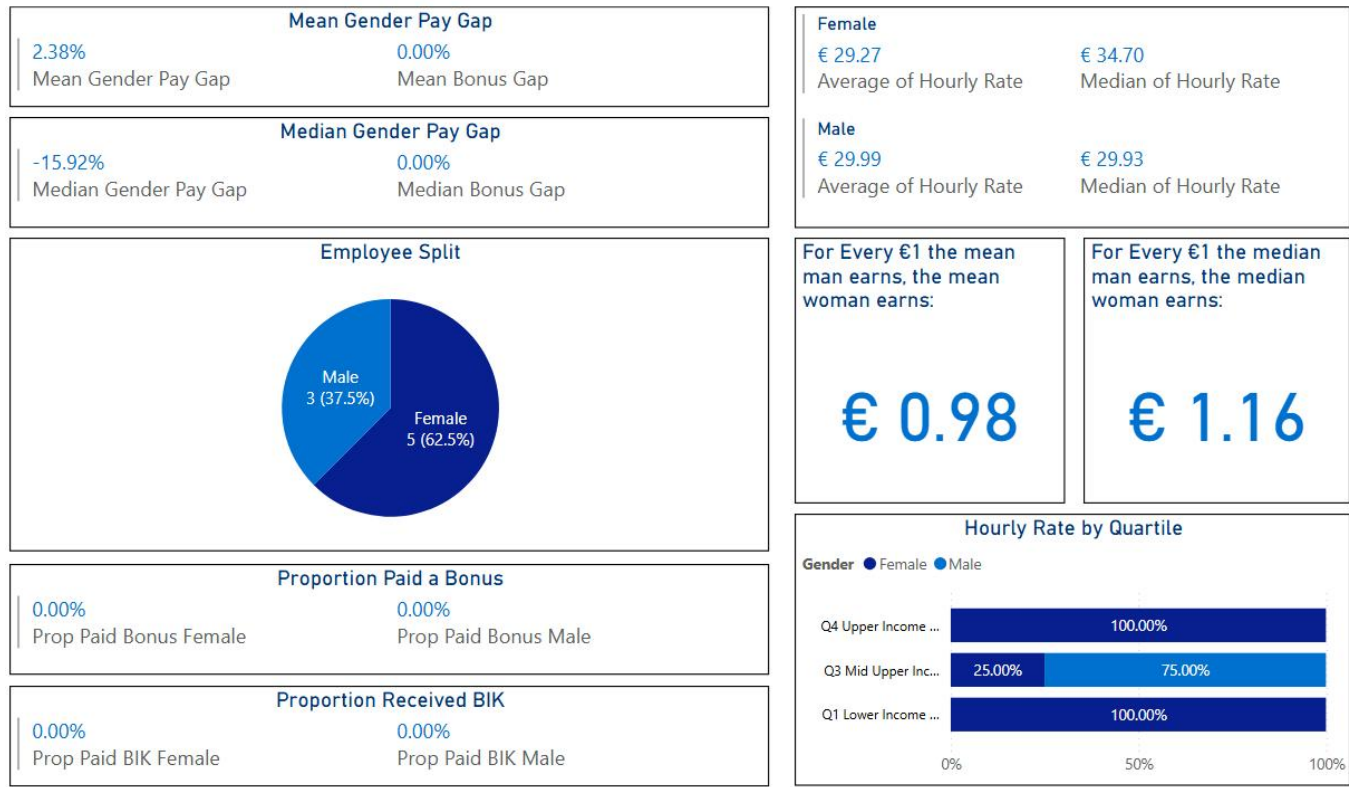
Gender ● Female ● Male

Quartile	Female	Male
Q3 Mid Upper Inc...	100.00%	100.00%
Q2 Mid Lower Inco...	100.00%	100.00%
Q1 Lower Income ...	81.25%	18.75%

