

## Sumari

**Una nova visió d'empresa** • 2  
Maria Rosa Agustí i Rigall

**Sobre la invenció dels trastorns mentals** • 3  
Jordi Fernández i Irina Vasilieva

**«Qualsevol semblança amb la realitat...»** • 5  
Laurent Chavanel

**La societat de la informació i la societat del coneixement a Catalunya** • 6  
Marta Morera i Sadurní

**Richard McKay Rorty (De la educació sentimental del polític, del rico y del que no lo es, así como del poderoso)** • 7  
José Miguel Pueyo

IL·LUSTRACIÓ DE PORTADA: *Escull!*  
I DIBUIXOS INTERIORS DE FONTS  
per Miquel Barceló Riera, 2008

**Director:** José Miguel Pueyo

**Coordinador:** Lluís Ribera

**Consell de redacció:** Miquel Barceló Riera, Mònica Escamilla, Jordi Fernández, Neus Lluís, José Miguel Pueyo, Lluís Ribera i José Antonio Sánchez.

**Edita:** Centre d'Estudis Freudians de Girona.  
c/ Francesc Ciurana, 15, 3r-1a. 17002 Girona.  
Tel: 972 200 715. Correu electrònic: lathouses@ya.com

**Publicitat:** Tel: 972 200 715

**Impressió:** Gràfiques Alzamora, S.A.

**Dipòsit legal:** GI-1193/2007 **ISSN:** 1888-122X

## Per a publicar a Lathouses

1. La revista admet treballs inèdits, tant textos (poesia, relat, assaig...) com obra gràfica (fotografia, dibuix, pintura...), de ciències humanes, de ciències pures, d'art i de psicoanàlisi. Els treballs per a la seva publicació s'enviaran a l'adreça del Centre d'Estudis Freudians de Girona. 2. El contingut dels articles, així com la seva condició d'inèdits, és responsabilitat exclusiva de l'autor/s. 3. Els treballs es presentaran en una còpia impresa en paper i una digital en CD. En ambdós hi figurarà el treball íntegrament, inclòs un títol per als textos i, si es vol, un per a cada imatge. 4. Els textos estaran elaborats en tipografia Times, cos 12, amb una extensió màxima de 14.000 caràcters inclosos els espais en blanc, en un arxiu Word® i escrits preferentment en català. 5. Si el text conté bibliografia, aquesta serà referenciada numèricament entre parèntesi en el text. Les diverses citacions remetran a un apartat titulat «Bibliografia» on constaran en aquest ordre: el cognom i el nom de l'autor o autors, el títol del treball (llibre, revista, etc.), l'any, l'edició, la ciutat, l'editorial i el nombre de pàgines. 6. Si el treball conté imatges, aquestes han de presentar-se impreses en suport paper acompanyant el text i també en suport digital en arxius separats seguint les indicacions del punt 7 d'aquestes normes. 7. Les imatges es lliuraran en un format jpg o tiff i amb unes dimensions de 10 x 15 cm com a mínim, una resolució igual o superior a 300 ppp i en blanc i negre. 8. Tots els originals incorporaran la següent informació sobre l'autor/s en un full apart: nom, cognoms, domicili, telèfon, adreça electrònica, data i signatura. També caldrà adjuntar una fotocòpia del DNI de l'autor/s. 9. Els treballs rebuts es sotmetran a valoració del Consell de Redacció, el qual, sense conèixer la identitat dels autors, emetrà un dictamen. 10. Lathouses es reserva el dret de publicar el treball en el número, amb el contingut i les imatges que estimi convenientes. 11. Tant els treballs admesos per a la seva publicació com els que no, no seran retornats als seus autors. 12. Els originals dels treballs no publicats seran destruïts.



Lathouses no comparteix necessàriament les opinions que els autors expressen en els seus articles.

Drets reservats. Prohibida la reproducció total o parcial d'aquesta publicació, sigui per mitjans mecànics, químics, fotomecànics, electrònics o qualsevol altre sense l'autorització de Lathouses.

CENTRE D'ESTUDIS  
FREUDIANS DE GIRONA



Francesc Ciurana, 15, 3r - 1a. 17002 Girona Tel. 972 200 715  
http://puey.eresmas.com

# Una nova visió d'empresa

**Maria Rosa Agustí i Rigall** Presidenta de l'Associació Gironina d'Empresàries

**D**'entre les conclusions obtingudes en el recentment celebrat II Congrés Nacional per Racionalitzar els Horaris Espanyols, es destaca la referent a la singularitat absurda dels horaris laborals que hi ha establerts a Espanya i, per tant, l'assignatura pendent d'aplicar progressivament flexibilitat horària. Les dades que confirmen, ara per ara, aquesta situació, són que només un 9% de les empreses espanyoles, davant el 23% de la UE, s'esforça per adoptar els seus horaris a les necessitats dels seus treballadors.

