



Beatles, poesías de Neruda, *la náusea* de Sartre y con un miedo común, hijo de la brutalidad del régimen franquista. En fin, lamentablemente los pactos y componendas, en ocasiones, propician una formulación política pusilánime, cautelosa, conformista, burocrática, lenta, y canija; una concepción superficial, en la que la apariencia, disfrazada de responsabilidad, se sitúa por encima cualquier ética. Lo cierto es que ha ganado una vez más la inercia histórica. Llamo inercia histórica, naturalmente, a todo eso que gestionan los mercaderes de Bruselas y controlan las entidades bancarias. Por tanto, nuestra sociedad está abocada al neoliberalismo y con ella al paro estructural, al despido libre, al empleo precario, y, en definitiva, al aumento de la desigualdad, donde unos pocos contabilizan sus logros sobre la amputación de la vida de la inmensa mayoría. Hay que aceptar, pues, una cierta dosis de pesimismo. Dijo Diego Saavedra, escritor español del siglo XVII, que "rendirse a la adversidad es ponerse de su parte". Afortunadamente, la ciudadanía socialista no es sutil y llama al pan y al vino por su nombre de pila. Y cuando dice no es no.

* Médico-psiquiatra

Colaboración

La conciliación: familia y trabajo

POR Ignacio Toro Arrúe

HACE unos cuantos años, los jóvenes soñaban con ser *yuppies* y con las *stock options*, asuntos que disfrutaban en el espacio mediático de una cobertura sin precedentes. Hoy, en cambio, los profesionales lo que piden es tiempo. Y tiempo sobre todo para la familia. Y es que la familia necesita tiempo para cumplir su función. Estamos viendo que nuestra actual y moderna organización social nos está llevando a un invierno demográfico en todos los países europeos, ya que ninguno llega a la tasa de reposición de la población: 2,1 hijos por mujer fértil. Euskadi está en una preocupante tasa de 1,37 hijos por mujer. El recambio generacional no está asegurado. Sin duda, ello es consecuencia de diversos factores, pero la falta de conciliación entre el trabajo y la vida familiar es uno de ellos. Llevamos años insistiendo en que la protección y el fomento de la familia, ya sea desde la empresa, ya sea desde la Administración Pública, debería ser una prioridad económica y social. "La familia es la principal *humanofactoria* —como señala la profesora Nuria Chinchilla de la escuela de negocios IESE— no existe otra que aporte capital humano y lo forme para la sociedad, desarrollando vínculos afectivos, sin condición".

Si dejamos que la familia falle, se carga sobre la escuela demasiada responsabilidad, se incrementa el fracaso escolar, el consumo de estupefacientes y la delincuencia juvenil y se desarrollan con más pujanza comportamientos egocéntricos e insolidarios que no ayudan a construir sociedades justas, ni empresas dinámicas. Existe un gran número de personas que cambiaría parte de su retribución por medidas de flexibilidad en el trabajo. El trabajo y el salario ya no son la única grati-

ficación, sino que se valora especialmente la calidad de vida privada que la empresa permite tener al empleado. Cuando los profesionales llegan a la entrevista con el reclutador de la empresa, los criterios de selección de un trabajo incorporan la posibilidad de seguir aprendiendo y de hacer conciliable trabajo y familia.

De hecho, la familia del empleado comienza a ser importante para la empresa porque en la estabilidad familiar se encuentra también la clave de la estabilidad personal del empleado y su proyección a futuro. Las empresas van aprendiendo que un exceso de horas en el trabajo deteriora a los empleados y a sus entornos familiares, produciendo en no pocas ocasiones rupturas familiares y situaciones de enorme inestabilidad emocional e insatisfacción laboral.

La cultura de las empresas debe cambiar. Han de disponer de una política interna orientada a la calidad de vida personal y familiar que lleve a un cambio real de cultura, en la que la maternidad sea respetada y bien vista, y no sea penalizada, sino ensalzada. Y los horarios se adapten realmente a las necesidades de las familias. De este modo, la organización se irá poco a poco transformando. Una buena comunicación interna y el liderazgo facilitan la implantación de esas políticas y una actuación sostenida de la dirección y el sentido de responsabilidad de los empleados, lo consolida.

Las administraciones públicas han de pasar de los eslóganes a las políticas familiares de verdad. Es cierto que existen muchas necesidades, pero si seguimos sin

priorizar la estabilidad familiar, las ayudas a la maternidad, el fomento de la natalidad, la posibilidad de que las madres o los padres puedan elegir libremente —y sin penalizaciones— un parón profesional para dedicarse a los hijos, las declaraciones se quedarán en palabras vacías. Son necesarias políticas de familia que ayuden de verdad a las verdaderas necesidades de la familia en su día a día.

