



Genderbarrières in STEAM begrijpen

Deze activiteit helpt je om genderbias in STEAM-mentorschap te herkennen en aan te pakken. Aan de hand van gesprekken, casussen en rollenspellen verken je veelvoorkomende stereotypen—zoals de overtuiging dat mannen beter geschikt zouden zijn voor technische functies—en hoe deze vooroordelen het zelfvertrouwen en de participatie van mentees beïnvloeden.

Door empathie te oefenen en inclusieve mentorschapsstrategieën toe te passen, leer je hoe je een meer ondersteunende en versterkende omgeving voor je mentees kunt creëren. In slechts 30 minuten krijg je praktische inzichten en tools om genderbias te doorbreken en mentees te ondersteunen bij het overwinnen van barrières in STEAM.

Werkwijze

1. Introductie (5 minuten)

- Bespreek kort veelvoorkomende genderbias in STEM, zoals het stereotype dat mannen geschikter zouden zijn voor technische functies, en de effecten die dit heeft op het zelfvertrouwen en de participatie van vrouwen.

2. Casusanalyse (10 minuten)

Kies een casus uit de aangeboden scenario's waarin genderbias in STEM zichtbaar is (bijv. een vrouwelijke student die steeds minder technische taken krijgt).

- Bij werken in een groep: Bespreek samen de impact van de bias op de mentee en verken mogelijke manieren waarop de mentor kan ingrijpen.
- Bij individueel werken: Reflecteer op de situatie en denk na over hoe deze bias het zelfvertrouwen en de betrokkenheid van de mentee beïnvloedt. Bedenk strategieën om een inclusievere benadering van mentorschap te creëren.
- Schrijf eventueel je gedachten op of bespreek ze met een collega of peer voor extra inzicht.

3. Rollenspel (10 minuten)

- Bij werken in tweetallen: Speel om de beurt de rol van mentor en mentee die te maken krijgt met genderbias. Oefen met empathisch luisteren en het geven van ondersteunende reacties.
- Bij individueel werken: Stel je voor dat je beide rollen speelt. Hoe zou jij als mentor reageren? En welk soort steun zou je als mentee willen ontvangen?
- Reflecteer op hoe verschillende reacties het zelfvertrouwen en de betrokkenheid van de mentee kunnen beïnvloeden. Schrijf eventueel kernzinnen of aanpakken op die je kunt gebruiken in echte mentoringssituaties.

4. Afrondende reflectie (5 minuten)

- In een groep: Bespreek strategieën om genderbias aan te pakken binnen mentorschap, met nadruk op empathie en inclusiviteit.
- Individueel: Reflecteer op je eigen mentorstijl en benoem waar je inclusiever en ondersteunender kunt zijn.
- Noteer één of twee acties die je kunt ondernemen om genderbias in je mentorschap aan te pakken. Vraag eventueel feedback van collega's of mentees om je stijl verder te verbeteren.

Casus 1: De verdeling van technische taken

Maria, een zeer bekwame student in een roboticaopleiding, krijgt tijdens groepsprojecten vaak administratieve of organisatorische taken toegewezen, terwijl haar mannelijke klasgenoten de praktische, technische rollen op zich nemen. Hoewel Maria interesse heeft in technische taken, aarzelt ze om zich uit te spreken, uit angst als opdringerig te worden gezien.

Reflectievragen:

- Hoe kan deze situatie invloed hebben op Maria's zelfvertrouwen en haar loopbaanambities?
- Wat kan een mentor doen om Maria te ondersteunen in het verkrijgen van gelijke kansen op technische ervaring?

Casus 2: Onbewuste bias in feedback

Tijdens feedbacksessies wordt Emma, een mentee in software engineering, vaak geprezen om haar "nauwkeurigheid" en "inzet", terwijl haar mannelijke klasgenoten erkenning krijgen voor hun "innovatieve ideeën" en "technische vaardigheden". Emma heeft het gevoel dat haar bijdragen over het hoofd worden gezien en begint te twijfelen aan haar eigen capaciteiten.

Reflectievragen:

- Hoe kan dit soort feedback genderbias in STEM versterken?
- Welke stappen kan een mentor nemen om feedback evenwichtig te houden en de groei van alle mentees te bevorderen?

Casus 3: Aannames over loopbaanpaden

Sarah is een getalenteerde mentee binnen een stageprogramma in de techniek. Haar begeleider gaat er vaak vanuit dat ze meer interesse zou hebben in projectmanagement of HR-functies, in plaats van in technische ingenieursrollen. Sarah houdt juist van techniek, maar voelt zich onder druk gezet om aan deze verwachtingen te voldoen.

Reflectievragen:

- Hoe kunnen deze aannames Sarah's loopbaankeuzes beperken?
- Hoe kan een mentor opkomen voor Sarah's interesses en ambities?

Casus 4: Impostor syndrome

Lucy, een succesvolle mentee in de informatica, bagatelliseert vaak haar prestaties en schrijft haar succes toe aan "geluk" in plaats van aan haar eigen vaardigheden. Ondanks haar sterke resultaten twijfelt ze regelmatig aan zichzelf en aarzelt ze om te solliciteren op meer gevorderde kansen.

Reflectievragen:

- Welke signalen van impostor syndrome zijn in deze situatie aanwezig?
- Hoe kan een mentor Lucy helpen om meer zelfvertrouwen op te bouwen en haar prestaties te erkennen?