

Ideologiczna Komora Akustyczna Google

Jak tendencyjność utrudnia myślenie o różnorodności i integracji

<http://go/pc-considered-harmful> * [link to wewnętrznego systemu Google -przyp. Tłum.]

James Damore – damore@

Sierpień 2017

Zostawiajcie swoje komentarze (nie są wyłączone, dokument może być przeciążony).

Na większą dyskusję zapraszam na <http://g/pc-harmful-discuss> *

Odpowiedz na komentarze i błędne interpretacje	1
Zbyt Dłgie; Nie Czytam (Too long; didn't read – wersja skrócona -przyp. Tłum)	2
Przygotowanie	2
Tendencyjność Google	2
Możliwe, nie-uprzedzeniowe powody przepaści płciowych w zawodach technicznych	3
Różnice Osobowościowe	4
Motywacja mężczyzn do osiągania statusu	5
Nie-dyskryminujące sposoby zmniejszenia przepaści płciowych	5
Szkody powodowane przez tendencyjność Google	6
Czemu jesteśmy ślepi	7
Sugestie	8

Odpowiedz na komentarze i błędne interpretacje

Cenie różnorodność i integrację, nie zaprzeczam istnieniu seksizmu, nie popieram propagowania stereotypów. Kiedy mówimy o przepaści między reprezentacjami grup w populacji, musimy patrzeć na różnice poziomu populacji w rozkładzie normalnym [krzywa gaussa]. Jeśli nie możemy uczciwie dyskutować na ten temat, nigdy naprawdę nie rozwiążemy problemu.

Psychologiczne bezpieczeństwo jest zbudowane na wzajemnym szacunku i akceptacji, ale niestety nasza kultura piętnowania i nad-interpretowania jest lekceważąca, i nie akceptuje nikogo spoza swojej Komory Akustycznej.

Pomimo sposobu w jaki publicznie została odebrana ta notatka, otrzymałem wiele prywatnych wiadomości od współpracowników wyrażających swoją wdzięczność za podniesienie tych kwestii, z którymi się zgadzają, ale nigdy nie wystarczyłoby im odwagi żeby je wypowiedzieć lub ich bronic, ze względu na piętnowanie i możliwość utraty pracy. Trzeba to zmienić.

Zbyt Dłgie; Nie Czytam

- tendencje polityczne Google przyrównują 'wolność od zniewagi' do bezpieczeństwa psychologicznego, piętnowanie aż ktoś zamilknie jest antytezą [psychologicznego bezpieczeństwa](#) *
- To uciszanie spowodowało wytworzenie ideologicznej Komory Akustycznej w której wybrane idee są zbyt święte żeby mogły być uczciwie przedyskutowane
- Brak dyskusji sprzyja najbardziej ekstremalnym i autokratycznym elementom tej ideologii.
Ekstremalne: Wszystkie nierówności są spowodowane uciskiem.
Autokratyczne: Powinniśmy dyskryminować żeby zadośćuczynić uciskowi
- Różnice w rozkładzie normalnym cech osobowościowych kobiet i mężczyzn mogą po części udzielić odpowiedzi na pytanie dlaczego nie mamy 50% reprezentacji kobiet w zawodach technicznych i na stanowiskach przywódczych.
- Dyskryminowanie w taki sposób aby wyrównać reprezentacje grup jest niesprawiedliwe, rodzi podziały i szkodzi interesom firmy.

Przygotowanie¹

Ludzie generalnie mają dobre intencje, ale wszyscy mamy tendencje [błędy poznawcze – od teraz stosowane bedaw w tekście wymiennie. „bias”. Przy. Tłum.] które pozostają dla nas samych niewidoczne. Na szczęście otwarta i uczciwa dyskusja z tymi którzy się z nami nie zgadzają może rzucić światło na nasze słabości i pomoc nam wzrastać. Dlatego napisałem ten dokument²

Tendencyjność Google

W Google bardzo dużo rozmawia się o nieświadomych błędach poznawczych względem rasy i płci, ale rzadko omawia się nasze tendencje moralne. Orientacja polityczna jest w istocie rezultatem głębokich moralnych preferencji, a więc i uprzedzeń. Zważywszy iż przeważająca część nauk społecznych, [mediów](#) i samego Google skłania się na Lewo, powinniśmy krytycznie przeanalizować te tendencje.

