

Deutsche Übersetzung des Memorandum von James Damore

Englisches Original:

<https://scribd.com/document/355842562/Googles-Ideological-Echo-Chamber-by-James-Damore>

Google's ideologische Echo-Kammer

Wie Verzerrung unser Denken über Diversität und Integration verschleiert

James Damore

Juli 2017

Ich schätze Vielfalt und Inklusion, leugne nicht, dass Sexismus existiert, und unterstütze keine Stereotypen. Wenn wir die Unterschiede in der Repräsentation in der Bevölkerung angehen, müssen wir Unterschiede in den Verteilungen auf Bevölkerungsniveau untersuchen. Wenn wir darüber keine ehrliche Diskussion führen können, können wir das Problem nie wirklich lösen.

Psychologische Sicherheit baut auf gegenseitigem Respekt und Akzeptanz auf, aber unglücklicherweise ist unsere Kultur der Beschämung und Falschdarstellung respektlos und unakzeptabel für alle außerhalb ihrer Echokammer.

Trotz allem, was die öffentliche Reaktion scheint, habe ich viele persönliche Nachrichten von anderen Google'ern erhalten, die ihre Dankbarkeit dafür ausdrücken, dass diese sehr wichtigen Themen angesprochen wurden, aber aufgrund der Schamkultur niemals den Mut hätten, dies zu sagen oder zu verteidigen, da die Möglichkeit besteht, gefeuert zu werden. Das muss sich ändern.

TL;DR

- Googles politische Voreingenommenheit hat die Freiheit von der Beleidigung mit der psychologischen Sicherheit gleichgesetzt, aber die Schamlosigkeit ist die Antithese der psychologischen Sicherheit.
- Dieses Schweigen hat eine ideologische Echokammer geschaffen, in der einige Ideen zu heilig sind, um ehrlich diskutiert zu werden.

- Die fehlende Diskussion fördert die extremsten und autoritärsten Elemente dieser Ideologie.
- Extrem: Alle Disparitäten in der Repräsentation sind auf Unterdrückung zurückzuführen
- Autoritär: Wir sollten diskriminieren, um diese Unterdrückung zu korrigieren
- Unterschiede in der Verteilung von Merkmalen zwischen Männern und Frauen können teilweise erklären, warum wir keine 50%ige Vertretung von Frauen in Technologie und Führung haben.
- Diskriminierung, um die gleiche Vertretung zu erreichen, ist ungerecht, spaltend und schlecht für das Geschäft.

Hintergrund

Die Menschen haben im allgemeinen gute Absichten, aber wir alle haben Vorurteile, die für uns unsichtbar sind. Zum Glück können offene und ehrliche Diskussionen mit denen, die nicht einverstanden sind, unsere blinden Stellen hervorheben und uns dabei helfen, zu wachsen, weshalb ich dieses Dokument geschrieben habe. Google hat einige Vorurteile, und eine ehrliche Diskussion über diese Vorurteile wird durch die vorherrschende Ideologie zum Schweigen gebracht. Was folgt, ist keineswegs die komplette Geschichte, aber es ist eine Perspektive, die unbedingt bei Google erzählt werden muss.

Vorlieben von Google

Bei Google reden wir so viel über unbewusste Vorurteile wie über Rasse und Geschlecht, aber wir diskutieren selten unsere moralischen Vorurteile. Politische Orientierung ist eigentlich ein Ergebnis tiefer moralischer Präferenzen und damit von Vorurteilen. In Anbetracht der Tatsache, dass sich die überwältigende Mehrheit der Sozialwissenschaften, der Medien und Google Lean verlassen, sollten wir diese Vorurteile kritisch untersuchen:

Keine der beiden Seiten ist zu 100% korrekt und beide Standpunkte sind für eine funktionierende Gesellschaft oder in diesem Fall für die Gesellschaft notwendig. Ein Unternehmen, das zu weit rechts steht, reagiert möglicherweise nur langsam, ist zu hierarchisch und traut anderen nicht. Im Gegensatz dazu wird sich ein Unternehmen, das zu weit von links entfernt ist, ständig verändern (missbilligte beliebte Dienste), seine Interessen diversifizieren (sein Kerngeschäft ignorieren oder sich dafür schämen) und seinen Mitarbeitern und Konkurrenten zu sehr vertrauen.

