

A Google ideológiai visszhangkamrájáról

Avagy hogyan ködösíti el a részrehajlás a sokszínűségről és befogadásról alkotott gondolatokat

[go/pc-considered-harmful](https://www.google.com/search?q=go/pc-considered-harmful)

James Damore - damore@

2017 júliusa

Nyugodtan kommentelj (nincsenek letiltva, lehet, hogy a doksi van túlterhelve).

A teljes hosszúságú beszélgetéseket itt találod: [g/pc-harmful-discuss](https://www.google.com/search?q=g/pc-harmful-discuss)

Tartalom

Válasz a nyilvánosság reakcióira és a ferdítésekre	1
TL;DR	1
Bevezetés	2
A Google előítéletei.....	2
Mik a lehetséges, nem előítéletekből fakadó okai a nemek közötti szakadéknak a techszférában?.....	3
Személyiségbeli különbségek.....	4
A férfiak státusztörekvései.....	5
Hogyan lehetne diszkrimináció nélkül lecsökkenteni a nemek közötti szakadékot?	5
Milyen károkat okoznak a Google előítéletei?.....	6
Miért vagyunk mégis vakok?.....	6
Javaslatok.....	7

Válasz a nyilvánosság reakcióira és a ferdítésekre

Miután a sajtó az elmúlt napokban teljesen kiforgatta az esszém eredeti jelentését és a mögötte meghúzódó szándékot, fontosnak tartom bevezetesképp tisztázni a következőket:

Értéknek tartom a sokszínűséget és a befogadást. Nem tagadom, hogy a szexizmus létező probléma. És nem támogatom a sztereotípiákat sem. Azonban amikor a lakosság egészére vetítve vizsgáljuk a nemek közötti szakadékat, akkor az eloszlási különbségek okait is a teljes lakosság szintjén kell keresnünk. Ha ugyanis nem tudunk erről eszmét cserélni, sosem tudjuk igazán megoldani ezt a problémát.

A lelki biztonságérzet a kölcsönös tiszteletre és elfogadásra épül. A kultúránkra manapság jellemző megszegényítés és jelentéscsúsztatás viszont ezzel szemben tiszteletlenséget és elszigetelést szül mindenkivel szemben, aki kívül esik az egyenvélemények visszhangkamráján. És dacára a nyilvánosság elítélő reakcióinak, számtalan privát üzenetet kaptam más Google-dolgozóktól (innenről: Googlerek), akik köszönetüket fejezték ki azért, hogy felhoztam az esszémben taglalt témákat, és amelyekkel, bár egyetértenek, soha nem lenne bátorságuk kimondani vagy megvédeni őket, köszönhetően a Googleben uralkodó ellehetetlenítési kultúrának, és a kirúgás veszélyének. Ezen mindenképpen változtatni kell!

TL;DR

- A Google szervezetében politikai részrehajlás figyelhető meg, amely a támadásoktól való szabadságot a szellemi biztonsággal egyenlősíti. A megszegényítéssel némaságra való kényszerítés azonban a [szellemi biztonság](#) antitézise.

- Ez az elnémitás mostanra egy olyan ideológiai visszhangkamrát eredményezett, amelyben egyes gondolatok annyira megkérdőjelezhetetlenek, hogy nem lehet őszintén vitatkozni róluk.
- A viták hiánya eme ideológia legszélsőségesebb és tekintélyelvűbb elemeihez vezet:
 - Szélsőségekhez, mert szerintük a férfi és női dolgozók aránybeli különbsége mögött kizárólag az elnyomás áll.
 - Tekintélyelvűekhez, mert eme érzékelt elnyomást diszkriminációval próbálja kompenzálni.
- A férfi és női vonásbeli jellegzetességek közötti különbségek részben megmagyarázzák, hogy miért nem töltik be a tech és vezetői pozíciók 50%-át nők.
- Az egyenlő férfi-női arányok érdekében tett diszkriminációs intézkedések igazságtalanok, megosztóak, és ártanak az üzletnek.

Bevezetés¹

Az emberek eredendően jó szándékúak, de mindannyiunknak vannak számunkra láthatatlan elfogultságaink. Szerencsére a velünk eltérő álláspontú emberekkel folytatott nyílt és őszinte viták segíthetnek eme vakfoltok felderítésében, hozzájárulva így a szellemi gyarapodásunkhoz - ezért is írtam meg ezt az esszét². Véleményem szerint a Google, mint szervezet, szintén nem mentes az efféle elfogultságoktól, a benne uralkodó domináns ideológia pedig elhallgattat minden, eme részrehajlásokról szóló vitát. Nem célom, hogy teljes képet adjak erről a jelenségről – eme írásban inkább csak egy olyan álláspontot szeretnék bemutatni, amelynek megosztása már nagyon időszerű a Google-ön belül.