El context que ha dibuixat aquest nou mapa laboral s'ha d'anar a buscar en la transformació constant de la societat. Que la societat actual avui evoluciona i canvia a una velocitat més ràpida que en èpoques anteriors és evident, però a més a més ara ho fa sobre el model que tenim vigent en l'àmbit laboral i del qual s'entreveu una no molt llunyana data de caducitat. La pauta d'aquests últims anys, comença a resultar obsoleta i és urgent reestructurar-la i adaptar-la a noves tendències que prioritzin les accions orientades a flexibilitzar la vida privada-familiar i la professional. Els resultats no seran només els mateixos sinó que oferiran una millora a les dues parts protagonistes: la de l'empresari i la del treballador.

L'Associació Gironina d'Empresàries (AGE) entén com un avenç importantíssim l'aplicació de nous horaris per tal d'augmentar els resultats empresarials i la qualitat de la vida personal i familiar. Alhora, l'AGE s'hi veu reflectida ja que els seus esforços a l'hora d'aconseguir una plena integració de la dona dins el teixit empresarial passen igualment per una bona gestió dels horaris.

Els punts consensuats en el Congrés i que van exposar-se en l'informe final van ser:

- La conciliació de la vida personal, familiar i laboral a través d'horaris més racionals no significa treballar menys, sinó treballar millor i ser més productius.
- Les empreses, siguin grans, mitjanes o petites, que ja apliquen aquesta fórmula asseguruen que la rendibilitat està garantida. De fet, es preveu que l'exemple d'Iberdrola (primera de l'IBEX -35 que implanta la jornada intensiva en horari de 7.30 a 15.30 amb un marge d'entrada i sortida de 24 minuts) marqui un abans i un després en la conciliació i racionalització d'horaris.
- La conciliació no és una concessió als treballadors ni tampoc un cost que s'hagi d'assumir, sinó que és una inversió per optimitzar recursos, millorar la competitivitat de l'empresa, motivar els treballadors i reduir els casos ascendent d'estrès i absentisme laboral.
- La conciliació és un factor clau per atraure i retenir el talent en un moment en què aquesta qüestió s'ha convertit en un vertader problema per als responsables de recursos humans de qualsevol empresa.
- La nova generació de joves professionals que s'incorpora a les empreses ja no busca només un lloc de treball d'acord amb les seves expectatives salarials, sinó que l'horari de treball és un factor decisiu a l'hora d'escollir una companyia o canviar-se d'empresa.
- Donar facilitats als treballadors per conciliar la seva vida personal i laboral, permet millorar la qualitat de vida, augmentar la productivitat, disminuir la sinistralitat i atorgar un major valor al temps. I això passa inevitablement per racionalitzar els horaris espanyols i fer-los europeus.

En un marc laboral cada vegada més globalitzat i competitiu, i aprofitant les oportunitats que ofereixen les noves tecnologies (internet, correu electrònic, videoconferències, etc.), si les empreses volen retenir i atraure el talent i aconseguir que els seus empleats estiguin motivats i siguin més productius, hauran d'implantar polítiques de conciliació i racionalització d'horaris.

Des de l'AGE, la nostra reflexió esdevé una mostra de la voluntat per confeccionar una societat més feta als nous ritmes de vida que, com sense voler, va convertint la qualitat del temps en un objectiu quasi inassumible. Vetllant pels valors més bàsics però més desatesos: temps, família i vida personal, assolirem que les persones donin en el treball un rendiment que a hores d'ara és variable per les dificultats que genera aquesta incompatibilitat d'horaris.

Allò que fins avui ha estat un costum o una manera de fer establerta, no podem deixar que resulti un llast per a la bona dinàmica del que entenem com societat. Noves vies en l'organització del treball amb resultats positius i generosos per als treballadors, sense perdre competitivitat sinó guanyant-la, han de globalitzar-se perquè en un termini el menys llarg possible esdevingui motor per a una societat més pròspera.

El treball sempre ha generat controvèrsies, canvis i fins i tot revolucions. Ens trobem davant un període que ha de marcar les directrius i el format que haurà de regir un nou cicle. Talent i horaris són les primeres pautes que s'han de revisar.

Els esforços que com a associació de dones empresàries prioritzem en direcció cap a la conciliació de la nostra vida personal, familiar i laboral, fan que ens identifiquem plenament amb el lema del Congrés.

La vida no és una ciència exacta, ara bé, l'ésser humà dins l'estructura del món desenvolupat tal com l'entendem, ha d'organitzar-se per obtenir un equilibri i plena disposició en tot. Arribem als tres 8: vuit hores per dormir, vuit per gaudir del lleure i vuit per treballar. No som màquines. Som persones i cal cuidar-nos bé per tenir l'energia suficient per ser realment productius. Ho farem si tenim la capacitat d'adaptar-nos i retocar els nous hàbits de vida que tota època imposa amb la seva evolució. ■