Sin embargo, aunque la administración y la empresa son claves en el desarrollo de la conciliación, es importante no olvidar que al final, solamente la persona concilia. Los demás, a lo sumo, ayudan. Es decir, el factor intrínseco deviene en fundamental y descubrimos que conciliar es un verbo activo que necesita proyecto personal previo, en el que las prioridades estén claramente definidas. No puede conciliar quien no siente esa necesidad, y difícilmente la percibirá aquel que no tenga definido su proyecto personal, y por tanto su proyecto familiar. Proyecto en el que la dedicación profesional es una parte, pero no el todo. Nuestra sociedad actual necesita personas estables con proyectos profesionales y familiares claros. Solo en este entorno es posible la evolución de la conciliación como conflicto a la conciliación como integración. Solo en un proceso así, las familias y los matrimonios viven con el sosiego y la confianza suficiente como para crear y desarrollar una familia donde vengan los hijos y puedan educarlos satisfactoriamente.

Hay una mentalización mucho mayor respecto a la conciliación. Pero siendo una causa que avanza, lo hace de un modo desigual. Hemos de seguir insistiendo en la importancia de la conciliación. En el triángulo empresa, familia y sociedad, la familia ha de salir fortalecida ya que en su futuro está el futuro de nuestra civilización y para ello es preciso que las cosas cambien de un modo decisivo.

* Presidente de Acción Familiar de Euskadi

En el triángulo empresa, familia y sociedad, la familia ha de salir fortalecida ya que en su futuro está el futuro de nuestra civilización

la consulta y si necesita o no preparación previa.

Trasladaremos su agradecimiento al facultativo y resto de personal que atendieron la consulta ese día.

Nuestro compromiso está dirigido a mejorar día a día la atención de nuestros pacientes, y uno de nuestros objetivos es evitar los retrasos en la atención de las consultas.

Michol González Torres Directora gerente de la OSI Bilbao

Deporte en las murallas de Pamplona

Soy una disfrutona del deporte y las costumbres navarras. Desde hace años, tiene lugar la carrera popular por las murallas de Pamplona.

Me comentaba una corredora: "En los últimos kilómetros, en que ya no podía más, mis pensamientos me llevaba a la meta: allí me espera mi familia y yo no puedo fallarles".

Agradezco a los patrocinadores que han hecho posible esta carrera popular, en la que se descubre uno de los más bonitos rincones de Pamplona.

Inmaculada Remírez Lodosa

NOTA DE REDACCIÓN. Las cartas enviadas a esta sección no deben superar los 1.600 caracteres y para garantizar su publicación deben estar identificadas con nombre y apellidos de su autor, así como la dirección y el DNI del mismo. También es conveniente facilitar un número de teléfono para cualquier consulta.

Zirrikituetatik begira

Ana Urkiza



Euskara planek 25 urte

ASTEAZKEN honetan, Donostiako Tabakalera eraikinean, Euskara planak abian jarri zireneko 25. urteurrena ospatzeko ekitaldi berezia antolatu du Elhuyar-ek eta hara gonbidatu gaituzte, 25 urteotan inplikaturako enpresak eta euskara plan horiek

kudeatzen arituko euskara koordinatzaileak.

Zenbakiak argigarriak ekiten zaizkigu: 1991n, Elay enpresa izan zen aitzindaria, lehenbiziko euskara planari hasiera eman ziona; 1998an, 25 ziren euskara planetan murgildutako enpresak. Eta, gaur, 500 erakunde inguru zenbatu ditzakegu.

Zenbaki txiki da oraindik, EAEko enpresa kopurua kontuan hartuta baina duela 25 urte unibertsitateak ikasketak euskaraz eskaintzeko hartutako erabakiari jarraiki, euskaraz ikasita ateratzen diren ikasleei lan mundua euskaraz eskaintzeko helburua betetzen hasi dela esan liteke. Luzea izan da bidea: lan mundua euskaraz beharrez konturatzen zetik, langileak euskara eskolatan matrikulatzen hasi, euskara planak egituratzen saiatu, plan horiek enpresen kudeaketa sistemetan nola txertatu daitezkeen aztertzen jarrai-

tu, eta Eusko Jaurilartzaren Lanhitz programaren babesa eta aholkularitza enpresen esperientzia eta gidaritzaz izatea lortu arte.

Luzeago da oraindik egiteko gelditzen den bidea baina lortutako esperientziak eta jarritako baliabideak, jadanik, ez dute atzera biderik. Etorbizunean lehenetsi beharrekoen artean, plan hauek biderkatzen saiatzeaz gain, diskurtsoa indartzea legoke: lan mundua euskaratzea ezinbestekoa da, ez bakarrik unibertsitatetik datozen gazteei ikasketak egin dituzten hizkuntzan jarraitzea emateko; ezta ere, bezeroaren hizkuntza eskubideak ez urratzeko; baizik eta aniztasuna kudeatzen duten enpresen profila aberatsagoa dela erakusteko, sortzaileago, malguago eta eragingarriago. Bere lurraldeari atxikia eta bere langile eta produktu/zerbitzuei balioa eransten dakiena.