Lewicowe Uprzedzenia

Współczucie dla słabych
Różnice są wynikiem niesprawiedliwości
Ludzie mają wrodzoną współpracującą
Zmiana jest dobra (niestabilna)
Otwarcie
Idealizm

Prawicowe Uprzedzenia

Szacunek dla silnych/autorytetu
Różnice są naturalne i sprawiedliwe
Ludzie mają wrodzone współzawodnictwo
Zmiana jest niebezpieczna (stabilna)
Zamknięcie
Pragmatyzm

1 Ten dokument jest napisany głównie z perspektywy kampusu Google's Mountain View, nie mogę wypowiedzieć się o innych biurach i krajach.

2 Oczywiście, ja sam również mogę być tendencyjny i widzieć jedynie dowody potwierdzające mój pogląd. Jeśli chodzi o tendencje polityczne, uważam się za [klasycznego liberała](#) ** [polska wersja bardzo skąpa lub kompletny brak -przy. Tłum] i bardzo cenie [indywidualizm i rozum](#). Bardzo chętnie przedyskutuje dogłębniej ten dokument i dostarczę więcej cytatów.

Żadna ze stron nie ma stuprocentowej racji i oba punkty widzenia są potrzebne dla poprawnego funkcjonowania społeczeństwa lub, w tym przypadku, firmy. Firma która jest zbyt daleko na prawo będzie zbyt wolno reagować, będzie nadmiernie hierarchiczna i nieufna innym. Natomiast firma zbyt daleko na lewo będzie bezustannie się zmieniać (tracąc kochane przez klientów usługi), nadmiernie różnicować swoje zainteresowania (ignorując lub wstydząc się swojej centralnej dziedziny biznesu) i nadmiernie ufać swoim pracownikom i konkurencji.

Tylko fakty i rozum mogą rzucić światło na te błędy poznawcze, ale gdy przychodzi do różnorodności i integracji, tendencje Google tworzą politycznie poprawną monokulturę która piętnuje dysydentów aż zamilkną. Ta cisza usuwa wszelką kontrolę nad przyrastającymi ekstremistycznymi i autokratycznymi przepisami. Przez resztę tego dokumentu, skupię się na ekstremalnym poglądzie iż wszystkie różnice wyników są spowodowane różnym traktowaniem; oraz autokratycznym poglądem który wymaga dyskryminacji aby wyróżnić reprezentacje grup.

Możliwe, nie-uprzedzeniowe powody przepaści płciowych w zawodach technicznych³

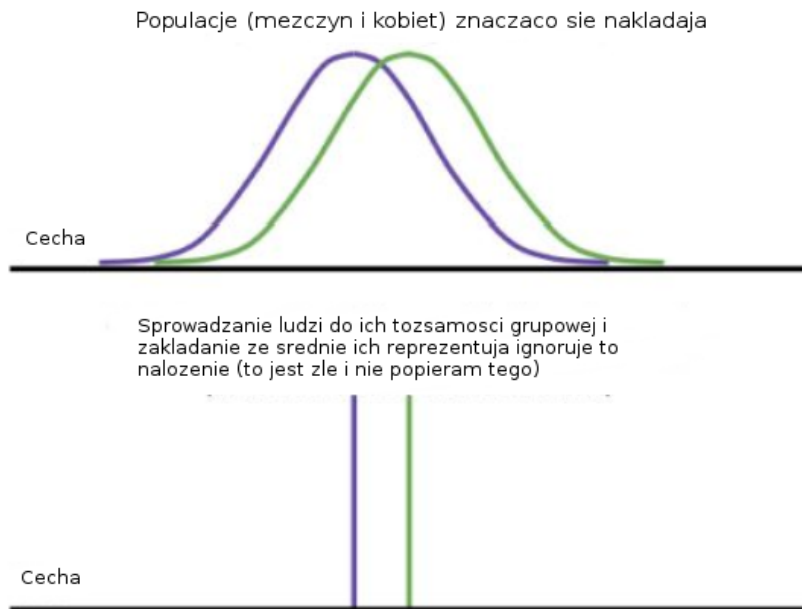
W Google jest nam regularnie mówione że ukryte (nieświadome) błędy poznawcze utrudniają kobietom prace na stanowiskach technicznych i przywódczych. Oczywiście kobiety i mężczyźni doświadczają środowiska, uprzedzeń i stanowisk technicznych na odmienne sposoby i powinniśmy o tym pamiętać, ale samo to stwierdzenie jest dalekie od obrazu całości.