Nur Fakten und Gründe können diese Vorurteile aufdecken, aber wenn es um Vielfalt und Inklusion geht, hat Googles linksbasierte Ausrichtung eine politisch korrekte Monokultur

geschaffen, die sich festhält, indem sie Dissidenten in Schweigen schweigt. Dieses Schweigen beseitigt jegliche Kontrolle gegen eindringende extremistische und autoritäre Politik. Für den Rest dieses Dokuments werde ich mich auf die extreme Haltung konzentrieren, dass alle Unterschiede im Ergebnis auf unterschiedliche Behandlung und das autoritäre Element zurückzuführen sind, das erforderlich ist, um tatsächlich zu diskriminieren, um gleiche Repräsentation zu schaffen.

Mögliche Voreingenommenheit Ursachen der geschlechtsspezifischen Lücke in Tech

Bei Google wird uns regelmäßig gesagt, dass implizite (unbewusste) und explizite Vorurteile Frauen in Technik und Führung zurückhalten. Natürlich erleben Männer und Frauen Vorurteile, Technik und Arbeitsplatz anders und wir sollten uns dessen bewusst sein, aber es ist weit entfernt von der ganzen Geschichte.

Im Durchschnitt unterscheiden sich Männer und Frauen biologisch in vielerlei Hinsicht. Diese Unterschiede sind nicht nur sozial konstruiert, weil:

- sie universell sind in menschlichen Kulturen
- sie oft klare biologische Ursachen und Verbindungen zu pränatalem Testosteron haben
- biologische Männchen, die bei der Geburt kastriert und als Weibchen aufgezogen wurden, identifizieren und verhalten sich oft noch wie Männchen
- die zugrunde liegenden Merkmale sind sehr erblich
- sie sind genau das, was wir aus einer evolutionspsychologischen Perspektive vorhersagen würden

Ich sage nicht, dass sich alle Männer auf diese Weise von allen Frauen unterscheiden oder dass diese Unterschiede "gerecht" sind. Ich behaupte einfach, dass sich die Verteilung von Vorlieben und Fähigkeiten von Männern und Frauen teilweise aufgrund biologischer Ursachen unterscheidet und dass diese Unterschiede erklären könnten, warum wir keine gleichberechtigte Vertretung von Frauen in Technologie und Führung sehen. Viele dieser Unterschiede sind gering und es gibt signifikante Überschneidungen zwischen Männern und Frauen, so dass Sie angesichts dieser Verteilung der Bevölkerungszahlen nichts über eine Person sagen können.

- Persönlichkeitsunterschiede Frauen haben durchschnittlich mehr:
- Offenheit, die eher auf Gefühle und Ästhetik als auf Ideen ausgerichtet ist. Frauen haben im Allgemeinen auch ein stärkeres Interesse an Menschen als an Dingen im Vergleich zu Männern (auch als empathisch vs. systematisierend interpretiert).

- diese beiden Unterschiede erklären zum Teil, warum Frauen Jobs in sozialen oder künstlerischen Bereichen bevorzugen. Mehr Männer mögen Codierung mögen, weil es Systemisierung erfordert und sogar innerhalb der SWEs, verhältnismäßig mehr Frauen arbeiten am vorderen Ende, das mit Leuten und Ästhetik sich beschäftigt.
- Extraversion wird ausgedrückt als Geselligkeit, und nicht als Durchsetzungsvermögen. Ebenso höhere Verträglichkeit.
- dies führt dazu, dass Frauen in der Regel eine härtere Zeit haben, ihr Gehalt zu verhandeln, um Gehaltserhöhungen zu bitten, darüber zu sprechen und zu bestimmen. Beachten Sie, dass dies nur durchschnittliche Unterschiede sind, und es Überschneidungen zwischen Männern und Frauen gibt, aber dies wird ausschließlich als Frauenthema gesehen. Dies führt zu exklusiven Programmen wie Stretch und Männern ohne Unterstützung.
- Neurotizismus (höhere Angst, geringere Stresstoleranz).
- Dies könnte zu den höheren Angstzuständen beitragen, die Frauen über Googlegeist berichten, und zu der niedrigeren Anzahl von Frauen in stressigen Jobs.

