

Riesgos laborales e identidad

Este artículo quiere aportar una mirada sobre los riesgos y accidentes laborales en el mundo del trabajo desde la perspectiva de la construcción de las identidades masculinas. Parte de dos ideas previas. La primera es que se trata de una mirada complementaria a los análisis que ya tenemos sobre las principales causas de los accidentes laborales, esto es, la precariedad, los ritmos del sistema productivo, la subcontratación, que ya han sido suficientemente señalados por la actividad sindical como los principales causantes de la siniestralidad laboral. Al analizar la importancia que tiene o puede tener cómo construimos los hombres nuestra identidad y qué influencia tiene en nuestra manera de trabajar no se trata de reorientar la responsabilidad hacia el trabajador como único y último responsable de su seguridad, sino aportar más elementos para comprender algunas realidades que nos permitan añadir herramientas de prevención de riesgos laborales desde una visión de género. La segunda idea es la dificultad de hablar de los hombres tomando al conjunto como algo homogéneo, pues nuestra identidad se construye y se desarrolla de manera diferente según múltiples factores. Aunque tengamos influencias comunes y nuestra sociedad todavía esté marcada por fuertes roles de género que nos señalan qué es ser un hombre y qué es ser una mujer, no podemos verlo estos modelos masculinos y femeninos como algo estático sino como algo cambiante. En pocas sociedades como la del Estado español se ha producido un cambio tan rápido y fuerte en los papeles de mujeres y hombres y hoy, lejos aún de la igualdad, los avances son muchos y significativos. Sin embargo, a pesar de que no podemos hablar de una única, clara y definida identidad masculina (ni femenina), sí debemos tener un cuenta y resaltar las tendencias mayoritarias y hegemónicas que hoy conforman en nuestra sociedad el estereotipo y el ideal de lo que es ser un hombre.

Son varios aspectos los que hay que a tener en cuenta y que tienen bastante influencia en los comportamientos masculinos en el mundo laboral, entre ellos la relación de los hombres con el riesgo y la fortaleza como elementos de hombría y las relaciones de éstos últimos con la salud.

— Josexu Riviere —

Sería conveniente en primer lugar analizar cómo se accede al mundo del trabajo por parte de los hombres y por partes de las mujeres. Una de las cuestiones importantes es el de las diferentes opciones laborales que todavía hoy manejamos la mayoría de los hombres y las mujeres. Esta orientación laboral tiene mucha importancia, ya que nos va a dar como resultado sectores tremendamente masculinizados y otros feminizados. Aunque las matriculaciones en FP nos dan cifras relativamente parejas entre hombres y mujeres, un 60% a un 40%¹, bajando algo más en los ciclos superiores, nos tenemos que detener a comprobar si esto se mantiene según la especialidad que se estudia. Así, nos encontraremos con que las especialidades con más matrícula masculina son electricidad, fabricación mecánica e informática, donde solo encontramos entre un cuarto y un tercio de mujeres; por su parte, las especialidades con gran matriculación femenina son administración, servicios socioculturales y comunidad y sanidad, donde se invierten los términos; son comercio y hostelería donde se aprecia una igualdad mayor, aunque hay un mayor número de mujeres.

Esta orientación laboral, que también tiene su reflejo en la universidad, sigue subrayando un futuro laboral que para más mujeres que hombres tienen relación con las tareas de cuidado y servicio a los demás. La resultante de esto es un mercado laboral con un fuerte componente de género. En el año 2007 encontramos en la Comunidad Autónoma Vasca en el sector agrario un 31,5% de mujeres y un 67,8% de hombres, en Industria los hombres eran el 81,5 %, en la Construcción apenas un 4,2% de mujeres frente al 95,8 % de hombres y en el sector Servicios un 57% de mujeres².

Por sectores, en el 2009, el mayor número de accidentados se dio en Servicios (12.445), un 15% menos que en 2008; seguido de Industria (10.737), un 30% menos; Construcción (5.192), un 19% menos; y el sector Agropecuario (605), un 19,5% menos. Un total de 22.693 hombres y 6.228 mujeres accidentadas con baja en la jornada laboral.³

Esta prevalencia de hombres en las cifras de accidentes laborales es evidente que tiene que ver con su presencia mayoritaria en los sectores que tiene más accidentabilidad por sus condiciones laborales. Para un análisis más exhaustivo tendríamos

que realizar comparativas entre las diferentes calificaciones profesionales de cada sector, porque incluso dentro de los mismo sectores la diferenciación de género hace que hombres y mujeres ocupemos puestos diferentes. Tomemos, por ejemplo, el sector servicios y la conducción profesional o pensemos dónde encontramos a mujeres y hombres en la hostelería. Sin embargo, estas cifras nos indican que deberíamos preguntarnos si el hecho de la presencia mayor de hombres en algunos sectores hace que haya más accidentes y no al revés.