A Google előítéletei

Itt a Googlenél sokat beszélünk a rasszokkal és társadalmi nemekkel kapcsolatos tudatalatti előítéletekről, de ritkán kerülnek szóba az erkölcsi részrehajlásaink. Pedig ez a téma már csak azért is jelentős, mert a politikai nézeteinket a mélyből jövő erkölcsi preferenciáink, és így erkölcsi részrehajlásaink határozzák meg. Figyelembe véve, hogy a társadalomtudósok és a [média zöme](#), valamint a Google is inkább a politikai spektrum bal szárnya felé hajlik, érdemes kritikusan megvizsgálni eme erkölcsi elfogultságokat. Mik is a főbb bal- és jobboldali premisszák?

A fő baloldali premisszák	A fő jobboldali premisszák
Együttérzés a gyengékkel	Az erősek és a hatalom tisztelete
Az egyenlőtlenségek igazságtalanságból erednek	Az egyenlőtlenségek természetesek és igazságosak
Az emberek eredendően együttműködők	Az emberek eredendően versengő természetűek
A változás jó (bár instabil)	A változás mindig veszélyes (jelentős érték a stabilitás)
Nyitottság	Zárt közösségek
Idealizmus	Gyakorlatiasság

A hétköznapi és társadalmunk megszervezését tekintve egyik oldalnak sincs 100%-ig igaza, egy jól működő társadalomnak (vagy ez esetben vállalatnak) ugyanis mindkét nézetre egyformán szüksége van. Egy túlzottan jobbra

¹ Jelen esszé a Google Mountain View-i kampuszának szemszögéből íródott. Nincs rálátásom a többi irodában és országban zajló eseményekre.

² Természetesen lehetséges, hogy én is részrehajló vagyok, és csak olyan bizonyítékokat találtam, amelyek a saját álláspontomat támasztják alá. Politikai részrehajlás terén [klasszikus liberálisnak](#) vallom magam, így nagy értéknek tartom az [egyént és az ésszerűséget](#). Épp ezért, szívesen megvitatom bárkivel a dokumentum bármely részét, és ha kell, további hivatkozásokkal is szolgálhatok.

húzó cég pl. lassan reagál a kihívásokra, túlzottan hierarchikus felépítésű, és bizalmatlan a konkurenciával szemben. Egy túlságosan balra húzó szervezet ugyanakkor állandóan változik (így bevált szolgáltatásokat is leállíthat), túlságosan kiterjesztheti portfólióját (figyelmén kívül hagyva vagy szégyellve így a fő üzletágát), és vakon megbízik a dolgozóiban valamint a versenytársaiban.

Eme elfogultságokra csak tényekkel és józanésszel vethetünk fényt. Azonban a sokszínűség és a befogadás jegyében a Google baloldali elhajlása e helyett egy olyan politikailag korrekt monokultúrát hozott létre, amely az egyet nem értők elnémitásával tartja fenn önmagát. Ez a csend pedig hatástalanít minden, a növekvő szélsőségesség és tekintélyelvű szabályok ellen felállított belső ellensúlyt. A dokumentum hátralévő részében egyrészt azon szélsőséges álláspontra fókuszálok, amely szerint a végeredménybeli különbségek az eltérő bánásmódban keresendők; másrészt pedig azon tekintélyelvű elemre, amely az uralkodó szemlélet szerint a férfiak és nők egyenlő arányú képviselőit létrehozásához szükséges diszkrimináció létét legitimizálja.

Mik a lehetséges, nem előítéletekből fakadó okai a nemek közötti szakadéknak a techszférában?³

Itt a Googlenél sokszor halljuk, hogy implicit (avagy tudatalatti) és nyílt előítéletek tartják vissza a nőket a techszférában és a vezetői pozíciókban. Természetesen a férfiaknak és a nőknek eltérő tapasztalataik vannak az előítéletekről, a technológiáról és a munkahelyről is, amit tudomással kell vennünk, de ettől még nem kapunk teljes képet a jelenségről.

