



Comprender las barreras de género en STEAM

Esta actividad te ayuda a reconocer y abordar los prejuicios de género en la mentoría de STEAM. A través de debates, estudios de caso y juegos de rol, explorarás estereotipos comunes, como la creencia de que los hombres están mejor capacitados para roles técnicos, y cómo estos prejuicios afectan la confianza y la participación de las personas mentorizadas. Al practicar la empatía y aplicar estrategias de mentoría inclusivas, aprenderás a crear un entorno más solidario y empoderador para tus personas mentorizadas.

En solo 30 minutos, obtendrás ideas y herramientas prácticas para cuestionar los prejuicios de género y apoyar a las personas mentorizadas en la superación de barreras en STEAM.

Proceso

1. Introducción (5 minutos)

- Revisa brevemente los prejuicios de género más comunes en STEAM, como los estereotipos que afirman que los hombres están más capacitados para roles técnicos y los efectos que esto tiene en la confianza y participación de las mujeres.

2. Análisis de caso (10 minutos)

- Elige un estudio de caso de los escenarios proporcionados que resalte el sesgo de género en STEAM (por ejemplo, una estudiante a la que se le asignan de forma constante menos tareas técnicas).
- Si trabajas en grupo, analiza el impacto del sesgo en la persona mentorizada y explora posibles intervenciones del mentor junto con los demás.
- Si trabajas individualmente, reflexiona sobre el escenario considerando cómo el sesgo puede afectar la confianza y participación de la persona mentorizada, y haz una lluvia de ideas sobre estrategias para crear un enfoque de mentoría más inclusivo.
- Considera escribir tus reflexiones o comentarlas con un colega o compañero para obtener una visión más amplia.

3. Ejercicio de juego de roles (10 minutos)

- Si trabajas en pareja, alterna los roles de mentor y persona mentorizada que experimenta el sesgo de género. Practica la escucha empática y ofrece respuestas de apoyo.
- Si trabajas solo, imagina que ocupas ambos roles: reflexiona sobre cómo responderías como mentor y qué tipo de apoyo te gustaría recibir como persona mentorizada.
- Reflexiona sobre cómo diferentes respuestas pueden influir en la confianza y la participación de la persona mentorizada.
- Opcionalmente, escribe frases clave o enfoques que podrías utilizar en situaciones reales de mentoría.

3. Discusión o reflexión final (10 minutos)

- Si trabajas en grupo, dialoga sobre estrategias para abordar el sesgo de género en la mentoría, enfocándote en la empatía y la inclusión para apoyar a las personas mentorizadas.
- Si trabajas individualmente, reflexiona sobre tus propias prácticas de mentoría e identifica áreas en las que puedas ser más inclusivo y solidario.
- Considera escribir una o dos acciones que puedas llevar a cabo para cuestionar los prejuicios de género en tu estilo de mentoría.
- También puedes pedir retroalimentación a colegas o personas mentorizadas para mejorar aún más tu estilo de mentoría.

Estudio de caso 1: La división de las tareas técnicas

María, una estudiante muy capaz en un programa de robótica, suele ser asignada a tareas administrativas u organizativas durante los proyectos en grupo, mientras que sus compañeros varones reciben los roles técnicos prácticos. A pesar de mostrar interés en las tareas técnicas, duda en imponerse por miedo a ser vista como mandona. Preguntas de reflexión:

- ¿Cómo podría esta situación afectar la confianza y las aspiraciones profesionales de María?
- ¿Qué puede hacer un mentor para apoyar a María en obtener las mismas oportunidades de experiencia técnica?

Estudio de caso 2: Sesgo inconsciente en la retroalimentación

Durante las sesiones de retroalimentación, Emma, una persona mentorizada en ingeniería de software, recibe con frecuencia elogios por su "dedicación" y "esfuerzo", mientras que a sus compañeros varones se les reconoce por sus "ideas innovadoras" y "habilidades técnicas". Ella siente que sus aportaciones están siendo pasadas por alto y comienza a dudar de sus capacidades. Preguntas de reflexión:

- ¿Cómo puede este tipo de retroalimentación reforzar los prejuicios de género en STEAM?
- ¿Qué pasos puede dar un mentor para asegurar que la retroalimentación sea equilibrada y promueva el crecimiento de todas las personas mentorizadas?

Estudio de caso 3: Suposiciones sobre las trayectorias profesionales

Sarah es una persona mentorizada con talento en un programa de prácticas de ingeniería. Su supervisor suele asumir que estaría más interesada en roles de gestión de proyectos o de recursos humanos en lugar de puestos técnicos de ingeniería. A Sarah le gusta la ingeniería, pero se siente presionada a ajustarse a esas expectativas.

Preguntas de reflexión:

- ¿Cómo pueden estas suposiciones limitar las opciones profesionales de Sarah?
- ¿Cómo puede un mentor abogar por los intereses y aspiraciones de Sarah?

Estudio de caso 4: Síndrome del impostor

Lucy, una persona mentorizada destacada en ciencias de la computación, suele restar importancia a sus logros y atribuir su éxito a la "suerte" en lugar de a sus habilidades. A pesar de su buen desempeño, duda con frecuencia de sus capacidades y vacila en postularse a oportunidades avanzadas.

Preguntas de reflexión:

- ¿Qué signos del síndrome del impostor están presentes en esta situación?
- ¿Cómo puede un mentor ayudar a Lucy a fortalecer su confianza y reconocer sus logros?