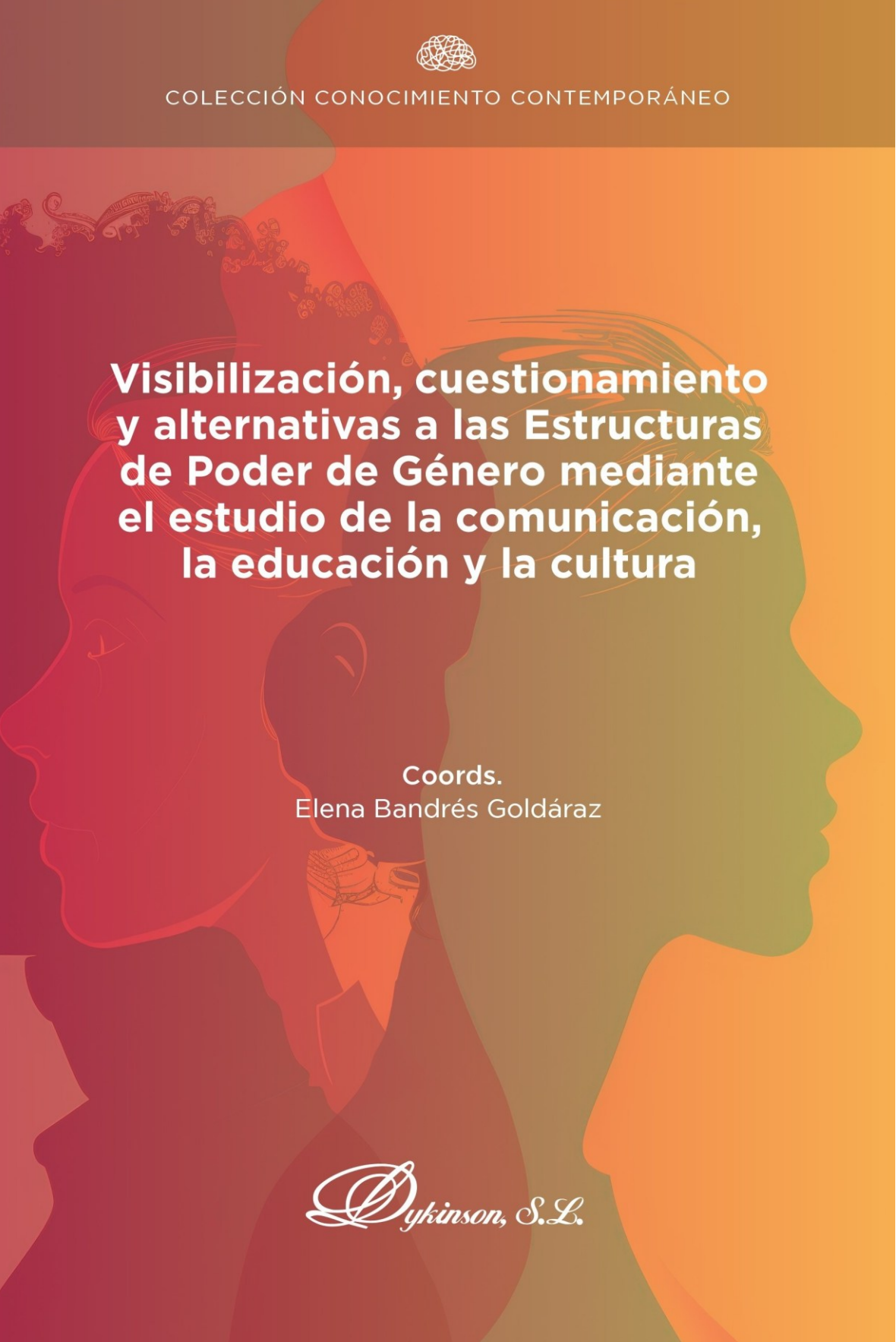
COLECCIÓN CONOCIMIENTO CONTEMPORÁNEO



Visibilización, cuestionamiento y alternativas a las Estructuras de Poder de Género mediante el estudio de la comunicación, la educación y la cultura

Coords.
Elena Bandrés Goldáraz

Dykinson, S.L.

VISIBILIZACIÓN, CUESTIONAMIENTO Y ALTERNATIVAS A LAS ESTRUCTURAS DE PODER DE GÉNERO MEDIANTE EL ESTUDIO DE LA COMUNICACIÓN, LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA



COLECCIÓN CONOCIMIENTO CONTEMPORÁNEO

VISIBILIZACIÓN, CUESTIONAMIENTO Y ALTERNATIVAS A LAS ESTRUCTURAS DE PODER DE GÉNERO MEDIANTE EL ESTUDIO DE LA COMUNICACIÓN, LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA

Coord.

ELENA BANDRÉS GOLDÁRAZ

Dykinson, S.L.

2026

Esta obra se distribuye bajo licencia
Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)

La Editorial Dykinson autoriza a incluir esta obra en repositorios institucionales de acceso abierto para facilitar su difusión. Al tratarse de una obra colectiva, cada autor únicamente podrá incluir el o los capítulos de su autoría.