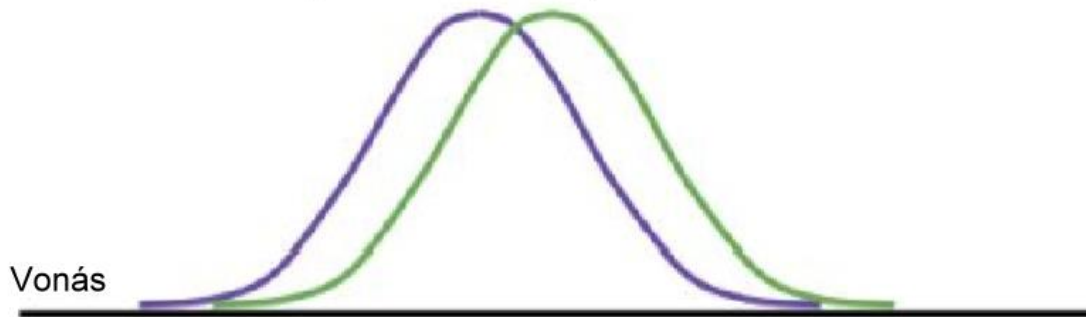
Általánosságban véve a nők és a férfiak biológiai értelemben számtalan személyiségjegyi téren eltérnek egymástól. Ezek pedig nem pusztán társadalmi alapú eltérések, ugyanis:

- Minden emberi kultúrában fellelhetők,
- Sokszor egyértelmű biológiai okai vannak, vagy a terhességi tesztoszteronképződéshez kötődnek,
- Biológiaiailag férfinak született, de születésükkor kasztrált és később nőnek nevelt férfiak is sokszor férfiként azonosulnak, valamint úgy is viselkednek,
- Az alapvető sajátosságok és személyiségjegyek erősen öröklődők,
- És pontosan azok, amelyeket fejlődépszichológiai szemszögből megjósolhatunk.

Figyelem, ezekkel nem azt akarom mondani, hogy minden férfi a lentebb felsorolt módokon tér el minden nőtől, vagy hogy ezek az eltérések "igazságosak". Egyszerűen csak oda szeretnék kilyukadni, hogy a férfiak és nők preferenciáinak és képességeiknek eloszlása mögötti különbségek egy része biológiai okokra vezethető vissza, és hogy ezen különbségek talán megmagyarázzák, hogy miért nincsenek jelen a férfiakkal egyenlő arányban a nők a techszférában és a vezető pozíciókban. Eme vonásbeli különbségek zöme viszont csekély, és jelentős átfedésben is vannak a férfiak és a nők között (ahogy a lenti ábrán látható), a népesség-szintű eloszlásuk így nem vezethető le az egyes egyének szintjére.

³ A dokumentumban a "tech" és a "techszféra" elsősorban a szoftverfejlesztést jelenti.

A populációk között a személyiségvonások terén jelentős átfedés tapasztalható



Ha azonban az egyéneket csak a csoportidentitásuk szerint vizsgáljuk, és az átlagos vonásokat reprezentatívnak vesszük, az figyelmen kívül hagyja eme átfedést. (Ami helytelen, és nem értek vele egyet.)



Személyiségbeli különbségek

[A nőkre, általában véve, jobban jellemzők a következő személyiségvonások:](#)

- Inkább az érzelmek és az esztétikum, semmint az ötletek felé nyitottak. A nőket emellett a férfiakhoz képest általában jobban érdeklik az [emberek, mint a dolgok](#): más szóval [inkább empátikusak, mint szisztematikusak](#).
- Eme két eltérés részben megmagyarázza, hogy a nők általában miért részesítik előnyben a társadalmi és művészi területeket. A férfiakat jobban érdekelheti a kódolás, mert rendszerszemléletet követel. De a szoftvermérnökök körén belül is több nő dolgozik front-end fejlesztőként, azon terület ugyanis ügyfélközpontúságot és esztétikai érzéket is igényel.
- Extrovertáltságuk inkább társas jellegű, semmint asszertív. Emellett jobban törekednek a jó munkakapcsolatokra.
- Ez viszont azzal is jár, hogy a nők általában nehezebben jutnak dűlőre a bértárgyalásokon, valamint nagyobb kihívás számukra fizetésemelést kérni, felemelni a hangjukat, vagy vezető szerepet ellátni. Figyelem, ismétlem, ezek csak átlagos eltérések, és nem csak a nőkre jellemzők, mégis női problémaként azonosítják őket. Ami aztán a Stretch-hez hasonló kirekesztő programokhoz, és támogatás nélkül maradt férfiakhoz vezet.
- [Ideggyengeség](#) (magasabb szintű nyugtalanság, alacsonyabb stressztűrés). Ez hozzájárulhat a magasabb szintű szorongáshoz, amit a nők a Googlegeisten szoktak jelenteni, illetve ahhoz, hogy miért tölt be kevesebb nő stresszesebb munkaköröket.