Wir sollten beachten, dass im Gegensatz zu dem, was ein Sozialkonstrukteur behaupten würde, Forschungsergebnisse darauf hindeuten, dass "eine größere Gleichberechtigung auf nationaler Ebene zu einer psychologischen Unähnlichkeit in den Persönlichkeitsmerkmalen von Männern und Frauen führt". Weil "die Gesellschaft wohlhabender und egalitärer wird, haben angeborene dispositionelle Unterschiede zwischen Männern und Frauen mehr Raum, sich zu entwickeln, und die Kluft zwischen Männern und Frauen in ihren Persönlichkeitsmerkmalen wird größer." Wir müssen aufhören zu glauben, dass geschlechtsspezifische Unterschiede Sexismus beinhalten.

Männer sind mehr statusmotiviert

Wir fragen immer, warum wir keine Frauen in Führungspositionen sehen, aber wir fragen nie, warum wir so viele Männer in diesen Jobs sehen. Diese Positionen erfordern oft lange, stressige Stunden, die sich vielleicht nicht lohnen, wenn Sie ein ausgeglichenes und erfülltes Leben wünschen.

Der Status ist die primäre Messgröße, an der die Männer gemessen werden, was viele Männer in diese höher bezahlenden, weniger befriedigenden Jobs für den Status zwingt, den sie mit sich bringen. Beachten Sie, dass die gleichen Kräfte, die Männer zu hoch bezahlten / hochbeanspruchten Jobs in Technologie und Führung führen, dazu führen, dass Männer unerwünschte und gefährliche Jobs wie Kohleabbau, Müllabfuhr und Brandbekämpfung annehmen und 93% der arbeitsbedingten Todesfälle erleiden.

Nichtdiskriminierende Möglichkeiten zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede

Im Folgenden gehe ich auf einige der Unterschiede im Hinblick auf die Verteilung von Merkmalen zwischen Männern und Frauen ein, die ich im vorangegangenen Abschnitt skizziert habe, und schlage Wege vor, wie diese angesprochen werden können, um die Vertretung von Frauen in der Technologie ohne Diskriminierung zu verbessern. Google macht in vielen dieser Bereiche bereits Fortschritte, aber ich denke, es ist immer noch lehrreich, sie aufzulisten:

- Frauen zeigen im Durchschnitt ein höheres Interesse an Menschen und Männern
- Wir können die Softwareentwicklung mit der Paarprogrammierung personenorientierter machen und durch mehr Zusammenarbeit. Leider kann es sein, dass bestimmte Rollen bei Google personenbezogen sein können, und wir sollten uns selbst oder die Schüler nicht dazu verleiten, etwas anderes zu denken (einige unserer Programme, um weibliche Schülerinnen und Schüler dazu zu bringen, dies zu tun).
- Frauen sind im Durchschnitt kooperativer
- Lassen Sie diejenigen, die kooperatives Verhalten zeigen, gedeihen. Aktuelle Updates zu Perf können tun wir das in gewissem Umfang, aber vielleicht können wir noch mehr tun.
- Dies bedeutet nicht, dass wir alle Wettbewerbsfähigkeit von Google entfernen sollten
- Wettbewerbsfähigkeit und Eigenständigkeit können wertvolle Eigenschaften sein, und wir sollten diejenigen, die sie haben, nicht unbedingt benachteiligen, etwa was im Bildungsbereich getan wurde.
- Frauen sind im Durchschnitt anfälliger für Angstzustände
- Technologie und Führung machen stressfreier. Google tut dies bereits teilweise mit seinen vielen Stressabbaukursen und -vorteilen.
- Frauen suchen im Durchschnitt nach mehr Work-Life-Balance, während Männer im Durchschnitt einen höheren Status haben
- Solange Tech und Führung einen hohen Status haben, lukrative Karrieren, mögen Männer unverhältnismäßig gerne in ihnen sein.
- Teilzeitarbeit zuzulassen und wirklich (als Teil unserer Kultur) zu unterstützen, kann jedoch mehr Frauen in der Technologie halten.
- Die männliche Geschlechtsrolle ist derzeit unflexibel
- Der Feminismus hat große Fortschritte bei der Befreiung von Frauen vom weiblichen Rollen-Geschlecht gemacht, aber Männer sind immer noch sehr auf die männliche Geschlechtsrolle gebunden. Wenn wir als Gesellschaft den Männern erlauben, "weiblicher" zu sein, dann wird die Kluft zwischen den Geschlechtern abnehmen,

obwohl wahrscheinlich Männer Technologie und Führung für traditionell "weibliche" Rollen verlassen könnten.