Mężczyźni i kobiety, średnio, różnią się biologicznie na wiele sposobów. Różnicę te nie są jedynie konstruktem społecznym ponieważ:

- Są uniwersalne dla kultur dookoła świata
- Często mają jasne, biologiczne przyczyny i powiązania z prenatalnym testosteronem
- Biologiczne osobniki męskie które zostały wykastrowane i wychowane jako osobniki żeńskie często wciąż identyfikują się i zachowują jak osobniki męskie. [w oryginale „male” i „female”]
- Leżące u podstaw cechy są silnie dziedziczne
- Są dokładnie przewidywalne z perspektywy psychologii ewolucyjnej

Chciałbym zaznaczyć iż nie oznacza to że wszyscy mężczyźni są różni od wszystkich kobiet albo że te różnice są 'sprawiedliwe'. Chce jedynie zaznaczyć że rozkład normalny preferencji i zdolności mężczyzn i kobiet, różnią się częściowo poprzez aspekty biologiczne, i może to stanowić wyjaśnienie powodu dla którego nie obserwujemy równej reprezentacji kobiet na stanowiskach technicznych i przywódczych. Wiele z tych różnic jest mała i zachodzi też znaczne nachodzenie się cech kobiet i mężczyzn, więc nie można zbyt wiele powiedzieć o jednostce na podstawie rozkładów normalnych tych populacji.

³ W tym dokumencie, poprzez 'zawody techniczne', mam głównie na myśli inżynierie oprogramowania.



Różnice osobowościowe

Kobiety średnio mają więcej **:

- Otwartości nakierowanej na uczucia i estetykę niż na idee. Ogólnie, kobiety są również mocniej zainteresowane ludźmi bardziej niż przedmiotami, w porównaniu do mężczyzn (również interpretowane jako empatyzowanie versus systematyzowanie **)
 - Te dwie różnice częściowo wyjaśniają dlaczego kobiety względnie preferują prace w obszarach artystycznych i społecznych. Więcej mężczyzn lubi programowanie ponieważ wymaga ono systematyzowania i nawet wewnątrz SWE [może chodzić o Society of Women Engineers] kobiety względnie częściej pracują nad częścią interfejsowa [front end], która jednocześnie zawiera w sobie ludzi i estetykę.
- Ekstrawertyzmu wyrażonego raczej towarzyskością niż asertywnością. Ponadto, wysoka 'przychylność' [Agreeableness – termin psychologiczny]
 - Prowadzi to do trudności jakie mają kobiety z negocjowaniem stawek, proszeniem o podwyżki, upominaniem się o swoje i przewodzeniem. Zauważmy że są to tylko średnie różnice i tu również występuje nachodzenie cech między kobietami i mężczyznami, ale jest to widziane wyłącznie jako kwestia kobieca. Prowadzi to do tworzenia dyskryminujących [wykluczających] programów jak Stretch i polaci populacji męskiej pozostawionych bez wsparcia.
- Neurotycyzmu (wyższy niepokój, niska odporność na stres)
 - Może to przyczyniać się do wysokiego poziomu niepokoju o których kobiety donoszą na Googlegeist [prawdopodobnie chodzi o wewnętrzną platformę kadrową]

Google] i niższą liczbę kobiet na stanowiskach z wysokim poziomem stresu.