Vegyük figyelembe, hogy dacára annak, mit mondanak a társadalmilag felépített normák hívei, a [kutatások szerint](#) a "országos szinten a nagyobb fokú nemek közötti egyenlőség pszichológiai különbözőségekhez vezet a férfiak és nők személyiségi vonásai között". Ennek oka abban rejlik, hogy "minél jómódúbb és egyenlőbb lesz egy társadalom, annál nagyobb teret kapnak a fejlődésre a férfiak és nők velük született természetbeli eltérései, így a férfiak és nők

személyiségét elválasztó szakadék egyre jobban mélyül." [Ideje hát elvetni azon feltételezést, hogy a szakadék oka a szexizmusban keresendő.](#)

A férfiak státusztörekvései

Sokszor feltesszük a kérdést, hogy miért nem látunk nőket a topvezetők között, de azon nem gondolkozunk el, hogy miért tölt be annyi férfi ilyen pozíciót. Eme munkakörök jellemzően hosszú, stresszes munkaórákkal járnak, és nem érik meg a rizikót, ha kiegyensúlyozott és kielégítő életre vágyunk.

A férfiakat viszont elsősorban a szakmai státuszuk, azaz a szakterületükön betöltött pozíciójuk alapján ítélik meg⁴, ami így számtalan férfit arra késztet, hogy jobban fizető, de kevésbé kielégítő munkakört töltsenek be az áhított státusz kedvéért. Érdeemes figyelembe venni viszont azt is, hogy ugyanazon erők, amelyek a férfiakat a jól fizető, de megterhelő-sztresszes munkakörökhöz terelik a techszférában és vezetői pozíciókban, egyben azon erők is, amelyek miatt több férfi tölt be nemkívánatos vagy veszélyes munkaköröket, gondolok itt pl. a szénbányászatra, a hulladékgyűjtésre, vagy a tűzoltásra. Ide vezethető vissza az is, hogy [a munkához kötődő halálesetek áldozatainak 93%-a férfi.](#)

Hogyan lehetne diszkrimináció nélkül lecsökkenteni a nemek közötti szakadékot?

A következőkben pár olyan, férfi- és nőspecifikus személyiségvonásbeli különbséget sorolok fel, amelyeket fentebb már említettem, és megosztok velük kapcsolatban pár javaslatot, amelyekkel reményeim szerint diszkrimináció nélkül lehetne növelni a női munkavállalók arányát a techszférában. Bár a Google már nagy lépéseket tett eme téren, úgy vélem, mégis tanulságos lehet a saját javaslataim megosztása:

- A nőket általában véve jobban érdeklik az emberek, míg a férfiakat a dolgok.

Ezért javaslom, hogy tegyük emberarcúbbá a szoftverfejlesztést, pl. páros programozással vagy sűrűbb együttműködéssel. Sajnos azonban egyes feladatkörök (meg amúgy a Google) ember-orientáltsága korlátozott mértékű lehet, ne essünk hát abba a hibába, hogy ezt másként gondoljuk (a női hallgatókat kódolásra terelő programjaink talán pont ilyen tévúton járnak).

- A nők általában véve együttműködőbbek.

Ezért segítsük minden eszközzel a kooperatív kollégák fejlődését. A Perf legfrissebb újításai valamelyest ezt lefedik, de talán többet is tehetünk ezen a téren. Ez persze nem azt jelenti, hogy a Google-ön belül nincs helye a versenyszellemnek: az egyéni versenyképesség és önállóság ugyanis értékes személyiségjegyek, épp ezért nem kéne hátrányos helyzetbe hozni az ilyen személyiségű dolgozókat, mint ahogy azt pl. [az oktatási rendszerben teszik.](#)

- A nők általában véve fogékonyabbak a szorongásra.

Ezért fontos, hogy a tech és vezetői munkakörök legyenek kevésbé stresszesek. A Google részben már dolgozik ezen a problémán a stresszkezelő kurzusaival és egyéb juttatásaival.

- A nők általában véve [a munka és magánélet közötti harmóniát keresik](#), míg a férfiak ambiciózusabbak és a karrierépítést tartják elsődlegesnek.

Sajnos, amíg a tech állások és a vezetői pozíciók magas szintű, jól fizető hivatások maradnak, a férfiak aránytalanul sokan akarják betölteni azokat. Ha a céges kultúránk részeként engedélyezzük és támogatjuk a [részmunkaidős foglalkoztatást](#), talán több nőt tarthatunk a techszférában.