Philosophisch gesehen denke ich nicht, dass wir willkürlich Social Engineering von Tech betreiben sollten, um es für gleiche Teile von Männern und Frauen attraktiv zu machen. Für jede dieser Änderungen benötigen wir prinzipielle Gründe dafür, warum Google davon profitiert. Das heißt, wir sollten diese für Google optimieren - die Vielfalt von Google ist dabei eine Komponente. Zum Beispiel werden derzeit diejenigen, die bereit sind, zusätzliche Stunden zu arbeiten oder zusätzlichen Stress auf sich zu nehmen, unausweichlich weiterkommen, und wenn wir versuchen, das zu sehr zu ändern, könnte das katastrophale Folgen haben. Bei der Betrachtung der Kosten und Vorteile sollten wir auch berücksichtigen, dass die Finanzierung von Google begrenzt ist, so dass die Zuteilung mehr Null ist als allgemein anerkannt.

Schäden durch Google's Neigungen

Ich glaube fest an die Geschlechter- und Rassenvielfalt, und ich denke, wir sollten mehr anstreben. Um jedoch eine bessere Gleichstellung von Geschlecht und Rasse zu erreichen, hat Google mehrere diskriminierende Praktiken geschaffen:

- Programme, Mentoring und Klassen nur für Personen mit einem bestimmten Geschlecht oder einer bestimmten Rasse
- Eine Warteschlange mit hoher Priorität und spezielle Behandlung für „Diversity“-Kandidaten
- Einstellungspraktiken, die effektiv die Messlatte für "Diversity"-Kandidaten senken können, indem die falsch negative Rate gesenkt wird
- Überdenken einer Gruppe von Personen, wenn sie nicht "verschiedenartig" genug ist, aber nicht dieselbe Überprüfung in der umgekehrten Richtung zeigt (klare Bestätigungsverzerrung)
- Festlegung von OKRs auf Organisationsebene für eine stärkere Vertretung, die Anreize für illegale Diskriminierung schaffen können

Diese Praktiken basieren auf falschen Annahmen, die durch unsere Voreingenommenheit entstehen, und können die Spannungen zwischen den Geschlechtern und den Rassen tatsächlich verstärken. Die Führungsebene sagt uns, dass das, was wir tun, sowohl moralisch als auch ökonomisch korrekt ist, aber ohne Beweise ist dies nur eine verschleierte linke Ideologie, die Google irreparabel schaden kann.

Warum sind wir blind?

Wir alle haben Vorurteile und nutzen motivierte Argumentation, um Ideen zu verwerfen, die unseren internen Werten zuwiderlaufen. Genauso wie einige der Rechten die Wissenschaft verleugnen, die der Hierarchie „Gott, Menschen, Umwelt“ widerspricht (z.B. Evolution und Klimawandel), neigt die Linke dazu, die Wissenschaft bezüglich biologischer Unterschiede zwischen Menschen zu leugnen (z.B. IQ 8 und Geschlechtsunterschiede). . Glücklicherweise sind Klimaforscher und Evolutionsbiologen im Allgemeinen nicht auf der rechten Seite. Leider lehnt sich die überwiegende Mehrheit der Geistes- und Sozialwissenschaften (etwa 95%) ab, was zu einer enormen Bestätigungsverzerrung führt, das Studienverhalten verändert und Mythen wie den sozialen Konstruktivismus und die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede aufrechterhält. Googles linke Neigung macht uns blind für diese Voreingenommenheit und unkritisch für seine Ergebnisse, die wir verwenden, um hoch politisierte Programme zu rechtfertigen.