VISIBILIZACIÓN, CUESTIONAMIENTO Y ALTERNATIVAS A LAS ESTRUCTURAS DE PODER DE GÉNERO MEDIANTE EL ESTUDIO DE LA COMUNICACIÓN, LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA

Diseño de cubierta y maquetación: Francisco Anaya Benítez
© de los textos: los autores
© de la presente edición: Dykinson S.L.
Madrid 2026

N.º 320 de la colección Conocimiento Contemporáneo
1ª edición, 2026

ISBN: 979-13-7006-991-9

NOTA EDITORIAL: Los puntos de vista, opiniones y contenidos expresados en esta obra son de exclusiva responsabilidad de sus respectivos autores. Dichas posturas y contenidos no reflejan necesariamente los puntos de vista de Dykinson S.L, ni de los editores o coordinadores de la obra. Los autores asumen la responsabilidad total y absoluta de garantizar que todo el contenido que aportan a la obra es original, no ha sido plagiado y no infringe los derechos de autor de terceros. Es responsabilidad de los autores obtener los permisos adecuados para incluir material previamente publicado en otro lugar. Dykinson S.L no asume ninguna responsabilidad por posibles infracciones a los derechos de autor, actos de plagio u otras formas de responsabilidad relacionadas con los contenidos de la obra. En caso de disputas legales que surjan debido a dichas infracciones, los autores serán los únicos responsables.

LA ECOANSIEDAD EN LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA: ANÁLISIS FEMINISTA DE UN RIESGO LABORAL EMERGENTE

DANIELA DEL PILAR ZAVANDO
Universidad de Deusto
MIRELUR GONZÁLEZ-ORONOZ
Universidad de Deusto

1. INTRODUCCIÓN

La crisis climática y los procesos de transición ecológica están generando transformaciones profundas en los sistemas productivos, en la organización del trabajo y en las condiciones de empleo. La necesidad de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, adaptar las actividades económicas a los límites ecológicos y responder a fenómenos climáticos cada vez más extremos está modificando los modos de producir, los sectores estratégicos y las competencias requeridas en el mercado de trabajo. Estos cambios no se limitan a una reconversión tecnológica, sino que afectan a la estabilidad laboral, la intensidad del trabajo, los ritmos productivos y la exposición a nuevos riesgos para la salud.

La transición ecológica redefine, además, el mapa de riesgos laborales. Junto a riesgos clásicos intensificados por el cambio climático —como la exposición a temperaturas extremas o a eventos meteorológicos adversos— comienzan a surgir otros que desafían a los marcos jurídicos tradicionales y cuestionan las categorías clásicas sobre las que se ha construido la seguridad y salud en el trabajo, históricamente ancladas en una concepción androcéntrica, industrial y productivista del empleo. Así, emergen nuevas formas de riesgo vinculadas a la reorganización del trabajo, la incertidumbre sobre el futuro profesional y la presión por adaptarse a modelos productivos en transformación.

En este escenario cobra especial relevancia la ecoansiedad, entendida como el miedo crónico a la fatalidad ambiental (Asociación Americana de Psicología, 2017). Consiste en la respuesta psicológica frente a diversas situaciones ambientales, que incluyen fenómenos como el calentamiento global, el cambio climático, la disminución de la biodiversidad y la degradación del medio ambiente (Clayton et al., 2017). Del mismo modo, engloba diferentes emociones y comportamientos, tales como preocupación, estrés, desesperanza, alteración del sueño e irritabilidad, entre otras (Lawrance et al., 2021). Sin perjuicio de que la ecoansiedad aún no figura en los manuales clínicos como categoría diagnóstica psicopatológica o trastorno mental independiente, ha sido ampliamente reconocida en estudios de salud mental y ciencias sociales como una reacción emocional legítima ante la crisis ecológica (Angelelli et al., 2022).

Teniendo en cuenta lo anterior, la salud laboral deja de estar determinada únicamente por factores físicos o materiales, para incorporar dimensiones emocionales, psicosociales y éticas asociadas al sentido del trabajo y a la percepción de amenaza ambiental. No obstante, la transición ecológica no afecta a todas las personas por igual, sino que factores como el género y los roles socialmente asignados inciden en cómo se perciben y se experimentan estas dimensiones. Las mujeres y personas con responsabilidades de cuidado son quienes suelen enfrentarse a una carga emocional mayor ante la incertidumbre laboral y la degradación ambiental, al tener que conciliar exigencias profesionales y personales. Este enfoque guía el siguiente capítulo, que se centra en la ecoansiedad como un riesgo psicosocial emergente en el ámbito laboral, explorando sus causas, manifestaciones sectoriales y desigualdades de género; analizando hasta qué punto el marco normativo actual permite abordarlo de manera efectiva.

2. OBJETIVOS

El objetivo general del capítulo consiste en examinar la ecoansiedad como un riesgo psicosocial y laboral emergente en el contexto de la transición ecológica, integrando una perspectiva jurídico preventiva y de género, con el propósito de evaluar la capacidad del marco

normativo vigente para dar respuesta a nuevas formas de malestar laboral y de proponer líneas de adaptación del sistema preventivo a los desafíos climáticos contemporáneos.

3. METODOLOGÍA

La investigación adopta un enfoque jurídico de carácter cualitativo, basado en el análisis doctrinal, normativo y estratégico del marco de la seguridad y salud en el trabajo. Se examinan instrumentos internacionales, europeos y nacionales, así como literatura científica relevante, con el fin de identificar los fundamentos jurídicos que permiten abordar la ecoansiedad como un riesgo psicosocial emergente en el contexto de la transición ecológica. La metodología, de tipo exploratoria y descriptiva, incorpora una perspectiva de género para analizar la distribución desigual del impacto psicosocial y reflexionar sobre la adecuación del sistema preventivo ante los nuevos desafíos derivados del cambio climático.

4. RESULTADOS

4.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales: alcance y límites ante los riesgos emergentes.

