



NOTA DE PRENSA

ARAG presenta su III Plan de Igualdad con medidas de conciliación y protocolo ante el acoso laboral

La compañía es mayoritariamente femenina, con un 63% de mujeres en su plantilla

El Plan garantiza el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral

Barcelona, 6 de marzo de 2023. ARAG, compañía de seguros de Defensa Jurídica y Asistencia en Viaje, ha presentado su III Plan de Igualdad acordado entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores. En este proyecto se mejoran algunos de los supuestos de conciliación con respecto al actual Convenio Colectivo de Seguros y al anterior Plan de Igualdad. La directora de RRHH de ARAG, Silvia Cruz, declara que “desde la Comisión de Igualdad esperamos que estas medidas faciliten la difícil tarea de conciliar las responsabilidades personales y laborales de los empleados y empleadas de la compañía”.

Entre estas mejoras se encuentra el derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia hasta los 10 meses de edad del hijo/a o la ampliación hasta que el niño/a cumpla 12 años para disfrutar del horario continuado. Las personas gestantes también podrán solicitar horario continuado a partir de la semana 24 de gestación o reducir un 25% su jornada de trabajo a partir de la semana 30. Y para colaborar en los primeros meses de vida del bebé, ARAG amplía la “ayuda guardería” a 120€. Además, los trabajadores y trabajadoras de la compañía podrán disponer de 12 horas anuales de permiso retribuido para acompañar a visitas médicas a un familiar o para asistir a tutorías escolares. Y en caso de fallecimiento de su mascota, se concederá un día de permiso.

La mayoría de las personas empleadas de ARAG trabajan actualmente en un modelo híbrido de trabajo mediante turnos, por lo que el III Plan de Igualdad también establece periodos excepcionales de teletrabajo al 100% como las vacaciones escolares de Semana Santa y Navidad o entre el 15 de junio al 15 de septiembre. Además, siempre que haya huelgas que afecten al transporte, se tenga que cuidar de un familiar o se tenga visita médica se podrá trabajar desde casa.

Tolerancia cero ante el acoso laboral y apoyo a la diversidad

ARAG manifiesta la tolerancia cero ante el acoso laboral y establece un protocolo de prevención y actuación ante estas situaciones en el que detalla el proceso que se debe seguir para presentar una denuncia. También ha creado la Comisión Instructora para los Casos de Acoso (CICA), formada por dos representantes de las personas trabajadoras y dos por parte de la compañía.

En el III Plan de Igualdad también se hace hincapié en el compromiso de ARAG ante la diversidad. Actualmente, la compañía tiene dos planes de acción. El primero es la unión a la Red REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión), una asociación sin ánimo de lucro que se define como la primera red interempresarial y de expertos en materia de



diversidad e inclusión de los empleados LGBTI y aliados en España. El otro es la Iniciativa DiversiTeam impulsada por las propias personas empleadas. Se trata de un espacio de debate sobre la inclusión de los diferentes colectivos del cual pueden surgir medidas e iniciativas específicas para la mejor gestión de la diversidad.

Desconexión digital

En febrero, ARAG y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras también firmaron el Protocolo de Desconexión Digital y que el Plan de Igualdad también recoge. En él se garantiza el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral y se establece el derecho de las personas trabajadoras a no atender temas profesionales fuera de su jornada laboral. Para reforzar este último punto, el personal de las áreas de Operaciones no tendrá disponible el acceso a los aplicativos de la compañía fuera de su horario laboral. Además, se establecen pautas para la convocatoria de reuniones para que no afecten a la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

Una compañía mayoritariamente femenina

ARAG es una compañía con una fuerte presencia femenina. Actualmente el 63% de su plantilla son mujeres, con una evolución al alza desde la presentación de los anteriores planes de igualdad en 2008 (49%) y 2018 (58%). En todos los departamentos hay una mayoría de trabajadoras.

Para más información:

Maria Llongueras
Comunicación Corporativa
mllongueras@arag.es
Tel. 93 485 73 34