La pregunta es si los mandatos de género en relación al riesgo o a la salud y que tienen efectos claros en la vida de hombres y mujeres (presencia mayoritaria de los hombres en los accidentes de coche, en el número de suicidios o su escasa participación en el trabajo doméstico y de cuidado), se quedan en la puerta de los trabajos o si, por el contrario, y con las cifras en la mano, deberíamos ver cómo influyen en nuestro comportamiento laboral.

LOS HOMBRES Y EL RIESGO. Existe una fuerte relación en bastantes hombres entre reforzar su identidad masculina, la valentía y la fortaleza expresada en dominar y superar situaciones de riesgo. Nuestra identidad se construye en muchas ocasiones en relación a nuestro grupo de iguales, para ser como el resto del grupo a quienes estimamos o admiramos y conseguir un sentimiento de pertenencia. En el caso de los hombres son múltiples las situaciones donde hay que demostrar que se es “un hombre”, pasando pruebas de superación física donde existe un gran componente de riesgo. ¿Cómo demostrar si no el valor (en su sentido más caduco) que demostrando que no se es un cobarde? Apuestas sobre quién bebe más, quién sube más arriba y más rápido, quién se *raja* antes en situaciones comprometidas, tienen un carácter iniciático a la condición masculina. Los que renuncian a ello, los que son prudentes - qué poco atractiva definición para un hombre-, que no demuestran su osadía lanzándose por una cuesta en bici o saltando un espacio lo suficientemente grande para asustar, son tenidos como sospechosos por el resto; miedica, cobarde, etc., en definitiva, *nena*, son los calificativos para quienes se niegan a demostrar su identidad masculina realizando acciones de riesgo. Esta actitud masculina, por otra parte demasiado premiada no sólo por los iguales sino también por algunas de aquellas mujeres a quienes se quiere impresionar, tiene fatales consecuencias en terrenos como la conducción de vehículos, el consumo de drogas o las relaciones sexuales.

Estas demostraciones de fortaleza deben ser además repetidas y continuamente demostradas. Es una especie de revalida continua donde una parte importante de la identidad o autoestima masculina, que los hombres solemos medir más en el exterior, en los logros

«Hay que demostrar que se es “un hombre”, pasando pruebas de superación física donde existe componentes de riesgo. ¿Cómo demostrar si no el valor (en su sentido más caduco) que demostrando que no se es un cobarde? Apuestas sobre quién bebe más, quién se raja antes en situaciones comprometidas, tienen un carácter iniciático a la condición masculina. Esta actitud masculina tiene fatales consecuencias en terrenos como la conducción de vehículos, el consumo de drogas o las relaciones sexuales»

sociales y económicos, sigue dependiendo de que nuestra *hombría* no quede en entredicho.

LOS HOMBRES Y LA SALUD. La relación de los hombres con la salud tiene un fuerte componente de género. Desde aquel lejano *no llores y pórtate como un hombre* que casi todos hemos oído al pegarnos un porrazo cuando éramos pequeños, hemos construido una identidad masculina donde el reconocimiento del dolor y la enfermedad está asociado a la debilidad. Y la debilidad se aleja bastante del modelo mayoritario masculino, que se apoya entre otras virtudes en la fortaleza tanto física como psíquica, entendiéndola en su versión más clásica de dureza, resistencia y aguante.