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), constituye el pilar básico del sistema español de seguridad y salud en el trabajo. Inspirada en la Directiva 89/391/CEE, que contiene el marco jurídico general en que opera la política de prevención comunitaria, la norma introdujo un cambio de paradigma al desplazar un enfoque centrado en la reparación del daño hacia una lógica preventiva basada en la anticipación del riesgo, la integración de la prevención en la gestión empresarial y la protección integral de la salud de las personas trabajadoras. Asimismo, la LPRL respondió a la necesidad de actualizar la normativa y adaptarla a las nuevas realidades del mundo del trabajo (Mercader Uguina, 2015, pp. 11-14).

Desde una perspectiva material, la LPRL reconoce el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz frente a los riesgos laborales (art. 14), imponiendo al empresario un deber general de garantía

que se extiende a todos los aspectos relacionados con el trabajo. Este deber se concreta en la obligación de integrar la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa, mediante la elaboración de un plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva (art. 16), de conformidad con los principios generales de la acción preventiva recogidos en el art. 15 , entre los que destacan evitar los riesgos, evaluar aquellos que no puedan evitarse, combatirlos en su origen, adaptar el trabajo a la persona y tener en cuenta la evolución de la técnica. A ello se suma el deber empresarial de garantizar la información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras en materia preventiva (arts. 18 y 19).

La amplitud conceptual de estos preceptos permite afirmar que la persona legisladora no circunscribió la protección preventiva a los riesgos físicos, químicos o mecánicos tradicionalmente asociados al trabajo industrial, sino que optó por una concepción amplia e integradora de la salud laboral. Esta aproximación se alinea con los estándares internacionales que entienden la salud como un estado de bienestar físico, mental y social, y refuerza la idea de que la acción preventiva debe proyectarse sobre todos los factores que inciden en las condiciones de trabajo.

No obstante, pese a esta formulación amplia, la LPRL responde a un contexto productivo propio de mediados de los años noventa, caracterizado por relaciones laborales relativamente estables, entornos industriales clásicos y una centralidad de los riesgos visibles. Desde su entrada en vigor en 1995, la ley ha sido desarrollada y complementada por un extenso conjunto de normas reglamentarias, entre las que destacan el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 486/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo; el Real Decreto 171/2004, relativo a la coordinación de actividades empresariales y desarrollado a partir del art. 24 LPRL; y la Ley 54/2003, que reformó el marco normativo preventivo con el objetivo de reforzar la protección de la seguridad y salud en el trabajo. A esta regulación se suman diversos reglamentos sectoriales específicos y un amplio conjunto de guías técnicas elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que han contribuido a concretar y operacionalizar la acción preventiva.

Si bien, como se ha señalado, el marco jurídico español proporciona una base estructural sólida para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la ausencia de una actualización sustantiva del texto legal desde su promulgación el 1995 ha generado tensiones evidentes frente a los riesgos laborales complejos y difusos que caracterizan el mundo del trabajo del siglo XXI. Estas limitaciones resultan especialmente relevantes en relación con los riesgos vinculados a la digitalización, la creciente precarización del empleo y, de forma cada vez más significativa, a los procesos de transición ecológica.

En consecuencia, la legislación vigente presenta limitaciones estructurales que dificultan su capacidad para otorgar cobertura efectiva ante fenómenos derivados del cambio climático y otras transformaciones contemporáneas. En particular, la transición ecológica da lugar a nuevas formas de riesgo laboral, como la exposición a temperaturas extremas, la utilización de nuevas sustancias y materiales asociados a tecnologías verdes, o la aparición de riesgos psicosociales vinculados a la incertidumbre ambiental y laboral, entre ellos, la ecoansiedad. La carencia de un reconocimiento expreso de estos riesgos emergentes en el articulado de la LPRL limita su visibilidad jurídica y su adecuada identificación, evaluación y tratamiento preventivo, dificultando así su resguardo (Bradbrook et al., 2013).

4.2. Transición ecológica y nuevos riesgos laborales

La transición ecológica constituye un proceso de transformación estructural de los sistemas productivos, energéticos y organizativos, con impactos directos en el empleo y las condiciones de trabajo. En este sentido, la exposición a temperaturas extremas, el aumento de catástrofes naturales y la variabilidad climática inciden tanto en la salud física como en la salud mental de las personas trabajadoras. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), se estima que para 2030 se perderán el equivalente a 80 millones de puestos de trabajo debido al estrés térmico, especialmente en sectores como la agricultura, construcción e industria al aire libre.

Factores como los procesos de reconversión de sectores económicos, la aparición de empleos verdes o la intensificación del trabajo en

escenarios de emergencia climática operan como multiplicadores de riesgo para la salud laboral. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha advertido que los riesgos derivados del cambio climático presentan una distribución desigual, variando en función de la actividad económica, el tipo de empleo y el grado de exposición ambiental. Esta heterogeneidad pone de manifiesto la necesidad de una adaptación dinámica de las estrategias de prevención, incorporando los riesgos emergentes en los marcos normativos y en las evaluaciones de riesgos laborales (Alarcon, 2025), teniendo en cuenta que el género también puede influir en cómo se experimentan y distribuyen estos riesgos en el trabajo.

Por otro lado, conviene recordar que, tradicionalmente los riesgos laborales emergentes asociados a la transición ecológica se han clasificado, según su naturaleza, en cinco categorías: físicos, químicos, ergonómicos, psicosociales y organizativos.

Los riesgos psicosociales —que son los estudiados en esta investigación —comprenden el impacto emocional de la incertidumbre laboral, la reconversión de sectores y las exigencias de adaptación formativa y tecnológica. Estos factores pueden afectar de manera significativa la salud mental de las personas trabajadoras, especialmente en contextos de cambio acelerado como el que impone la transición ecológica.