- A férfi, mint nemi szerep, jelenleg rugalmatlan.

⁴ Heteroszexuális társas kapcsolatokban [a férfiakat elsődlegesen a karrierstátuszuk, míg a nőket megjelenésük alapján ítélik meg.](#) Ennek is [biológiai eredete van](#), és minden kultúrában létező jelenség.

A feminizmus jelentős lépéseket tett, hogy a nőket kiszabadítsa a hagyományos "női szerepekből", a férfiakat azonban még mindig erősen kötik a férfi nemi szerepek. Ha társadalmi szinten támogatnánk, hogy a férfiak is "nőiesedhessenek", akkor a nemek közötti szakadék lecsökkenhet, a férfiak ugyanis talán nagyobb eséllyel választanak a tech és vezetői pozíciók helyett hagyományosan nőiesebb szerepeket és munkaköröket.

Jómagam úgy vélem, hogy nem szabad mesterséges társadalmi manipulációval befolyásolni a tech szférát csak azért, hogy egyformán vonzó legyen a férfiak és nők számára. Minden ilyen változtatás esetén alaposan meg kell indokolni, hogy miért segíti a Googlet; más szóval, optimalizálnunk kell a Googlet, aminek az egyik eszköze épp a Google sokszínűsége. Jelenleg például azok, akik túlórának vagy bevállalják a megterhelőbb feladatokat, érthető okokból előrébb jutnak; ha ezt az ok-okozati viszonyt nagyon megváltoztatnánk, katasztrofális következményekkel járna. A költségek és juttatások esetén pedig ne feledjük, hogy a Google finanszírozása szintén véges, az elosztásuk pedig zéró összegűbb annál, mint amit általában elismerünk.

Milyen károkat okoznak a Google előítéletei?

Maximálisan hiszek a nemi és etnikai sokszínűségben, és úgy vélem, még nagyobb változatosságra van szükségünk. Eme cél eléréséhez azonban a Google számtalan diszkriminatív gyakorlatot alkalmaz:

- Csak adott nemű és etnikumú emberek előtt nyitott programok és mentorálás⁵.
- A "sokszínűséget erősítő" jelöltek elsőbbsége és különleges ellátása.
- A "sokszínűséget erősítő" jelöltek esetén [alacsonyabb szakmai szintet követelő](#), a hamis negatív arányt csökkentő felvételi gyakorlat.
- Embercsoportok felülvizsgálata, ha azok nem elég "sokszínűek", és a hasonló vizsgáldások hiánya ellentétes irányban (avagy részrehajlás az egyértelmű megerősítéseknél).
- Olyan szervezeti szintű OKR-ek (*objectives and key results*, avagy „fő célok és eredmények”) definiálása a megnövelt nemi és etnikai képviselőkhöz, amely ösztönzi az illegális diszkriminációt⁶.

Eme gyakorlatok az előítéleteinken alapuló fals feltételezésekben gyökereznek, és a szándékukkal szemben éppen hogy [növelik az etnikai és nemek közötti feszültségeket](#). Bár a szenior vezetőség álláspontja szerint ezek a gyakorlatok morálisan és gazdaságilag is helyesek, bizonyíték hiányában nem többek burkolt baloldali ideológiánál⁷, amely helyrehozhatatlanul árthat a Googlenek.

Miért vagyunk mégis vakok?

Senki sem mentes a részrehajlástól, és a belső értékeinket támadó véleményekkel szemben bevetett részrehajló okfejtéstől. Ahogy a jobboldaliak egy része például tagadja a tudomány azon felfedezéseit (pl. az evolúciót vagy a klímaváltozást), amely nem összeegyeztethető az általuk elfogadott "Isten > emberiség > természet" hierarchiával,

⁵ A Stretch, a BOLD, a CSSI, (valamelyest) a mérnöki gyakornoki program, és számtalan további, a Google által finanszírozott külső és belső program is csak bizonyos nemek és etnikumok számára érhető el.

⁶ Ezek helyett állítsunk fel olyan Googlegeist OKR-eket, amelyek bizonyos demográfiai csoportokra fókuszálnak. A szervezeti egységek szintjén ugyanis kétféleképpen növelhetjük a női és adott etnikumú dolgozók számát: ha kellemesebb környezetet tesszük azokat (erre a felmérések pontszámaiból szerezhetünk infókat), vagy ha másokat diszkriminálunk (ami illegális, mégis tapasztaltam). A nők és etnikumok arányának növekedésére szolgáló jelenlegi OKR-ek ez utóbbit serkentik, és zéró-összegű konfliktusokat generálnak az egyes szervezeti egységek között, akik így csak egymás kárára növekedhetnek.