Algunos estudios apuntan rasgos de la interacción de los hombres con el sistema sanitario⁴. En primer lugar la dificultad para percibir signos de alarma corporal, minusvalorándolos. Esto unido, además, a no admitir ante sí mismo ni los demás el malestar que le aqueja. No se trata pues de reconocer los síntomas de la enfermedad, sino de relegarlos a un lugar secundario ya que lo que se espera de nosotros es que seamos lo suficientemente fuertes y viriles como para aguantar esas molestias. Esto hace que en ocasiones se retrase la consulta médica y el posible diagnóstico de la enfermedad. Las consecuencias de esto son claras, al no poder tratar a tiempo la enfermedad. También se señalan las dificultades para seguir las prescripciones facultativas y acabar los tratamientos. Existe una tendencia a la autosuficiencia y a abandonar los tratamientos por parte de bastantes hombres, que repercute en la solución de la enfermedad. Esta lejanía de los hombres respecto al cuidado a uno mismo hace tener actitudes de riesgo frente a maniobras físicas determinadas o a trabajar enfermos, que tendrán influencia a la hora de analizar la salud laboral de los hombres. Quizás uno de los ejemplos más claros del comportamiento de los hombres frente al cuidado es la resistencia a las revisiones prostáticas, que se revela como un problema importante en la salud de los hombres y que sin embargo parece no estar ahí. Más de un 85% de las españolas mayores de 50 años se hacen cada dos años una mamografía y se someten a una revisión vaginal que descarta o detecta la presencia de células cancerosas en el cuello del útero. En cambio, menos del 15% de la población masculina española mayor de 50 años pasa una revisión periódica de la próstata⁵. A pesar de que la consecuencia de ello es que en un 30% de los casos de cáncer de próstata este deriva en metástasis a otros órganos.

La actitud de los hombres ante los riesgos y la salud tiene una influencia directa en la salud laboral. De hecho se asumen más riesgos, se minusvaloran los efectos de algunas acciones sobre la salud o, también, existen algunas resistencias masculinas a usar elementos de seguridad. En alguno de los talleres y seminarios que dentro de la Iniciativa Gizonduz hemos impar-



tido a delegados y delegadas sindicales, se ha comentado cómo se observan actitudes distintas entre hombres y mujeres ante las medidas de seguridad. Por ejemplo, ante la petición de ayuda de un hombre a otro, este último reacciona bastantes veces realizando el esfuerzo él solo (“si esto no pesa nada”), en lugar de hacerlo entre los dos. O, por ejemplo, entre los hombres es más común la queja sobre algunos elementos de uso obligatorio, casco, gafas protectoras, en lugar de valorar más la seguridad que ofrecen.

Así pues, podríamos concluir con la seguridad de que el modelo masculino hegemónico y su relación con el riesgo, la salud y el cuidado tiene alguna influencia en el número y los protagonistas de los accidentes laborales y que tendremos que tenerlo en cuenta a la hora de abordar las medidas de seguridad laboral.

Un ejemplo que nos puede ser útil, salvando las distancias, a la hora de valor la necesidad de manejar el factor de género en la seguridad laboral es el del caso de una plataforma petrolera en el golfo de Méjico⁶. Su índice de siniestralidad cayó en un 84% a raíz de que el director implantara un plan para dismantelar los estereotipos machistas que llevaban al desprecio de las políticas de seguridad. Dejó de premiar las manifes-

taciones de hombría y enfatizó valores de compañerismo, reconocimiento de los errores propios y el cumplimiento de las normas de seguridad. Sin querer extrapolar este caso concreto, sí nos puede dar algunas pautas sobre qué valores manejar en la relación del mundo laboral y los hombres. Entender la competitividad de otra manera, mejorar las muestras de solidaridad laboral, criticar y denostar las muestras de *virilidad* en el terreno laboral y productivo,

pueden ser algunos de valores alternativos.

Uno de las posibles mejoras que nos podemos plantear es la de no hablar de la prevención de accidentes laborales como de algo neutro, y tener en cuenta, para poder trabajar toda esta problemática, la diferente relación con la salud, el riesgo y el prestigio personal que tenemos bastantes hombres y mujeres. De igual manera, las políticas de prevención deberán incorporar esta perspectiva de género para ser más eficaces. ■

Josetxu Riviere Aranda se encarga de las cuestiones de Género, Igualdad y Masculinidades en la Consultoría Aizak (igualdad@aizak.org).

1. Eustat curso 2007-2008.

2. Emakunde 2007.

3. Osalan, octubre 2009.

4. Luis Bonino, *Masculinidad, salud y sistema sanitario*, 2002.

5. *El Periódico*, 3/10/2008.

6. *Unmasking Manly Men: The Organizational Reconstruction of Men's Identity*. Robin J. Ely, E. Meyerson. Harvard Business School Working Paper, March 6, 2007.