Aunque esta clasificación es útil desde una perspectiva operativa, es insuficiente para captar la complejidad de los efectos que la transición ecológica produce sobre la salud integral de las personas trabajadoras. La doctrina contemporánea ha puesto de relieve la necesidad de superar una concepción fragmentada de los riesgos laborales, proponiendo un enfoque sistémico que trascienda la distinción tradicional. Desde esta perspectiva, la salud laboral se debe entender como el resultado de la interacción entre el ambiente interno —entendido como el espacio físico, organizativo y relacional— y externo —el entorno natural, social y cultural que rodea a la empresa— del trabajo (Igartua Miró, 2024, pp. 11-15). Se trata de un equilibrio dinámico entre ambos ámbitos, que deben ser objeto de tutela conjunta por parte del ordenamiento jurídico laboral (Rodríguez Ramos, 2022).

Desde el punto de vista normativo, los riesgos psicosociales no han sido incorporados de forma expresa en el articulado de la LPRL ni en su desarrollo reglamentario, lo que dificulta su visibilidad jurídica y su adecuada integración en las evaluaciones de riesgos. En particular, los efectos psicosociales derivados de la incertidumbre ambiental, la inseguridad laboral asociada a la transición productiva o la exposición constante a escenarios de degradación ecológica permanecen, en gran medida, fuera del del enfoque preventivo actual, lo que limita su identificación y tratamiento.

Esta omisión normativa no implica, sin embargo, una ausencia de cobertura jurídica. El carácter abierto del deber de protección y la evolución doctrinal del concepto de salud laboral permiten afirmar que los riesgos derivados del cambio climático y de la transición ecológica pueden y deben ser considerados riesgos laborales cuando inciden en el contenido, la organización o el entorno del trabajo. No obstante, la falta de una formulación normativa expresa genera inseguridad jurídica, lo que pone de manifiesto la necesidad de una actualización del enfoque preventivo ante los nuevos escenarios de riesgo.

4.3. La ecoansiedad como riesgo psicosocial laboral

La ecoansiedad, entendida como una respuesta emocional persistente ante la percepción de amenaza ambiental y la insuficiencia de las respuestas institucionales frente a la crisis climática, adquiere relevancia jurídico laboral cuando se manifiesta en relación con el trabajo. Ello ocurre, por ejemplo, cuando las personas trabajadoras desarrollan su actividad en sectores directamente afectados por el cambio climático, en entornos productivos ambientalmente degradados o en actividades que generan disonancia ética entre los valores personales y las exigencias del desempeño profesional.

Aunque este fenómeno ha sido abordado desde la psicología y las ciencias sociales, su dimensión sociolaboral específicamente en el ámbito de la prevención de riesgos laborales ha sido poco explorada desde el Derecho del Trabajo. En tanto, la ecoansiedad comienza a manifestarse de forma creciente en el ámbito laboral, afectando a la motivación, al sentido del trabajo y a la salud mental de amplios colectivos profesionales.

Desde esta óptica, la ecoansiedad no puede ser entendida únicamente como un problema clínico individual, sino como una expresión legítima de preocupación colectiva que se produce en contextos laborales atravesados por la incertidumbre ecológica, la presión por la adaptación y la percepción de insuficiencia de las respuestas institucionales. Reconocer su dimensión sociolaboral implica interrogar al Derecho preventivo sobre su capacidad para anticipar y gestionar riesgos aún en construcción, así como para ofrecer respuestas normativas coherentes con los desafíos del siglo XXI.

Bajo una perspectiva jurídico preventiva, la ecoansiedad puede ser calificada como un riesgo psicosocial emergente, en tanto forma de estrés crónico vinculada a factores organizativos, ambientales y estructurales del trabajo. En consecuencia, aunque la ecoansiedad no está expresamente prescrita en el ordenamiento normativo vigente, debe entenderse incorporada como un riesgo psicosocial emergente, en conformidad con la evolución doctrinal y técnica en la materia (Pando Moreno et al, 2006, pp.75-76). Es más, su inclusión en el ámbito de la prevención de riesgos laborales se fundamenta en el art. 14 LPRL, que obliga a garantizar la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y en el art. 16, que impone la actualización de la evaluación de riesgos cuando cambian las condiciones laborales o se producen daños para la salud.

4.4. Causas estructurales y laborales de la ecoansiedad

Aunque la ecoansiedad se manifiesta en el plano individual, su configuración en el ámbito laboral se encuentra estrechamente vinculada a las transformaciones del sistema productivo y de las condiciones de empleo. Este fenómeno se relaciona con percepciones de vulnerabilidad frente al deterioro ecológico, con la falta de políticas climáticas eficaces y con la incertidumbre respecto del futuro social y laboral. En el entorno de trabajo, estos elementos adquieren una especial intensidad, al verse reforzados por factores organizativos y estructurales que contribuyen a profundizar el malestar emocional, siendo por tanto sus causas multifactoriales (Franquesa Codinach, 2024).