⁷ A kommunizmust a kapitalista rendszernél morálisabb és gazdaságilag fejlettebb rendszerként festették le, de minden megvalósítási próbálkozás erkölcsi és gazdasági kudarcnak bizonyult. Miután nyilvánvalóvá vált, hogy a liberális demokráciák dolgozó rétegei nem fogják leváltani "kapitalista elnyomókat", a marxista ideológusok az osztályharc elméletét etnikai- és genderpolitikára cserélték. Az elmélet magvát képező elnyomó-elnyomott dinamika viszont megmaradt, azzal a különbséggel, hogy az elnyomó immár a "fehér, hetero, cisznemű patriarchátus".

úgy a baloldal az emberek közötti biológiai különbségeket (pl. az IQ-t⁸ és a nemek közötti különbségeket) bizonyító [tudományos téziseket támadja](#). Szerencsére a klíma- és evolúciókutatók zöme nem jobboldali. Sajnos viszont, a bölcsészettudósok és szociológusok döntő többsége ([kb. 95%-a](#)) balra hajlik, ami [rendkívül elfogult szakmai megerősítésekben](#), a tanulmányok tárgyának önkényes módosításában, valamint a társadalmi konstrukciók és a nemek közötti bérkülönbségek mítoszának⁹ fenntartásában tetőzik. A Google balra hajlása miatt mi magunk nem érzékeljük eme részrehajlást, és kritika nélkül elfogadjuk annak eredményeit - amivel aztán a magunk átpolitizált programjait próbáljuk igazolni.

A baloldal gyengének vélt társadalmi csoportokat segítő affinitása mellett ott van ugyanakkor a nők védelmében testet öltő általános emberi részrehajlás is. Ennek léte valószínűleg annak tudható be, hogy egyrészt szigorúan biológiai és fajfenntartási értelemben a férfiak feláldozhatóbbak a nőknél, másrészt pedig annak, hogy mint korábban már említettem, a nők általában véve együttműködőbbek és egyetértésre törekvőbbek, mint a férfiak. A nők védelmében a kormány és a Google is számtalan programot alkalmaz, de bevált jogi és társadalmi normák is védik őket; azonban amikor egy férfi panaszkodik nemi alapú megkülönböztetésre, általában [nőgyűlölőnek és bögőmasinának titulálják](#)¹⁰. Ennek hozadéka az is, hogy minden, a férfiak és nők között érzékelt különbséget a nők elnyomásának részeként értelmezik. Azonban, mint az élet számtalan területén, a nemek között érzékelt különbségek is sokszor egyszerűen abból adódnak, hogy a nők a férfiak helyzetét tévesen jobbnak érzékelik (avagy a klasszikus "a szomszéd rétje mindig zöldébb"-effektusra vezethetők vissza). A probléma csak az, hogy az adófizetők és a Google pénzén mégis csak az egyik oldalon öntözik a füvet.

Ugyanezen, a gyengének érzékelt csoportok felé táplált baloldali együttérzés végül politikai korrektségbe¹¹ torkollik, amely korlátozza a párbeszédet, és szélsőségesen érzékeny [PC-véleményvezérek](#) kezébe adja a gyeplőt, akik ügyük előremozdítása érdekében az erőszaktól és megszegyenítéstől sem riadnak vissza. Bár a Google nem adott teret az egyetemeken tapasztalható erőszakos baloldali tüntetéseknek, a TGIF-összejöveteleken és a kultúránkban tapasztalható rendszeres megszegyenítések mégis egy hasonlóképpen némaságra ítélt, veszélyes környezetet eredményeztek.

Javaslatok

Remélem, hogy az írásomban közölt főbb álláspontok mindenki számára világosak, azaz:

- Nem a sokszínűség felett török pálcát.
- Elfogadom, hogy a Google és a társadalom nem lehet 100%-ig igazságos.
- Mégis mindent meg kell tennünk, hogy felülemelkedjünk a létező részrehajlásainkon.
- Elfogadom, hogy a kisebbségek társadalmi tapasztalatai eltérőek lehetnek a többségi társadalométól.

⁸ Ennek tükrében ironikus, hogy az IQ tesztet a baloldal eredetileg a meritokrácia fő eszközének tartotta az arisztokrácia áldozatainak kezében.