Riesgos laborales e identidad

Una de las dificultades a la hora de analizar la siniestrabilidad laboral es que hasta hace bien poco no se daban datos segregados por sexo en muchas de las estadísticas, otra es que los datos sólo recogen los casos en los que el trabajador o trabajadora esta afiliada a la Seguridad Social, por lo que no se refleja la realidad de los accidentes laborales en sectores como la economía sumergida. De esa manera queda fuera una parte del trabajo realizado mayoritariamente por mujeres en el trabajo doméstico y en el cuidado a otras personas, así como el de las personas extranjeras que no tienen regularizada su situación. También es difícil realizar un análisis comparativo de los comportamientos de hombres y mujeres, dado que no existen demasiados espacios donde compartan los mismos puestos en la producción, debido a la masculinización de algunos sectores, como talleres y producción industrial y construcción.

Un terreno común en el que detenernos a realizar un análisis más exhaustivo son los accidentes en *itinerre*, a la hora de desplazarse y volver del trabajo. En la CAV en 2009 hasta el mes de noviembre se habían producido 3.670 accidentes en *itinerre* con baja, de los cuales 1.833 correspondían a hombres y 1.837 a mujeres, de ellos 6 mortales con a víctimas masculinas¹. Llama la atención la diferencia de accidentes mortales entre mujeres y hombres, pero también es destacable que los datos de las bajas laborales por este motivo son prácticamente iguales, lo cual es contradictorio con los comportamientos de hombres y mujeres en la conducción. Los datos del último año nos indican que el 90% de las víctimas de accidentes de tráfico en Euskadi eran varones jóvenes, la mayoría de menos de 40 años. Igualmente, en los tres primeros años de la instauración del carné por puntos el 81% de las personas sancionadas han sido hombres, frente a un 19% de mujeres. Mediante estos datos y los diferentes estudios sobre las costumbres de mujeres y hombres a la hora de la conducción de vehículos queda bastante claro que estos hábitos están atravesados por fuertes comportamientos de género, que relacionan directamente algunos valores de la masculinidad tradicional con los accidentes de tráfico. Sin embargo, los resultados similares en los accidentes en *itinerre*, salvo en los relativos a los accidentes mortales, como se ha citado antes, nos puede indicar lo contrario. Podríamos indicar algunas causas que jus-

tifiquen dichos resultados, como que solo se contemplan los accidentes con baja y no el conjunto de accidentes, que tampoco se indica quien origina el accidente (de los 2.622 accidentes con víctimas en Euskadi en el 2009, el 70% de las víctimas eran la persona conductora, el 29% ocupantes²), o la resistencia en ocasiones de algunos hombres a coger la baja laboral, debido a su resistencia a reconocer que algunas molestias corporales les impiden realizar su trabajo, al identificarlo como una muestra de debilidad.

En todo caso se trata de hipótesis que exigen analizar más en profundidad las causas y motivos de ese número de accidentes laborales en *itinerre*, bien sea para confirmar las ideas que se defienden en este artículo, bien para refutarlas.

Una de las impresiones que hemos recogido en los cursos sobre seguridad laboral y masculinidad con representantes sindicales es que la incorporación de mujeres a sectores productivos donde no estaban representadas mejora las condiciones laborales, ya que gran parte de las reclamaciones de esas mejoras vienen de su parte. Si bien es cierto que, en ocasiones, su incorporación coincide en el tiempo con mejoras sustanciales de las condiciones laborales, aplicaciones de planes de seguridad labor, etc., también se percibe en ellas una mayor preocupación por las medidas de seguridad y una menor resistencia a usar medidas de seguridad.

Un ejemplo de esto lo podríamos ver en la sustitución de las carteras de reparto del correo postal por el carro amarillo, que hoy en día se nos hace tan habitual. La incorporación de las mujeres al servicio de reparto de correo se realiza en el año 1981 mediante oposición, hasta entonces solo se encontraban mujeres carteras en el servicio rural. Una de las pruebas de dicha oposición era recorrer una determinada distancia con las tradicionales carteras de cuero con veinte kilos de arena. Hacia mediados de los años ochenta algunas mujeres carteras comienzan a usar sus carritos de la compra para realizar el reparto, a pesar de que no estaba homologado ni era oficial su uso en la empresa de Correos; posteriormente Correos incorpora ese modelo de carro de reparto a su normativa y se normaliza su uso, pasando a ser obligatorio con diversas mejoras (de dos ruedas se pasa a cuatro, etc.). Delegadas de Correos manifestaban que bastantes hombres no usaron el carro de reparto hasta que su uso no fue oficial y obligatorio y aun entonces