Entre los factores laborales que contribuyen a la ecoansiedad, destaca la transformación de sectores productivos tradicionales hacia modelos económicos descarbonizados. La reconfiguración de actividades históricamente intensivas en carbono —como la minería, industria energética o automoción— introduce escenarios de inestabilidad laboral marcados por el riesgo de pérdida de empleo y la incertidumbre económica. Paralelamente, la expansión de los denominados empleos verdes plantea exigencias formativas y competenciales que no siempre pueden ser asumidas de manera inmediata por las personas trabajadoras, generando desajustes entre los perfiles profesionales existentes y las nuevas demandas del mercado. Esta situación puede derivar en sentimientos de desvalorización profesional, inseguridad respecto a la empleabilidad futura y temor a procesos de exclusión laboral, especialmente en colectivos con mayores dificultades de acceso a la recualificación. En este contexto, la OIT (2015) ha subrayado la importancia de generar políticas de formación continua y transición justa para mitigar este impacto, que se relaciona con lo que algunos estudios han denominado ansiedad formativa o eco-parálisis profesional (Albrecht, 2011; Cayton, 2020).

Otra causa de malestar emocional es la disonancia ecológica, es decir, el conflicto ético que surge cuando las personas trabajadoras perciben su actividad como perjudicial para el medio ambiente. Esta incoherencia valorativa afecta al bienestar psicológico y al sentido del trabajo, impactando especialmente a mujeres y personas socializadas en roles de cuidado, que internalizan una mayor responsabilidad frente a los efectos de la crisis ambiental. En este contexto, el pathos ecofeminista (Garzón, 2020) amplifica y matiza esta tensión: se trata de un estado emocional contradictorio que combina la esperanza por el avance del feminismo —reflejado en la implicación masiva de nuevas generaciones de mujeres y en la consolidación de un movimiento global contra la violencia de género— con la desesperación ante el deterioro acelerado del planeta, la pérdida de biodiversidad y la amenaza de catástrofes climáticas irreversibles. Este pathos expresa la perplejidad de habitar un momento histórico en el que los mayores logros en derechos y conciencia de las mujeres coinciden con crecientes amenazas a las bases materiales que sostienen la vida, señalando la necesidad de integrar la

interdependencia humana y la ecodependencia de la naturaleza para transformar el modelo hegemónico y mitigar los riesgos psicosociales emergentes.

4.5. Transición ecológica, ecoansiedad y desigualdades de género

Las desigualdades de género ocupan un lugar central en el análisis de la ecoansiedad en el marco de la transición ecológica, al incidir tanto en la exposición diferencial a los impactos de la crisis climática como en la forma en que estos son percibidos, gestionados y experimentados emocionalmente en el ámbito laboral. Lejos de tratarse de un fenómeno homogéneo, los efectos psicosociales asociados al cambio climático se distribuyen de manera desigual, en función de posiciones sociales que condicionan el tipo de empleo, las responsabilidades asumidas y los márgenes de autonomía disponibles frente a la incertidumbre ambiental.

Desde esta perspectiva, la ecoansiedad debe abordarse teniendo en cuenta la intersección entre transformaciones productivas, organización social del trabajo y desigualdades de género preexistentes. La transición ecológica, al reconfigurar sectores, tareas y expectativas laborales, interactúa con estas desigualdades, generando formas específicas de vulnerabilidad emocional que requieren ser analizadas desde un enfoque estructural.

De acuerdo con el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (2025), las mujeres tienden a percibir el cambio climático como un problema más grave y urgente que los hombres, mostrando mayores niveles de preocupación ambiental y una conciencia más temprana de los riesgos asociados al deterioro ecológico. Este patrón se observa de forma consistente tanto en el contexto estatal español como en el comparado, y se intensifica entre las mujeres jóvenes y en entornos urbanos. Lejos de responder a una predisposición "natural", estas diferencias se explican por procesos de socialización diferencial de género (Bosch y Ferrer, 2002) que han vinculado históricamente a las mujeres con la protección de la vida, la gestión de la vulnerabilidad y las tareas de cuidado (Rebollo, 2010).

En el ámbito laboral, esta mayor conciencia ambiental se traduce en una carga emocional y moral diferencial frente a los impactos de la crisis climática y de la transición ecológica. Una mayor percepción del riesgo, unida a la interiorización de responsabilidades difusas sobre la sostenibilidad, incrementa la probabilidad de experimentar ecoansiedad, especialmente en contextos de incertidumbre profesional o cuando las respuestas institucionales se perciben como insuficientes.

La ecoansiedad se intensifica, además, en contextos laborales y sociales en los que persisten desigualdades estructurales de género vinculadas a la organización de los cuidados y al trabajo reproductivo. Las mujeres, históricamente responsables de estas tareas invisibilizadas, concentran una mayor carga de trabajo no remunerado que tiende a incrementarse en escenarios de degradación ambiental o de transición ecológica (UNWomen, 2023). Situaciones de escasez de recursos, eventos climáticos extremos o interrupciones de servicios básicos amplifican esta sobrecarga, generando fatiga emocional, estrés crónico y una sensación persistente de insuficiencia, especialmente cuando las políticas públicas no redistribuyen responsabilidades ni ofrecen apoyos institucionales adecuados.

En este marco, el denominado *climate-care nexus* pone de relieve que la sostenibilidad de la vida depende tanto de la protección de los ecosistemas como de la organización social de los cuidados. No obstante, nos encontramos con la trampa de las "salvadoras de la sostenibilidad", una dinámica mediante la cual se presupone que las mujeres asumirán de forma voluntaria tareas comunitarias vinculadas a la adaptación climática, el reciclaje, la gestión de residuos o la agricultura ecológica. Estas actividades, presentadas frecuentemente como expresiones de compromiso ambiental o responsabilidad cívica, descansan en gran medida sobre trabajo gratuito o infravalorado, sustentado en la idea de un tiempo femenino supuestamente "infinitamente elástico" (UNWomen, 2023).