⁹ Tény, hogy a nemzeti összevont szinten a nők valóban kevesebbet keresnek, mint a férfiak, ennek azonban [számtalan oka van](#). Ugyanazon munkáért viszont a nők ugyanannyi fizetést kapnak, mint a férfiak. Figyelembe véve, hogy a nők átlagosan többet költenek a férfiaknál, és hogy a munkabér arányban áll a dolgozók által önként vállalt terhekkel (ideértve pl. a túlórákat, a stresszt és az üzemi veszélyeket), tényleg újra kell gondolnunk a hatalommal kapcsolatos sztereotípiákat.

¹⁰ Idézet a linkelt FAQ-ból: "A társadalmi nemek hagyományos rendszere nem kezeli jól azon gondolatot, hogy a férfiak is igényelhetnek támogatást. A férfiakkal szemben ugyanis elvárás, hogy legyenek erősek, ne panaszkodjanak, és oldják meg maguk a problémáikat. A férfiak problémáit így általában egyéni kudarcra, semmint áldozatiságra vezetik vissza, a hatóerők nemi alapú értelmezése okán. Ez meggátolja a férfiakat abban, hogy felhívják a figyelmet (az egyéni és csoportszintű) problémáikra, nehogy bögőmasinának, panaszgépnek, vagy gyengének tartsák őket."

¹¹ A politikai korrektséget [úgy definiálják](#), mint "olyan nyelvezet, politika, viselkedés, eszme, vagy gondolkodás, amely igyekszik minimalizálni az egyes vallási, etnikai, kulturális vagy egyéb közösségek megsértését." Ez alapján egyértelmű, hogy miért a baloldalra jellemző tekintélyelvű eszköz.

Az esszém sokkal inkább arra próbálja felhívni a figyelmet, hogy a cégen belül intolerancia él azon ötletekkel és azok bizonyítékaival szemben, amelyek nem illeszkednek az elfogadott gondolkodásmódba. Épp ezért, nem gondolom úgy, hogy az embereket bizonyos nemi szerepekbe kéne kényszeríteni; épp ellenkezőleg, **az embereket egyénekként kell kezelnünk, nem pedig egy specifikus csoport tagjaiként** (hogy ne essünk a törzsiség hibájába).

A konkrét javaslataim épp ezért a következők:

- Vonjuk ki az erkölcsi réteget a sokszínűsége törekvéséből!
 - Ugyanis amint [moralizálni kezdünk egy problémán](#), onnantól nem a költségek és előnyök szemszögéből vizsgáljuk azt, az egyet nem értőket erkölcsstelennek bélyegezzük, és keményen megbüntetjük azokat, akiket "ellenségnek" tartunk, hogy megvédjük az "áldozatokat".
- Ne [idegenítsük el a konzervatívokat!](#)
 - A sokszínűség legfontosabb fajtája az eltérő világnézetekből ered, ezek legalapvetőbb és legfontosabb típusai pedig az eltérő politikai nézetek.
 - Egy erősen haladó szellemű közegben a konzervatívok jellemzően politikai kisebbséget alkotnak, akik viszont úgy érezhetik, hogy [el kell rejtenuik álláspontjukat, hogy elkerüljék a nyílt ellenségeskedést](#). Bátorítsuk hát az eltérő világnézettel bírókat, hogy ki merjék fejezni önmagukat!
 - A konzervatívok elidegenítése ugyanis nem csak a befogadást rombolja, de az üzletnek is árt: [a konzervatívok ugyanis jellemzően öntudatosabbak](#), ami sokat segít az érett munkahelyekre jellemző robotolós és hibajavítást igénylő munkák elvégzésénél.
- Nézzünk szembe a Google részrehajlásaival!
 - Az esszém eddigi részében azt vizsgáltam, hogy hogyan kódosítik el a részrehajlásaink a sokszínűséggel és befogadással kapcsolatos gondolkodásmódunkat. Az erkölcsi részrehajlásaink azonban ennél sokkal mélyebbre nyúlnak.
 - Épp ezért javaslom, hogy bontsuk le a Googlegeist pontjainkat a politikai nézetek és személyiségjegyek szerint, hogy teljesebb képet kaphassunk arról, hogyan befolyásolják eme részrehajlások a kultúránkat!
- Szüntessük meg a zárt, csak egyes nemek és etnikumok számára fenntartott programokat és kurzusokat!
 - Ezek ugyanis igazságtalan és megosztó diszkriminatív gyakorlatok. Helyettük vizsgáljuk meg inkább a fentebb listázott, nem-diszkriminatív megoldásaimat!
- Tartsunk egy nyílt és őszinte beszélgetést a sokszínűségi programjaink költségeiről és hasznáról!
 - Férfiakat diszkriminálni csak azért, hogy több nő dolgozzon a techszférában ugyanis ugyanolyan félreértelmezett és részrehajló megközelítés, mintha amellet kardoskodnánk, hogy több nő legyen a hajléktalanok, az erőszakos és munkahelyi balesetek halálos áldozatai, az elítéltek, és az iskolát nem fejezettek között.
 - A jelenleg futó sokszínűségi programjaink csupán minimálisan transzparenssek, így immunisak minden olyan kritikára, amelyek az ideológiai visszhangkamrán kívülről érkeznek.
 - Ezen túlmenően eme programok erősen politikai töltetűek is, amely még inkább elidegeníti a nem-progresszíveket.
 - Tisztában vagyok vele, hogy eme programok egy része a kormány diszkriminációs vádjaira válaszul fogant meg, ennek ellenére mégis visszaüthetnek, mivel illegális diszkriminációra ösztönöznek.
- Koncentráljunk a szellemi biztonságérzetre is, ne csak az etnikai és nemi sokszínűsége!

