“A las mujeres se les da mejor”: el sesgo que invisibiliza



Sara Contreras y María Garzón
06 de Julio, 2026



…tado en una reunión a la que asisten también nuestros pares hombres y, automáticamente, quien la dirige nos pide a nosotras, las abogadas, que nos encarguemos de tomar las notas? Al inicio entendemos que es parte del trabajo y lo hacemos con mucho entusiasmo; sin embargo, cuando una se percata de que en todas las reuniones ocurre lo mismo, empieza a cuestionarlo.

¿Cuántas veces sucede que solo a las abogadas se les delegan tareas relacionadas con la organización (ya sea de agenda o de archivos), de diseño, tareas operativas (organización de reuniones con clientes o internas), o la integración (coordinación de eventos o actividades de "*team building*")? Todo con base en un estereotipo muy conveniente: “es que las mujeres son más organizadas”, “tienen mejor atención al detalle” o, simplemente, porque *“a las mujeres se les da mejor.”* De acuerdo con un artículo de *Harvard Business Review*, a esto se le denomina “incredulidad de los roles”(1).

Este fenómeno ocurre a nivel mundial y a este tipo de tareas se les denomina *“office housework*” o, en español, *“tareas domésticas en la oficina.”* Estas tareas, si bien en ocasiones son necesarias, tienen un problema fundamental: están completamente invisibilizadas y se consideran *“no promocionables.”*

Asignar este tipo de tareas solamente a las mujeres las excluye automáticamente de participar en labores visibles y sustantivas, lo que impacta profundamente su crecimiento profesional. Este patrón se

hace patente desde el inicio de la vida profesional, ya que con frecuencia es a la abogada joven o a la pasante a quien se le delega el trabajo invisible, algo que se normaliza a lo largo de su carrera.

El problema no es que las y los abogados realicen ese tipo de tareas de vez en cuando; el problema es que ese trabajo de bajo perfil recae de manera desproporcionada en las mujeres. Los datos lo confirman: las mujeres dedican alrededor de 200 horas más al año que los hombres a tareas no promocionables y, según datos recogidos en el Reino Unido, tienen más del doble de probabilidad de que se les pida realizarlas(2).

El estereotipo opera de forma inconsciente, pues se asume que las mujeres son más serviciales, cuidadosas u organizadas, y por eso se vuelven la opción por defecto para el trabajo de apoyo. A esto se suma un doble estándar: cuando un hombre declina este tipo de tareas rara vez se le recrimina, pero cuando una mujer lo hace, se interpreta como falta de compromiso con el equipo.

El impacto de este fenómeno radica en que la visibilidad profesional de las mujeres, y por ende su crecimiento, se define a partir del tipo de trabajo que se les asigna. La propia investigación advierte que, si las mujeres asumen más tareas de carácter no promocionable que los hombres, su desarrollo dentro de las organizaciones se vuelve considerablemente más lento.

El argumento de que “alguien tiene que hacerlo” encierra una falacia de costo-beneficio: cuando una tarea de este tipo sale bien rara vez se reconoce, pues se da por hecho, pero cuando sale mal, siempre se reprocha. Mientras tanto, dichas tareas erosionan el tiempo disponible para el trabajo de fondo y alimentan el agotamiento físico y mental de quienes las llevan a cabo.

Terminar con este tipo de sesgos de género es crucial para avanzar hacia la paridad en la profesión legal y exige el compromiso de todos, en particular de los hombres, quienes representan el mayor porcentaje de profesionistas en cargos directivos. Corregir el reparto desigual de tareas no es responsabilidad individual de cada mujer: es, ante todo, una cuestión de liderazgo.

La buena noticia es que el sesgo es corregible, pues los desequilibrios en la asignación de tareas responden a creencias y no a habilidades reales. En ese sentido basta con tomar conciencia de ello y modificar la forma en que se reparten las tareas para empezar a reducir la brecha.

En la práctica, esto se traduce en acciones concretas:

1. Auditar quién hace qué dentro del equipo y preguntarse por qué;
2. Establecer rotación o turnos para las tareas administrativas y sociales o incluso recurrir a la asignación aleatoria en lugar de “pedir voluntarios” (para evitar que recaiga en las mismas personas);
3. Hacer visible el trabajo invisible reconociéndolo en las evaluaciones y reuniones; y
4. Ser deliberado sobre quién accede al trabajo promocionable y quién queda atrapado en funciones de apoyo.

Es claro que el reparto de las tareas de *"office housework”* no es un tema menor. Es la materialización de un sesgo de género que afecta silenciosamente el crecimiento profesional de las mujeres. Como bien señala Lise Vesterlund: *"It's not that women are do-gooders, who want to help out the group. They're doing it because we're expecting them to."*

Por ende, es crucial hablar de ello, hacer consciencia y reflexionar sobre nuestras propias acciones, pues combatir este fenómeno es un trabajo que nos corresponde a todos. La repartición justa de las “*tareas domésticas en la oficina”* es un paso poco hablado, pero esencial para avanzar hacia la paridad de género en los espacios de trabajo.

**El contenido de este artículo es publicado bajo la responsabilidad de sus autoras y no necesariamente refleja la posición de Abogadas MX.*

Referencias:

(1) Amy Diehl and Leanne M Dzubinski, Harvard Business Review, “When People Assume You're Not In Charge Because You're a Woman”, 22 de diciembre de 2022, consultado en: https://hbr.org/2021/12/when-people-assume-youre-not-in-charge-because-youre-a-woman
(2) Luminate, “The Hidden Load: Why Women Get More ‘Office Housework’ – And How Leaders Can Stop It ” , 21 de abril de 2025, consultado en : https://luminate-group.co.uk/2025/04/21/the-hidden-load-why-women-get-more-office-housework-and-how-leaders-can-stop-it/ ; The Guardian , “‘No reward or recognition’: why women should say no to ‘office housework’ , 9 de mayo de 2022, consultado en : ” https://www.theguardian.com/society/2022/may/09/they-feel-guilty-why-women-should-say-no-to-office-housework?utm_source=chatgpt.com

ARTÍCULOS RELACIONADOS.

le de México! ■ ¡Únete a la Red de Abogadas más grande de México! ■ ¡Únete a la Red de Abog

Visita nuestras redes sociales y
ponte en contacto con nosotras.

© Abogadas MX 2022. Todos los derechos reservados.