Zauważmy iż, w przeciwieństwie do argumentacji społecznych konstrukcjonistów [nie mylić z konstruktoryzmem - „social constructionism”], [badania wskazują](#) że „wyższy narodowy poziom równości płciowej prowadzi do psychologicznej odmienności w cechach osobowościowych między kobietami i mężczyznami”. Dzieje się tak ponieważ kiedy „społeczeństwo staje się coraz bardziej zamożne i egalitarne, wrodzone różnice usposobienia między kobietami i mężczyznami mają więcej przestrzeni aby się rozwinąć, więc przepaść która istnieje między płciami w ich osobowościach pogłębia się”. Należy przestać [zakładać że przepaście między płciami sugerują seksizm](#).

Motywacja mężczyzn do osiągnięcia statusu

Zawsze pytamy czemu nie widzimy kobiet na czołowych stanowiskach kierowniczych, ale nigdy nie zastanawiamy się dlaczego tak wielu mężczyzn podejmuje takie prace. Te pozycje często oznaczają długie godziny pełne stresu które mogą nie być tego warte jeśli chce się zbalansowanego i satysfakcjonującego życia.

Status jest podstawowa miara oceniania mężczyzn⁴ i popycha ich do tych lepiej płatnych, mniej satysfakcjonujących prac w zamian za status który dają. Zauważmy że te same siły które prowadzą mężczyzn do wysoko płatnych/mocno stresujących prac technicznych i kierowniczych, powodują że mężczyźni wybierają takie niepożądane i niebezpieczne zawody jak górnik strażak, pracownik przedsiębiorstwa utylizacji odpadów i [stanowią 95% zgonów w miejscu pracy](#)**.

Nie-dyskryminujące sposoby zmniejszenia przepaści płciowych

Poniżej rozważne kilka z przedstawionych powyżej różnic w rozkładzie normalnym cech kobiet i mężczyzn i zasugeruje sposoby zaadresowania tych problemów tak aby zwiększyć reprezentację kobiet w pracach technicznych bez uciekania się do dyskryminacji. Google robi postępy w wielu z tych obszarów ale myślę że jest pouczającym je wymienić:

- Kobiety, średnio, wykazują większe zainteresowanie ludźmi, mężczyźni – przedmiotami:
 - Możemy uczynić inżynierie programową bardziej nakierowaną na ludzi za pomocą programowania parowego i zwiększenia kolaboracji. Niestety, są granice tego jak bardzo 'nakierowania na ludzi' pewne stanowiska w Google mogą w ogóle być, więc nie powinniśmy oszukiwać siebie i studentów że jest inaczej (niektóre z naszych programów zachęcających kobiety do programowania mogą tak właśnie działać).
- Kobiety, średnio, są bardziej kooperatywne
 - Pozwolić rozwijać się tym którzy prezentują współpracujące zachowania. Ostatnie usprawnienia do Perf [prawdopodobnie chodzi o Google Performance Tools] mogą już to robić ale może moglibyśmy dokonać czegoś więcej.
 - To nie znaczy że powinniśmy kompletnie usunąć z Google współzawodnictwo. Współzawodnictwo i poleganie na samym sobie są wartościowymi cechami i nie koniecznie powinniśmy działać na niekorzyść tych którzy takie cechy posiadają, [tak jak się to czyni w](#)

4 Dla heteroseksualnych związków, [mężczyźni są bardziej stanowczo oceniani przez status a kobiety przez urodę](#). Taki stan rzeczy ma podłoże [biologiczne](#) i jest uniwersalny kulturowo.

szkolnictwie.

- Kobiety, średnio, mają większą tendencję do niepokoju.
-Uczyńmy prace techniczną i kierowniczą mniej stresującą. Google już częściowo prowadzi takie działania przez kursy i świadczenia przeciw-stresowe.
- Kobiety, średnio, szukają większej równowagi między pracą a życiem prywatnym podczas gdy mężczyźni mają średnio wyższy pęd do statusu.
-Niestety, tak długo jak stanowiska techniczne i kierownictwo pozostają lukratywnymi pozycjami i oznakami statusu, mężczyźni będą nimi zainteresowani nieproporcjonalnie do kobiet. Pozwalając i prawdziwie wspierając (jako część kultury) prace w niepełnym wymiarze godzinowym* może uda się zatrzymać kobiety na tych stanowiskach.
- Męskie role płciowe są obecnie nieelastyczne
-Feminizm poczynił duże postępy w oswobodzeniu kobiet z ich roli płciowej, ale mężczyźni są wciąż przywiązani do swojej. Jeśli jako społeczeństwo pozwolimy mężczyznom aby byli bardziej 'kobiecy', wtedy przepaść płciowa ulegnie zmniejszeniu. Jednakże stanie się tak prawdopodobnie ponieważ mężczyźni opuszczają pozycje techniczne i przywódcze dla bardziej 'kobiecych' ról.