Esta presunción no solo invisibiliza la aportación real de las mujeres a la sostenibilidad, sino que refuerza cargas materiales y emocionales adicionales, al tiempo que las excluye de espacios de decisión, reconocimiento y protección jurídica. La ausencia de derechos, recursos y representación convierte estas prácticas en un mecanismo de transferencia silenciosa de costes de la transición ecológica hacia los cuerpos y

los tiempos de las mujeres, intensificando el malestar psicosocial y contribuyendo a formas específicas de ecoansiedad asociadas a la sobreexigencia moral y al sentimiento de responsabilidad individual frente a un problema de carácter estructural.

Por otro lado, de acuerdo con el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (2025) la economía verde reproduce dinámicas persistentes de invisibilidad y desigualdad de género en el ámbito laboral en España. La baja presencia femenina en el empresariado verde evidencia la existencia de barreras acumulativas relacionadas con la financiación, la segmentación ocupacional y la conciliación, especialmente en sectores de perfil técnico o industrial. Los datos de 2023 muestran que solo una de cada siete personas ocupadas en la economía verde es mujer. Asimismo, en los sectores vinculados a la transición ecológica se mantienen techos de cristal que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, diseño estratégico y toma de decisiones. De hecho, en los puestos de dirección y gerencia, la brecha de género es de 62,4 puntos porcentuales a favor de los hombres (solo el 18,8% son mujeres).

Al mismo tiempo, sus aportaciones resultan frecuentemente infravaloradas o directamente invisibilizadas. Esta invisibilidad se ve reforzada por la ausencia de datos desagregados por sexo en numerosas políticas climáticas y programas de empleo verde, lo que dificulta identificar impactos diferenciales y corregir desigualdades estructurales (Alonso-Epelde et al., 2024). Estas limitaciones no solo restringen las oportunidades profesionales de las mujeres, sino que refuerzan la inseguridad laboral y la ansiedad asociada a la empleabilidad futura en un contexto de transformación productiva acelerada, contribuyendo a formas específicas de ecoansiedad vinculadas a la incertidumbre, la precariedad y la exclusión de los espacios donde se define el rumbo de la transición ecológica.

Finalmente, la salud ambiental emerge como una dimensión clave para comprender los riesgos laborales asociados a la transición ecológica, incorporando formas de vulnerabilidad que no pueden explicarse al margen del cuerpo y del género. En este contexto, la sensibilidad química diferencial constituye un riesgo que revela cómo la exposición a determinados agentes ambientales afecta de manera desigual a mujeres

y hombres. La presencia habitual de xenoestrógenos en entornos laborales y domésticos —procedentes de pesticidas, productos de limpieza, pinturas, plásticos o resinas sintéticas— introduce factores de riesgo que interactúan con la composición corporal y los ciclos hormonales, generando impactos específicos sobre la salud de las mujeres (Valls-Llobet, 2018; Puleo, 2022).

Esta intersección entre cuerpo, género y riesgos ambientales muestra los límites de los modelos preventivos tradicionales, construidos sobre una concepción abstracta y neutral de la persona trabajadora. La falta de reconocimiento de estas vulnerabilidades diferenciales no solo invisibiliza determinadas patologías y procesos de deterioro de la salud, sino que refuerza una aproximación incompleta a los riesgos laborales emergentes en el marco de la transición ecológica, subrayando la necesidad de integrar la salud ambiental y la perspectiva de género en el análisis preventivo.

5. DISCUSIÓN

El análisis del marco jurídico español evidencia la existencia de una paradoja en el modelo preventivo vigente, en atención a que, mientras la LPRL dispone de una arquitectura normativa suficientemente amplia para incorporar nuevos riesgos, su desarrollo práctico continúa anclado en una concepción restrictiva de la salud laboral (centrada prioritariamente en riesgos físicos y visibles.). En este sentido, la ecoansiedad pone de manifiesto los límites de este modelo preventivo que no ha integrado plenamente la dimensión emocional, ecológica y ética del trabajo contemporáneo.

Desde esta perspectiva, la transición ecológica exige una relectura crítica del Derecho de la prevención, que reconozca la interdependencia entre trabajo, salud mental y sostenibilidad ambiental. La incorporación explícita de los riesgos psicosociales emergentes, el fortalecimiento de las evaluaciones preventivas y la adaptación de las herramientas técnicas y organizativas resultan condiciones necesarias para evitar que la transición ecológica reproduzca nuevas formas de desigualdad y

desprotección, especialmente en colectivos ya estructuralmente vulnerables desde una perspectiva de género.

A partir de estas consideraciones, se formulan a continuación algunas propuestas orientadas a reforzar la integración preventiva de la ecoansiedad en el marco de la transición ecológica desde una perspectiva de género.

5.1. Reconocimiento normativo expreso de los riesgos psicosociales emergentes

Una primera línea de actuación es actualizar la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario, incorporando de manera expresa los riesgos derivados del cambio climático, los fenómenos psicosociales emergentes y las transformaciones estructurales del mundo del trabajo. Esta actualización permitirá dotar de mayor visibilidad jurídica a riesgos actualmente tratados de forma implícita, reforzando la seguridad jurídica y la eficacia del sistema preventivo.

En específico, es necesario reconocer explícitamente los riesgos psicosociales en el marco normativo, mediante definiciones más precisas, criterios técnicos de evaluación y protocolos de vigilancia de la salud adaptados a estos nuevos escenarios. La ecoansiedad, en tanto manifestación de malestar emocional vinculada a la crisis ambiental y a la incertidumbre laboral, debería ser considerada en las estrategias de salud mental en el trabajo. Asimismo, la revisión normativa debería ir acompañada de guías técnicas actualizadas, que incluyan orientaciones prácticas y ejemplos específicos vinculados a la transición ecológica, contribuyendo a una concepción ampliada de la salud laboral que integre dimensiones emocionales, sociales y ambientales (Igartua Miró, 2002, pp. 72-78).