con bastante reticencia. En este caso concreto encontramos alguna ideas de interés a propósito de la mejora en las condiciones de salud laboral. Por un lado, las mujeres incorporan un instrumento de su vida cotidiana, que pertenece al ámbito “privado”, al trabajo domestico, al que los hombres todavía no se habían incorporado en condiciones de igualdad, algo que hoy sigue siendo una asignatura pendiente; por otro lado, es una aportación practica que mejora sustancialmente sus condiciones laborales. En este caso las resistencias masculinas no vienen dadas tanto porque se mejoren sus condiciones laborales, sino porque el instrumento en concreto es parte del trabajo cotidiano de las mujeres y de una tarea que, entonces, no era realizada en público por demasiados hombres, pues no era demasiado habitual a mediados de los años ochenta encontrar a muchos hombres con carritos de la compra. Quizás sería decir demasiado que los hombres trabajadores en Correos tomaban el uso de la cartera de reparto como una muestra de su fortaleza física, frente a la incorporación de las mujeres en un territorio hasta hace poco exclusivamente masculino, y que no confiaban demasiado en ellas a la hora de su resistencia para realizar la misma tarea que ellos. Pero lo que es indudable es que la iniciativa de aquellas mujeres mejoró a medio plazo las condiciones laborales de miles de hombres y mujeres.

Es necesario hacer constar que, a pesar de que la consideración frente a los riesgos laborales y las demostraciones de hombría van cambiando hacia actitudes mas cercanas al autocuidado, se mantienen algunas fuertes resistencias y se mantienen comportamientos que tienen bastante que ver con las ideas tradicionales se aguante y resistencias viriles. Un estudio realizado por José Eduardo Calvario³, que analiza el trabajo de los jornaleros en el poblado Miguel Alemán, en el estado mexicano de Sonora, para detectar las pautas ligadas a la masculinidad que esconden las enfermedades y accidentes laborales, llega a algunas conclusiones interesantes.

Como una de las conclusiones principales se comprueba que: “*Los varones tienden a omitir o minimizar los daños causados por el trabajo, pues, como hombres, los consideran una naturalización de su desempeño laboral, y, por tanto, asocian la manera masculina de conducirse con ideas de mayor fortaleza e invulnerabilidad ante los riesgos y padecimientos laborales*”.

Ciertamente hay situaciones en las que los jornaleros masculinos desechan posturas temerarias y poco cuidadosas, y donde se reconoce la vulnerabilidad ante el dolor y el cansancio. Pero se sigue constatando la existencia de comportamientos que resaltan el afán de los hombres por demostrar “valentía, orgullo y aguante”, en directa relación con lo comentado en la primera parte de este artículo a propósito de la relación de los hombres con

«El cuestionamiento de los roles sexistas en el mundo del trabajo pasa también por favorecer una orientación laboral no sexista. Algo que comienza bien temprano, cuando a través de regalos y demás se fomentan ciertas habilidades en los niños y otras en las niñas y continúa después promoviendo expectativas laborales según el sexo de cada cual, tanto en los entornos familiares cercanos como en los educativos.»

masculina (y 2)

la salud y el reconocimiento del daño como muestra de debilidad.

Otro factor que aparece con bastante fuerza es que *“la ineludible obligación de proveer”* del hombre le hace seguir trabajando aún estando enfermo o malas condiciones, y aunque en el discurso dominante *el macho es una figura desprestigiada, a la hora de realizar acrobacias frente a amigos, tratar de ganar al oponente en las tareas o creer en una superioridad física e intelectual sobre las mujeres (unidas a la idea de control y autoridad familiar), surgen comportamientos ligados a la manera de actuar como hombres tradicionales.*

El autor liga a la masculinidad dominante el aguantarse cuando se padece alguna enfermedad durante el trabajo, *“la tendencia a la inacción terapéutica (en su autoatención), la confianza excesiva y la minimización del daño”*. En su opinión se configura así la tendencia a creer en una inmunidad subjetiva ante el padecimiento (Douglas 1996)⁴ y, por tanto, también al daño físico que puede resultar al enfrentar el riesgo.

Podemos pensar que tanto el entorno físico como laboral donde se ha realizado este estudio esta lejos de la realidad de los sectores productivos del País Vasco, pero no sería mala cosa mirar con algo de atención en qué medida se reproducen esas actitudes en sectores altamente masculinizados como la construcción o la producción industrial. No significa esto que comportamientos de riesgo solo se den entre los hombres que se dedican a trabajos manuales o transporte, sino que la competitividad y el prestigio masculinos en otros sectores laborales se miden de manera diferente, que tampoco están exentos de problemas ligados con la salud, como estrés, competitividad, sobrecarga de horario laboral, etc.