Z filozoficznego punktu widzenia, nie sadzę że powinniśmy arbitralnie dokonywać inżynierii społecznej na technicznych stanowiskach tylko po to żeby stały się bardziej ciekawe dla równych ilości kobiet i mężczyzn. Dla każdej z takich zmian potrzebujemy uzasadnienia w jaki sposób służą one Google, to znaczy że powinniśmy optymalizować dla Google, biorąc też pod uwagę politykę różnorodności Google. Na przykład, na dzień dzisiejszy ci którzy mają chęć pracować w godzinach nadliczbowych lub brać na siebie większy stres, nieuchronnie wyprzedzają konkurencję. Jeśli spróbujemy to zbyt zmienić może to mieć katastrofalne skutki. Ponadto, kiedy rozważamy koszty i korzyści, powinniśmy pamiętać że środki finansowe Google są ostatecznie ograniczone więc ich przydziały są bardziej jak gra o sumie stałej [link spoza oryginału] niż chcielibyśmy to przyznać.

Szkody powodowane przez tendencyjność Google

Wierzę w różnorodność płciową i rasową. Myślę że powinniśmy dążyć do jej zwiększenia. Jednakże, aby osiągnąć równiejszą reprezentację płciową i rasową Google zastosował kilka dyskryminujących praktyk:

- Programy, Mentoring i zajęcia tylko dla ludzi o konkretnej rasie lub płci⁵.
- Skrócona kolejka i specjalne przywileje dla kandydatów 'różnorodnych'.
- Zatrudnianie które w efekcie obniża poprzeczkę * 'różnorodnych' kandydatów przez obniżenie wskaźników błędów drugiego typu [false negative].
- Ponowne rozważanie danego zestawu ludzi względem niewystarczającego 'zróżnicowania', lecz nie okazywanie tego samego poziomu analizy w przypadku nadmiernym (jasny objaw efektu potwierdzenia).
- Ustalanie organizacyjnych Celów i Kluczowych Rezultatów [Objectives and Key Results] dla zwiększonej reprezentacji co zachęca do nielegalnej dyskryminacji⁶

5 Stretch, BOLD, CSSI, Engineering Practicum (w pewnym stopniu) oraz kilka innych wewnętrznych i zewnętrznych programów sponsorowanych przez Google są przeznaczone wyłącznie dla ludzi konkretnej rasy lub płci.

6 Zamiast tego ustawmy OKR Google'a na konkretną grupę demograficzną. Możemy zwiększyć reprezentację grup na poziomie organizacyjnym przez usprawnienie otoczenia dla pewnych grup (byłoby to widoczne w

Te praktyki bazują na fałszywych założeniach, wygenerowanych przez naszą tendencyjność i potencjalnie [zwiększają napięcia między rasami i płciami](#). Starsze kierownictwo mówi nam że to co robimy jest moralnie i ekonomicznie poprawne, ale bez dowodów to tylko zawołana lewicowa ideologia⁷ która może w nienaprawialny sposób zaszkodzić Google.