Zusätzlich zu der Affinität der Linke zu denen, die sie als schwach ansieht, sind die Menschen im Allgemeinen darauf ausgerichtet, Frauen zu schützen. Wie bereits erwähnt, hat sich dies wahrscheinlich dadurch entwickelt, dass Männchen biologisch entsorgbar sind und Frauen im Allgemeinen kooperativer und angenehmer sind als Männer. Wir haben umfangreiche Programme und Studiengänge der Regierung und von Google sowie rechtliche und soziale Normen, um Frauen zu schützen. Aber wenn sich ein Mann über ein geschlechtsspezifisches Problem, das Männer betrifft, beschwert, wird er als Frauenfeind und Weiner bezeichnet 10. Fast jeder Unterschied zwischen Männern und Frauen wird als eine Form der Unterdrückung von Frauen interpretiert. Wie bei vielen Dingen im Leben, sind geschlechtsspezifische Unterschiede oft ein Fall von "grünem Gras auf der anderen Seite"; Leider werden Steuergelder und Google-Geld ausgegeben, um nur eine Seite des Rasens zu bewässern.

Das gleiche Mitgefühl für die Schwachen schafft politische Korrektheit 11, die den Diskurs einschränkt und den extrem sensiblen PC-Autoritäten, die Gewalt und Beschämung einsetzen, um ihre Sache voranzutreiben, selbstzufrieden ist. Während Google die gewalttätigen linken Proteste, die wir an Universitäten beobachten, nicht hegte, hat die häufige Schande in TGIF und in unserer Kultur die gleiche stille, psychologisch unsichere Umgebung geschaffen.

Vorschläge

Ich hoffe, es ist klar, dass ich nicht sage, dass Vielfalt schlecht ist, dass Google oder die Gesellschaft zu 100% fair ist, dass wir nicht versuchen sollten, bestehende Vorurteile zu

korrigieren, oder dass Minderheiten die gleiche Erfahrung wie die Mehrheit haben. Mein Punkt ist, dass wir Intoleranz gegenüber Ideen und Beweisen haben, die nicht zu einer bestimmten Ideologie passen. Ich sage auch nicht, dass wir Menschen auf bestimmte Geschlechterrollen beschränken sollten; Ich befürworte das Gegenteil: Behandle die Menschen als Individuen und nicht als ein weiteres Mitglied ihrer Gruppe (Tribalismus). Meine konkreten Vorschläge sind:

- Vielfalt demoralisieren
- Sobald wir damit beginnen, ein Thema zu moralisieren, hören wir auf, über Kosten und Nutzen nachzudenken, entlassen jemanden, der nicht als unmoralisch gilt, und bestrafen hart diejenigen, die wir als Bösewichte sehen, um die "Opfer" zu schützen.
- wir sollten damit aufhören, die Konservative zu verprellen.
- Sichtbare Vielfalt ist wohl die wichtigste Art von Vielfalt und politische Orientierung ist eine der grundlegendsten und wichtigsten Arten, in der Menschen die Dinge anders sehen.
- In sehr fortschrittlichen Umgebungen sind Konservative eine Minderheit, die sich fühlen. Sie müssen im Schrank bleiben, um offene Feindseligkeit zu vermeiden. Wir sollten diese stärken mit verschiedenen Ideologien, um sich ausdrücken zu können
- Die Entfremdung von Konservativen ist sowohl nicht inklusive als auch generell ein schlechtes Geschäft weil Konservative dazu neigen, in Gewissenhaftigkeit höher zu sein, was für einen Großteil der für eine reife Firma charakteristischen Plackerei und Instandhaltungsarbeit erforderlich ist.
- Sie sich den Vorurteilen von Google entgegenstellen.
- Ich habe mich hauptsächlich darauf konzentriert, wie unsere Voreingenommenheit unser Denken über Vielfalt und Inklusion verdunkelt, aber unsere moralischen Vorurteile sind weiter reichend.
- Ich würde damit beginnen, die Googlegeist-Punktzahlen durch politische Orientierung und Persönlichkeit aufzubrechen, um ein vollständigeres Bild davon zu vermitteln, wie unsere Vorurteile unsere Kultur beeinflussen.
- Wir sollten damit aufhören Programme und Klassen auf bestimmte Geschlechter oder Rassen zu beschränken.
- Diese diskriminierenden Praktiken sind sowohl unfair als auch spaltend. Konzentrieren Sie sich stattdessen auf einige der nicht diskriminierenden Praktiken, die ich skizziert habe.
- Wir sollten eine offene und ehrliche Diskussion führen über Kosten und Nutzen unserer Diversity-Programme.
- Diskriminierung, nur um die Repräsentation von Frauen in der Technologie zu erhöhen, ist so fehlgeleitet und voreingenommen, wie die Erhöhung der Repräsentation von Frauen bei Obdachlosen, arbeitsbedingten und gewaltsamen Todesfällen, Gefängnissen und Schulabbrechern verlangt.