- Fókuszáljunk a szellemi biztonságérzetre, az ugyanis pozitív hatásokat mutatott, és remélhetőleg nem vezet igazságtalan diszkriminációhoz.
- A sokszínűség előnyeit ugyanis csak az egyén szellemi biztonsága és közös értékek esetén arathatjuk le.
- A reprezentatív nézőpontok jelentősek a termékfejlesztési és tesztelési területen dolgozók esetén, bár tény, hogy eme előnyök ugyanakkor kevésbé egyértelműek a nem UX-részlegben dolgozóknál.
- Szorítsuk háttérbe az empátiát!
 - A sokszínűségi problémák megvitatásakor gyakran hallom, hogy legyünk minél empátikusabbak. Bár egyetértek azzal, hogy próbáljuk megérteni, miért viselkednek az emberek úgy ahogy, a túlzott affektív empátia (azaz valaki más fájdalmának az átélése) anekdotizmushoz, a hozzánk hasonló egyének preferálásához, és más [irracionális vagy veszélyes részrehajlásokhoz vezet](#). Érzelmi elköteleződés hiányában jobban tudunk az érvekre koncentrálni, és azokkal érvelni.
- Legyen a szándék az első!
 - A mikroagressziókra és egyéb akaratlan verbális kihágásokra helyezett hangsúly érzékenyebbé tesz minket, ami nem feltétlenül pozitív fejlemény. Nagyfokú érzékenység mellett ugyanis hajlamosabbak vagyunk az öncenzúrára és a megsértődésre, ami tekintélyelvű szabályozáshoz vezet. Az erős megítélés veszélye nélküli felszólalás a szellemi biztonság alapja, az akaratlan verbális kihágások elítélésének gyakorlata viszont megszünteti eme biztonságérzetet.
 - A mikroagressziós tréningünk a beszédaktust [helytelenül és veszélyes módon „erőszakos cselekményként” azonosítja](#) – amit viszont [semmilyen bizonyíték nem támaszt alá](#).
- Legyünk nyitottak az emberi természet tudományos vizsgálataira!
 - Ha elfogadjuk, hogy nem minden különbség vezethető vissza diszkriminációra és társadalmi konstrukcióra, akkor sokkal pontosabb képet kaphatunk az emberi állapotokról, ami elengedhetetlen a problémák tényleges megoldásához.
- Vizsgáljuk felül, hogy tényleg legyen-e kötelező a "Tudatalatti előítéletek" tréning az előléptetési bizottságoknak!
 - Egyelőre nem sikerült megvizsgálni, hogy milyen hatása van a "Tudatalatti előítéletek" tréningnek, de szerintem a hatása túlzó vagy negatív lehet, különösen akkor, ha kötelezővé tesszük.
 - A jelenleg érvényes (v2.3-as) anyag egyes javasolt módszerei valószínűleg hasznosak, de a prezentáció politikai elhajlása a ténybeli pontatlanságok és a jelzett példák alapján egyértelmű.
 - A sztereotípiák mellett [foglalkozzunk a többi előítélettel is!](#) A sztereotípiák ugyanis [pontosabbak és fogékonyabbak az új információra](#) mint amennyire azt a tréning sugallja. (Ezzel nem a sztereotipizálást támogatom, egyszerűen csak a tréningben elhangzottak pontatlanságára hívom fel a figyelmet).