Jesteśmy ślepi

Wszyscy mamy swoje tendencje i używamy motywowanego rozumowania żeby odrzucić idee sprzeczne z naszymi wewnętrznymi wartościami. Tak samo jak niektórzy na Prawicy odrzucają naukę która jest sprzeczna z ich hierarchia „|Bóg>ludzie>środowisko” (na przykład ewolucja i zmiany klimatyczne), Lewica ma tendencje do [zaprzeczania nauce](#) mówiącej o biologicznych różnicach między ludźmi (na przykład IQ⁸ i różnice płciowe). Na szczęście klimatolodzy i ewolucjoniści najczęściej nie mają prawicowych poglądów. Na nieszczęście, przytłaczająca większość nauk humanistycznych i społecznych ma poglądy lewicowe ([około 95%](#)) co powoduje olbrzymi [efekt potwierdzenia](#), wpływa na to co jest studiowane i podtrzymuje mity takie jak konstrukcjonizm społeczny i płciową przepaść placowa⁹ [gender wage gap]. Lewicowy kierunek Google sprawia że jesteśmy ślepi na te błędy poznawcze i bezkrytyczni dla ich rezultaty, których mimo wszystko używamy by uzasadnić mocno polityczne programy.

Bliskie sercu lewicy są kwestie tych którzy jawią im się jako słabsi, ale dodatkowo i ogólnie ludzie mają również tendencje do chronienia kobiet. Tak jak wspomniałem wcześniej, ta tendencyjność prawdopodobnie wyewoluowała ponieważ mężczyźni są biologicznie zbywalni i ponieważ kobiety są na ogół bardziej współpracujące i przychylne. Mamy kompleksowe rządowe i Google'owe programy, dziedziny nauki, prawne i społeczne normy stworzone żeby chronić kobiety, ale kiedy mężczyzna skarży się na kwestie płciowe dotyczące mężczyzn jest etykietowany jako mizogin i beksa¹⁰. Prawie wszystkie różnice między mężczyzną a kobietą interpretowane są jako forma opresji kobiet. Te różnice, jak wiele rzeczy w życiu, są tylko przypadkami „trawy bardziej zielonej po drugiej stronie”; niestety, pieniądze Google lub podatnika są wydawane żeby podlewać tylko jedną stronę trawnika.

wynikach kwestionariuszy) albo dyskryminować na podstawie objętego ochroną statusu (co jest nielegalne i widziałem jak się zdarza). OKR nastawione na zwiększoną reprezentację powoduje występowanie tego drugiego przypadku i wywołuje szarpaninę gry o sumie stałej, pomiędzy organizacjami.

- 7 Komunizm obiecywał jednoczesną wyższość moralną i ekonomiczną nad kapitalizmem, ale każda próba jego zaprowadzenia stawała się moralnie skorumpowana i ekonomicznie zbankrutowana. Kiedy okazywało się że klasa pracująca liberalnych demokracji nie dokona zamachu na swoich „kapitalistycznych opresorach”, marksistowscy intelektualiści przerwali się z wojny klasowej na wojnę płci i polityk rasowych. Centralny układ opresor-ofiara pozostał. Teraz jednak opresorem jest „biały, heteroseksualny, cis-płciowy patriachat”.
- 8 Jak na ironię, początkowo testy IQ były promowane przez lewicę, kiedy merytokracja znaczyła pokazanie ofiarom arystokracji.
- 9 Tak. W narodowym ogóle, kobiety mają niższe wynagrodzenia niż mężczyźni [z różnorodnych powodów](#). Jednak za tą samą pracę, kobietom płaci się tyle samo co mężczyznom. Zwyczajwszy że kobiety wydają więcej niż mężczyźni i że wynagrodzenie reprezentuje jak dużo pracownik poświęca (godziny, stres, zagrożenia), naprawdę musimy przemyśleć nasze stereotypy o władzy [sile].
- 10 „Tradycyjny system płci źle radzi sobie z idea mężczyzn potrzebujących wsparcia. Od mężczyzn oczekuje się że będą silni, nie będą się skarżyć i że poradzą sobie z problemem sami. Męskie problemy są częściej widziane jako efekt porażki na poziomie osobistym niż jako efekt bycia ofiarą niesprawiedliwości. Jest tak ze względu na naszą płciowo-tendencyjną koncepcję niezależności. Odstrasza to mężczyzn od sprowadzania uwagi na ich problemy (zarówno indywidualne jak i dotyczące całych grup), ze strachu przed byciem nazwanym beksa, narzekaczem i słabeuszem.”