Fostaithe Páirtaimseartha

TG4 – 2025 Gender Pay Gap

for the reporting period from 14th June 2024 - 13th June 2025



Aguisín I: Cláir Eolais bhreise maidir leis an mBearna Phá idir na hInscní

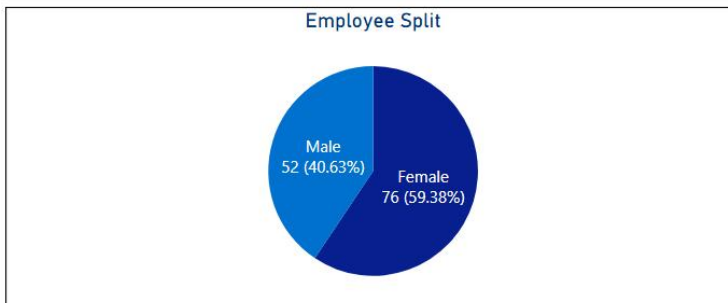
An Bhearna Phá iomlán idir na hInscní

TG4 – 2025 Gender Pay Gap

for the reporting period from 14th June 2024 - 13th June 2025

Mean Gender Pay Gap	
2.03%	0.00%
Mean Gender Pay Gap	Mean Bonus Gap

Median Gender Pay Gap	
-0.01%	0.00%
Median Gender Pay Gap	Median Bonus Gap



Proportion Paid a Bonus	
0.00%	0.00%
Prop Paid Bonus Female	Prop Paid Bonus Male

Proportion Received BIK	
0.00%	0.00%
Prop Paid BIK Female	Prop Paid BIK Male

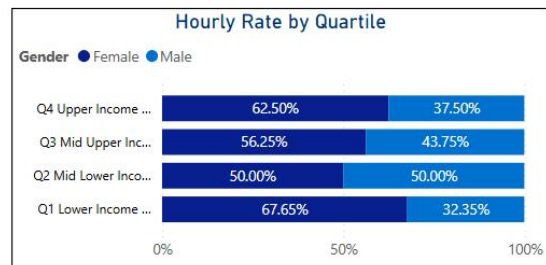
Female	
€ 31.48	€ 29.88
Average of Hourly Rate	Median of Hourly Rate
Male	
€ 32.13	€ 29.87
Average of Hourly Rate	Median of Hourly Rate

For Every €1 the mean man earns, the mean woman earns:

€ 0.98

For Every €1 the median man earns, the median woman earns:

€ 1.00



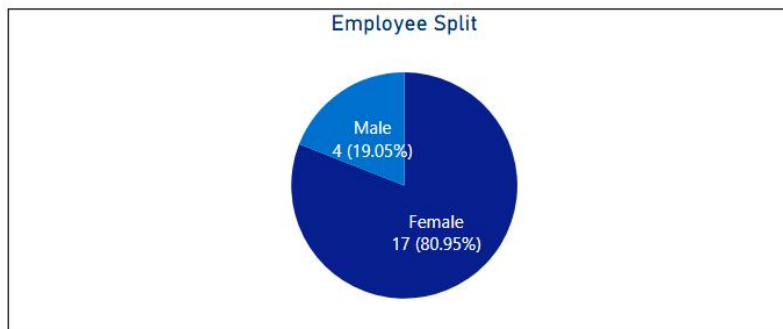
Conarthaí ar Théarma Seasta

TG4 – 2025 Gender Pay Gap

for the reporting period from 14th June 2024 - 13th June 2025

Mean Gender Pay Gap	
1.04%	0.00%
Mean Gender Pay Gap	Mean Bonus Gap

Median Gender Pay Gap	
-8.66%	0.00%
Median Gender Pay Gap	Median Bonus Gap



Proportion Paid a Bonus	
0.00%	0.00%
Prop Paid Bonus Female	Prop Paid Bonus Male

Proportion Received BIK	
0.00%	0.00%
Prop Paid BIK Female	Prop Paid BIK Male

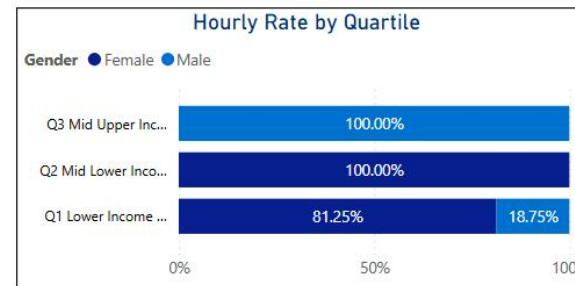
Female	
€ 19.96	€ 19.86
Average of Hourly Rate	Median of Hourly Rate
Male	
€ 20.17	€ 18.28
Average of Hourly Rate	Median of Hourly Rate

For Every €1 the mean man earns, the mean woman earns:

€ 0.99

For Every €1 the median man earns, the median woman earns:

€ 1.09



Fostaithe Páirtaimseartha

TG4 – 2025 Gender Pay Gap

for the reporting period from 14th June 2024 - 13th June 2025