- Das Ausmaß unserer Diversitätsprogramme ist derzeit sehr wenig transparent, was sie immun gegen Kritik von jenen außerhalb ihrer ideologischen Echokammer hält.
- Diese Programme sind stark politisiert, was Nicht-Progressive weiter verfremdet.
- Mir ist klar, dass einige unserer Programme Vorkehrungen gegen die Vorwürfe der Regierung wegen Diskriminierung sein können, aber das kann leicht nach hinten losgehen, da sie einen Anreiz für illegale Diskriminierung darstellen.
- Fokus auf psychologische Sicherheit, nicht nur Rasse / Geschlechtervielfalt.
- Wir sollten uns auf die psychologische Sicherheit konzentrieren, die positive Auswirkungen gezeigt hat und (hoffentlich) nicht zu unfairer Diskriminierung führen sollte.
- Wir brauchen psychologische Sicherheit und gemeinsame Werte, um die Vorteile der Vielfalt zu nutzen
- Repräsentative Sichtweisen sind wichtig für diejenigen, die unsere Produkte entwerfen und testen, aber die Vorteile sind weniger klar für diejenigen, die von UX entfernt sind
- Betonung der Empathie.
- Ich habe mehrere Forderungen nach mehr Empathie für Fragen der Vielfalt gehört

Während ich stark unterstütze und versuche zu verstehen, wie und warum Menschen denken, wie sie es tun, verlassen affektive Empathie - den Schmerz eines anderen fühlend - uns dazu, uns auf Anekdoten zu konzentrieren, Individuen zu bevorzugen, die uns ähnlich sind, und andere irrationale und gefährliche Vorurteile zu hegen. Wenn wir emotional unbelastet sind, können wir besser über die Fakten sprechen.

- Priorisierung der Absicht.
- Unsere Fokussierung auf Mikroaggression und andere unbeabsichtigte
- Überschreitungen erhöht unsere Sensibilität, die nicht durchweg positiv ist: Sensibilität erhöht sowohl unsere Neigung, sich zu ärgern, als auch unsere Selbstzensur, was zu autoritärer Politik führt. Sich ohne Furcht davor zu äußern, streng beurteilt zu werden, ist für die psychologische Sicherheit von zentraler Bedeutung, aber diese Praktiken können diese Sicherheit durch das Beurteilen unbeabsichtigter Überschreitungen beseitigen.
- Das Mikroaggressionstraining stimmt die Sprache falsch und gefährlich mit Gewalt gleich und ist nicht durch Beweise belegt.
- Offen sein über die Wissenschaft der menschlichen Natur.
- Sobald wir erkennen, dass nicht alle Unterschiede sozial konstruiert sind oder aufgrund von Diskriminierung, öffnen wir unsere Augen für einen genaueren Blick auf den menschlichen Zustand, der notwendig ist, wenn wir tatsächlich Probleme lösen wollen.
- Wir sollten überdenken, dass das Training für das Unconscious Bias für Promo-Komitees vorgeschrieben ist.

- Wir konnten den Effekt unseres Trainings "Unbewusstes Bias" nicht messen und haben das Potenzial für eine Überkorrektur oder ein Spiel, insbesondere wenn dies vorgeschrieben ist.
- Einige der vorgeschlagenen Methoden der gegenwärtigen Ausbildung (v2.3) sind wahrscheinlich nützlich, aber die politische Tendenz der Darstellung wird aus den sachlichen Ungenauigkeiten und den gezeigten Beispielen deutlich.
- Wir sollten mehr Zeit damit verbringen, sich den vielen anderen Arten von Vorurteilen neben Stereotypen zu widmen. Stereotypen sind viel genauer und reagieren auf neue Informationen, als das Training vermuten lässt (ich befürworte nicht die Verwendung von Stereotypen, ich weise nur auf die sachliche Ungenauigkeit dessen hin, was im Training gesagt wurde).