To samo współczucie dla tych widzianych jako słabszych wytwarza poprawność polityczna¹¹. Ta z kolei ogranicza dyskurs i przyklaskuje ekstremalnie wrażliwym autokratom poprawności politycznej, którzy uzwiają przemoc i piętnowania by robić postępy dla swojej sprawy. Mimo iż Google nie stał się domem dla pełnych przemocy lewicowych protestów które widzimy na uniwersytetach, częste piętnowanie w TGIF [w tym kontekście: Thank God I'm Female – Dzięki Bogu, Jestem Kobietą – Kluby wyłącznie dla pierwszo- i drugo-rocznych studentek] i w naszej kulturze stwarza to samo ciche i psychobiologiczne niebezpieczne środowisko [o którym już mówiliśmy].

Sugestie

Mam nadzieję że jest jasne że nie mówię że różnorodność jest zła, że Google lub społeczeństwo są w 100% fair, że nie powinniśmy próbować korygować tendencyjności, albo że mniejszości doświadczają wszystkiego tak samo jak większość. Moja szersza kwestia jest to iż jesteśmy nietolerancyjni względem idei i dowodów które nie pasują do konkretnej ideologii. Nie mówię też że powinniśmy ograniczyć ludzi to określonych ról płciowych, wręcz przeciwnie, opowiadam się za traktowaniem ludzi indywidualnie a nie tylko jako kolejnych członków ich grup (tribalism).

Moje konkretne sugestie to:

- Od-moralizować różnorodność.
 - Jak tylko zaczynamy [moralizować problem](#), przestajemy myśleć w kategoriach kosztów i korzyści, odrzucamy wszystkich którzy się nie zgadzają nazywając niemoralnymi, surowo karzemy tych których widzimy jako wrogów żeby ochronić 'ofiary'.
- Zaprzestać [alienowania konserwatystów](#)
 - Różnorodność poglądów jest możliwie najważniejszym typem różnorodności a orientacja polityczna jest jedna z najbardziej fundamentalnych i istotnych perspektyw przez które ludzie spoglądają na świat.
 - W wysoce progresywnych środowiskach, konserwatyści są mniejszością która czuje się jakby musiała [chowac się w szafie żeby uniknac otwartej wrogości](#). Powinniśmy upęłnomocniać [empower] tych o odmiennych ideologiach tak by mogli się wyrażać.
 - Alienowanie konserwatystów jest jednocześnie zaprzeczeniem integracji i ma negatywny wpływ na interesy firmy ponieważ konserwatyści mają tendencje do wysokiej sumienności, która jest wymagana przy codziennej harówce i utrzymywaniu środowiska pracy, co jest charakterystycznymi czynnościami dojrzałych firm.
- Skonfrontować Tendencyjność Google.
 - Koncentrowałem się głównie tym jak nasza osobista tendencyjność utrudnia nam myślenie o różnorodności i integracji, ale nasze tendencje moralne mają dużo większy zasięg niż osobiste.
 - Zacząłbym od rozbicia wyników na Googlegeist na orientacje polityczne i typy osobowości żeby dawały pełniejszy obraz tego jak nasza tendencyjność wpływa na kulturę.
- Zaprzestać ograniczać programy i zajęcia dla konkretnych ras i płci

¹¹ Poprawność polityczna jest [definiowana](#) [link do polskiego wpisu; tłumaczenie z tekstu przytoczonego przez autora z wersji angielskiej] jako „unikanie form ekspresji lub akcji które są postrzegane jako wykluczające, marginalizujące lub znieważające grupy ludzi którzy są społecznie pokrzywdzeni lub dyskryminowani”, co wyjaśnia dlaczego jest ona fenomenem lewicowym i narzędziem autokratów,

Te dyskryminujące praktyki są jednocześnie niesprawiedliwe i dzielące. Zamiast tego skupmy się na nie-dyskryminujących praktykach które nakreśliłem.