La mirada que estamos lanzando a la influencia de los comportamientos de género mayoritarios en los hombres y su relación con la salud y siniestrabilidad laboral no nos puede llevar a adoptar una visión exclusivamente victimizadora de la situación de los hombres en el trabajo. Las condiciones específicas de las mujeres en determinados sectores laborales hacen que tengan problemas y necesidades también propias y específicas. Trabajos monótonos y repetitivos en los que se precisa mucha rapidez y destreza manual en sectores altamente feminizados, la responsabilidad hacia el cuidado y atención de otras personas, la doble jornada laboral, el techo de cristal, o la inseguridad y precariedad laboral que son propias de la situación de gran número de mujeres trabajadoras hacen necesario contemplar la realidad laboral de mujeres y hombres con una visión de género.

Todo esto nos indica que en el mundo laboral y en su relación con la salud y los riesgos laborales también es necesario como eje transversal el análisis de género.

A la hora de concretar algunas acciones que tengan este punto de partida parece conveniente comenzar por la formación, tanto



de formadores y formadoras de prevención de riesgos laborales como del conjunto de delegadas y delegados sindicales, que puedan después socializar las medidas de prevención y, sobre todo, tenerlas en cuenta en la negociación colectiva. Porque una de las resistencias con las que podemos encontrarnos es el rechazo sindical a hacer a trabajadoras y trabajadoras, sea por los mandatos de género o por otros motivos, responsables en alguna medida de parte de los accidentes laborales. Se puede entender cierta reticencia, dada la presión continua del empresariado achacar la responsabilidad de los accidentes y la salud laboral exclusivamente a las personas trabajadoras. No obstante, dado que la construcción de la identidad masculina es uno de los factores que influyen en el comportamiento laboral, sería más que conveniente que, como otros temas (corresponsabilidad en los trabajos domésticos y de cuidado, por ejemplo), entrase a formar parte de una cultura sindical que apostase por la igualdad de mujeres y hombres y desmontase los estereotipos de género en lo laboral.

De igual manera, es necesaria una clara implicación de las direcciones empresariales, no solo en el sentido de incluir este asunto en los convenios colectivos, sino también a la hora de fijar las pautas de comportamiento que serán recompensadas en la empresa. Al igual que en el uso de permisos para el cuidado o la corresponsabilidad doméstica, las direcciones de las empresas “premian” una serie de comportamientos y penalizan otros, que no están escritos en ningún lado, pero que se fijan mediante las alabanzas, premios y promociones. Frente a actitudes como soportar largas jornadas laborales, pocas bajas por enfermedad, o fomentar la competitividad in-

terpersonal, cabe pensar en reforzar, por el contrario, la cooperación, la aplicación de las normas de prevención y la seguridad, etc.

En un sentido más general, el cuestionamiento de los roles sexistas en el mundo del trabajo pasa también por no seguir manteniendo la masculinización de ciertos sectores laborales, favoreciendo una orientación laboral no sexista. Algo que comienza bien temprano, cuando a través de regalos y demás se fomentan ciertas habilidades en los niños y otras distintas en las niñas y continúa después promoviendo más expectativas laborales según el sexo de cada cual, tanto en los entornos familiares cercanos como en los educativos.

En definitiva, en mi opinión la relación entre la construcción de la identidad masculina y la siniestrabilidad laboral, que debe ser analizada de una manera más exhaustiva y pormenorizada, ya debería ser tenida en cuenta como un factor más dentro de los análisis y actuaciones para prevenir los accidentes laborales. ■

Josetxu Riviere Aranda

Consultoría Aizak. Género, Igualdad, Masculinidades (igualdad@aizak.org)

¹ Osalan (www.osalan.net, noviembre 2009).

² Nota de prensa, Departamento de Interior del Gobierno Vasco 05-01-2010.

³ José Eduardo Calvario Parra, 2007 (septiembre-diciembre), “Masculinidad, riesgos y padecimientos laborales”, José Eduardo Calvario Parra, publicado en la Revista Región y Sociedad 40 (www.scielo.org.mx). septiembre

⁴ El concepto “inmunidad subjetiva”, acuñado por Mary Douglas (1996, 57), se refiere a la propensión de las personas a creer en una inmunidad ante el riesgo por el exceso de confianza depositada en su entorno, debido a la familiaridad con sus rutinas sociales.