5.2. Evaluación de riesgos emergentes y estrategias preventivas adaptadas al empleo verde

Una segunda propuesta se orienta al desarrollo de estrategias preventivas específicas para los nuevos empleos vinculados a la transición ecológica, garantizando que los puestos de trabajo emergentes cuenten con condiciones adecuadas de seguridad y salud desde su diseño inicial. Ello exige reforzar la evaluación de riesgos en sectores como las

energías renovables, la gestión de residuos, la economía circular o la agricultura sostenible, combinando medidas preventivas, formación técnica especializada y una cobertura jurídica efectiva.

En este contexto, adquiere especial relevancia la incorporación de evaluaciones psicosociales adaptadas a la realidad ecológica, capaces de identificar el impacto emocional de factores ambientales, climáticos y organizativos sobre las personas trabajadoras. Estas evaluaciones deberían integrar de forma transversal factores como el género, la edad o la discapacidad, entre otros.

5.3. Incorporación de la perspectiva de género como eje transversal de análisis y acción preventiva

La incorporación de la perspectiva de género como eje transversal implica que todas las etapas del análisis, diseño y aplicación de políticas preventivas consideren de manera explícita cómo las desigualdades de género modulan la exposición a riesgos, la percepción del peligro, la carga de trabajo y la salud psicosocial. Esto requiere no solo adaptar las medidas concretas, sino también revisar la normativa, los protocolos de evaluación y las estrategias organizativas desde una mirada que identifique brechas estructurales, roles históricamente asignados y diferencias en la experiencia laboral y ambiental entre mujeres, hombres y personas no binarias. Integrar esta perspectiva permite visibilizar riesgos emergentes que afectan de manera diferencial, garantizar que las intervenciones sean equitativas y fomentar una transición ecológica y laboral que redistribuya responsabilidades, reconozca trabajos invisibilizados y evite reproducir patrones de desigualdad existentes.

De igual modo, la investigación sobre políticas climáticas muestra una escasa integración de los marcos teóricos y las conceptualizaciones feministas. Por ello, resulta imprescindible incorporar el discurso feminista y la perspectiva de género de forma efectiva en los análisis. Esta incorporación debe adoptar un enfoque transformador, como proponen las feministas radicales, y penetrar en los ámbitos académicos considerando las intersecciones entre diversas formas de opresión y discriminación (Alonso-Epelde et al., 2024).

5.4. Educación en competencias socioemocionales para el malestar ambiental

Las intervenciones basadas en la educación emocional se presentan como una herramienta clave para afrontar el malestar ambiental y la ecoansiedad (Baudon, y Jachens, 2021; Epel et al., 2025). Desarrollar habilidades como la regulación emocional, la resiliencia, la empatía y la cooperación permite que las personas reconozcan y gestionen de manera saludable la angustia derivada de la crisis ecológica y los cambios organizativos vinculados a la transición verde. Este enfoque no solo contribuye a la prevención del estrés psicosocial, sino que también fortalece la capacidad colectiva de adaptación, promoviendo entornos de trabajo donde la salud mental y la sostenibilidad se integran de forma articulada.

En tanto, la formación en competencias socioemocionales debe ser inclusiva, adaptada a los distintos sectores y roles, y complementarse con espacios de diálogo y apoyo psicoemocional que reconozcan las cargas diferenciales según género, edad y posición en la organización, fomentando así una acción preventiva integral y sensible a la diversidad de experiencias. Por tanto, se propone el impulso de programas de acompañamiento psicoemocional y de resiliencia climática, que incluyan acceso a apoyo psicológico, espacios de diálogo colectivo y formación en gestión emocional, especialmente en sectores particularmente sensibles.

6. CONCLUSIONES

En definitiva, la integración de la ecoansiedad en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo exige avanzar hacia una cultura preventiva climáticamente informada y coherente, que reconozca de forma explícita la interdependencia entre salud laboral y sostenibilidad ambiental. Esta perspectiva no se limita a la actualización de los instrumentos normativos y técnicos de prevención, sino que requiere también transformar los modelos de organización y gestión del trabajo, incorporando la redistribución de responsabilidades y contrarrestando las desigualdades de género.

En este sentido, se ha abordado cómo estas desigualdades modulan la experiencia de estos riesgos. Las mujeres y quienes asumen roles de

cuidado concentran cargas emocionales y materiales adicionales, derivadas tanto de la sobrecarga de trabajo reproductivo como de la presunción de asumir tareas de sostenibilidad comunitaria no remuneradas. La economía verde reproduce, además, dinámicas de invisibilidad y techos de cristal, limitando el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y al reconocimiento de sus aportaciones, mientras la salud ambiental introduce vulnerabilidades diferenciales asociadas a la exposición a agentes químicos y a factores biológicos.

Por tanto, resulta indispensable promover entornos laborales basados en la corresponsabilidad, la participación, la igualdad de oportunidades y la escucha activa, capaces de atender las nuevas formas de malestar asociadas a la transición ecológica. Asimismo, la coherencia ética de las organizaciones adquiere un papel central, en la medida en que las políticas ambientales y de sostenibilidad promovidas públicamente por las empresas deben alinearse con la protección efectiva de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Evitar disonancias entre el discurso ambiental y las prácticas laborales constituye una condición esencial para fortalecer la confianza, el compromiso y la legitimidad social de la transición ecológica en el ámbito del trabajo, desde una perspectiva de justicia social y de igualdad de género.