- Otwarcie i uczciwie dyskutować na temat kosztów i korzyści naszych programów różnorodnościowych.
 - Dyskryminacja tylko po to żeby zwiększyć reprezentację kobiet w zawodach technicznych jest tak samo chybiona jak narzucanie zwiększenia reprezentacji kobiet wśród bezdomnych, ofiar zgonów w miejscu pracy, w więzieniach i wśród uczniów porzucających naukę.
 - Mamy obecnie bardzo małą przejrzystość zasięgu naszych programów rozdzielnopłciowych, co uodparnia te programy na taki krytycyzm który nie mieści się w ich własnych ideologicznych Komorach Akustycznych.
 - Programy te są wysoce upolitycznione i dalece alienują nie-progresywidów.
 - Zdaje sobie sprawę że niektóre z naszych programów są środkiem ochronnym przeciw rządowym oskarżeniom o dyskryminację, ale równie dobrze może to odnieść odwrotny skutek ponieważ programy zachęcają do nielegalnej dyskryminacji.
- Skupić się na psychologicznym bezpieczeństwie, a nie tylko rasowej i płciowej różnorodności.
 - Psychologiczne bezpieczeństwo wykazuje pozytywne rezultaty i powinno (miejmy nadzieję) nie prowadzić do niesprawiedliwej dyskryminacji.
 - Potrzebujemy psychologicznego bezpieczeństwa i wspólnych wartości żeby móc cieszyć się korzyściami z płynącymi różnorodności.
 - Dostęp do reprezentatywnych punktów widzenia jest ważny dla osób projektujących i testujących nasze produkty, jednak korzyści dla osób oddalonych od UX [user experience – doświadczenia użytkownika] są mniej jasne.
- Zaprzestać podkreślania empatii.
 - Kilkakrotnie słyszałem prośby o zwiększoną empatię w kwestiach rozdzielnopłciowych. Mimo iż zdecydowanie popieram staranie aby zrozumieć jak i dlaczego ludzie myślą to co myślą, poleganie na afektywnej empatii -współodczuwaniu cudzego cierpienia- powoduje skupianie się na dowodach anegdotycznych, faworyzuje osoby podobne do nas samych i jest zarzewiem innych [nieracjonalnych i niebezpiecznych błędów poznawczych](#). Pozostanie emocjonalnie odłączonym pomaga w lepszym zrozumieniu faktów.
- Priorytetyzować intencje.
 - Nasze skupienie na mikro-agresjach i innych nie intencjonalnych postępach wzmacnia naszą wrażliwość, co nie jest zjawiskiem uniwersalnie pozytywnym: wrażliwość zwiększa jednocześnie naszą tendencję do bycia urażonym i do samo-cenzurowania, prowadzi do autokratycznych przepisów. Wyrażanie się bez strachu przed byciem surowo osadzonym jest centralnym elementem bezpieczeństwa psychologicznego, lecz usuwamy to bezpieczeństwo osądzając za nie zamierzone wykroczenia.
 - Trening przeciw [mikro-agresji niepoprawnie i niebezpiecznie przyrównuje mowę do przemocy i nie jest podparty dowodami naukowymi](#).
- Być otwartym na naukę o ludzkiej naturze.
 - Jeśli zaakceptujemy że nie wszystkie różnice są konstruktami społecznymi lub efektem dyskryminacji, otworzymy nasze oczy na bardziej precyzyjny pogląd sens ludzkiego życia, co jest konieczne jeśli faktycznie chcemy rozwiązywać problemy.
- Ponownie przeanalizować zasadność poddawania komitetów awansowych [promotion committee] treningowi nieświadomego błędu poznawczego.

- Nie jesteśmy w stanie zmierzyć efektu który przynieszonego przez takie treningi, a ma on potencjał do nad-poprawności lub gwałtownego sprzeciwu, gdyby stał się obowiązkowy.
- Niektóre z sugerowanych obecnie metod treningu (v2.3) wydają się pozytywne ale tendencje polityczne w nim prezentowane są dość wyraźne, zarówno w merytorycznych nieścisłościach jak i wskazanych przykładach.
- Poświęcić więcej czasu innym rodzajom tendencyjności nie tylko stereotypom. Stereotypy są bardziej precyzyjne i lepiej odpowiadają na nowe informacje niż sugerują szkolenia (nie popieram stosowania stereotypów a jedynie wykazuje merytoryczną nieścisłość w materiale przedstawianym na tych szkoleniach)