Las propuestas formuladas —reconocimiento normativo expreso de los riesgos psicosociales emergentes, estrategias preventivas adaptadas al empleo verde, incorporación de la perspectiva de género como eje transversal y educación en competencias socioemocionales— constituyen una respuesta integral a estos desafíos. Cada una aborda dimensiones específicas del malestar laboral derivado de la crisis ambiental: desde la visibilidad jurídica de riesgos emergentes hasta la adaptación de la organización del trabajo, la justicia de género y la preparación emocional de las personas trabajadoras. Adoptar estas medidas de manera integrada permitiría anticipar y mitigar la ecoansiedad, fortalecer la resiliencia colectiva y promover un modelo de trabajo más justo, igualitario y sostenible.

8. REFERENCIAS

Alarcón, J., Jover Plasencia, M., & Skubiejūtė, G. (2025). Psychosocial risk prevention – strategies and legislation: Spain. National report. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).

Albrecht, G. (2011). Chronic environmental change: Emerging 'psychoterratic' syndromes. En Inka Weissbecker, Climate change and human wellbeing. Global challenges and opportunities. (pp. 43-56). Springer, New York, NY.

Alonso-Epelde, E., García-Muros, X., & González-Eguino, M. (2024). Climate action from a gender perspective: A systematic review of the impact of climate policies on inequality. Energy Research & Social Science, 112(103511).

Angelelli, J., Aufenacker, S., Bongiardino, L., Borensztein, L., Botero, C., Peña Loray, J., Rodriguez Quiroga, A., & Yosa, C. (2022). Instrumentos de medición de los impactos de la crisis ecológica en la salud mental: Una revisión no sistemática. Enciclopedia Argentina de Salud Mental, 8, 1–10. Fundación Aiglé.

Baudon, P., & Jachens, L. (2021). A Scoping Review of Interventions for the Treatment of Eco-Anxiety. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18.

Bosch Fiol, E. & Ferrer Pérez, V. A. (2002). La voz de las invisibles. Las víctimas de un mal amor que mata. Feminismos, Cátedra.

Bradbrook, S., Duckworth, M., Ellwood, P., Miedzinski, M., Ravetz, J., & Reynolds, J. (2013). Green jobs and occupational safety and health: Foresight on new and emerging risks associated with new technologies by 2020. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).

Clayton S. (2020). Climate anxiety: Psychological responses to climate change. Journal of Anxiety Disorders, 74(102263)

Clayton, S., Manning, C., Krygsman, K., & Speiser, M. (2017). Mental health and our changing climate: Impacts, implications, and guidance. American Psychological Association & ecoAmerica.

Epel, E., Mishra, J., Ekman, E., Ogunseitan, C., Fromer, E., Kho, L., Grialou, J., & Goldin, P. (2025). Effects of a Novel Psychosocial Climate Resilience Course on Climate Distress, Self-Efficacy, and Mental Health in Young Adults. Sustainability, 17(7), 3139.

Franquesa Codinach, T. (2024). Cambio climático y ecoansiedad: De la preocupación a la acción. Ediciones Oberon.

Garzón, D. (2020). No hay planeta B. En Puleo, A., Ser feministas. Pensamiento y acción. Colección Feminismos, Cátedra, (pp. 91-98).

Igartua Miró, M. T. (2002). Prevención de riesgos laborales y cambio climático. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 469, 47–87.

Igartua Miró, M. T. (2024). Transición ecológica: Riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral. Lex Social. Revista de Derechos Sociales, 14(2), pp. 1-36.

Lawrance, E., Thompson, R., Fontana, G., & Jennings, N. (2021). The impact of climate change on mental health and emotional wellbeing: Current evidence and implications for policy and practice (Briefing Paper No. 36). Grantham Institute.

Mercader Uguina, J. (2015). La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, veinte años después. En C. Molina Navarrete, M. García Jiménez & M. Soriano Serrano (Dirs.), Veinte años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Pasado, presente y futuro. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, Unidad de Igualdad. (2025, julio). Mujeres en la transición ecológica 2025.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. OIT.

_____(2019). Trabajar en un planeta más caliente: El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente. OIT.

Pando Moreno, M., Carrión, M. Á., Arellano Pérez, G., & Saraz Lozano, S. (2006). Los factores psicosociales en el trabajo. En Factores psicosociales y salud mental en el trabajo (pp. 66–83). Universidad de Guadalajara.

Puleo, A. (2022). El ecofeminismo, conciencia feminista profunda de la crisis socioambiental. Fundación Carolina.

Rebollo, M. Á. (2010). Perspectiva de género e interculturalidad en la Educación para el Desarrollo. En Universidad del País Vasco y Hegoa (Eds.), Género en la Educación para el Desarrollo: Abriendo la mirada a la Interculturalidad, Pueblos indígenas, Soberanía alimentaria, Educación para la paz (pp. 11–32). Hegoa.

Rodríguez Ramos, M. (2002). Salud laboral versus medio ambiente: Por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo. Aranzadi Social: Estudios Doctrinales, 5, 1191–1214.

UN Women (2023). The Climate-Care Nexus: Addressing the linkage between climate change and women's and girls' unpaid care, domestic and communal work (Working Paper). UN Women.

Valls-Llobet, C. (2018). Medio Ambiente y Salud. Mujeres y hombres en un mundo de nuevos riesgos. Colección Feminismos, Cátedra.