

MIERZĄC WYŻEJ

RAPORT DOT.
RÓŻNORODNOŚCI
I WŁĄCZANIA NA
ROK 2021.



PRZEDMOWA OD ZESPOŁU DS. RÓŻNORODNOŚCI I WŁĄCZANIA

To już trzeci rok, odkąd firma Riot dzieli się swoimi postępami w zakresie różnorodności i włączania. Spoglądając z perspektywy tych lat, przypomnienie sobie wszystkiego, co się wydarzyło — wszystkich ludzi, doświadczeń i chwil, które wywarły wpływ na naszą kulturę — może zająć trochę czasu. Coroczne opracowywanie tego raportu jest dla nas po części sposobem na dostrzeżenie podróży, którą przebyliśmy i pracy, którą wciąż mamy do wykonania.

W 2021 roku, podczas gdy świat dalej pogrążony był w licznych niepewnościach, my pozostaliśmy skupieni na zapewnieniu Rioterom i naszym graczom najlepszych możliwych doświadczeń. Jako organizacja wchodzimy w nowy rozdział, przekształcając się z firmy zajmującej się jedną grą w organizację pracującą nad wieloma tytułami, od tworzenia jednego głównego e-sportu do rozwijania wielu globalnych rozgrywek e-sportowych, a także od przedsiębiorstwa skupionego wyłącznie na grach do pełnoprawnej spółki rozrywkowej (po części dzięki pierwszemu w historii Riotu animowanemu serialowi telewizyjnemu „Arcane”!).

Podsumowując, jesteśmy poniekąd inną firmą niż byliśmy przed pandemią. Rozumiemy również, że aby spełnić nasze ambicje bycia najbardziej skoncentrowaną na graczach organizacją na świecie, musimy być miejscem, w którym Rioterzy dziś i jutro będą mogli dać z siebie wszystko. Różnorodność i włączenie są naprawdę w centrum naszej kultury — sprzyjają środowisku, które pozwala wszystkim Rioterom w pełni się zaangażować, co z kolei pozwala nam być autentycznymi dla graczy i społeczności.

Ten raport jest podsumowaniem całego roku 2021. Roku, który okazał się być rokiem fundamentalnym. Roku, który przygotował nas do tego, co wierzymy, że będzie kolejnym, przełomowym rozdziałem w historii Riotu. Pomimo wielu zmiennych zewnętrznych, które doprowadziły do wielkiej nieprzewidywalności, usprawniliśmy procesy i nadal koncentrowaliśmy się na doświadczeniach graczy. Począwszy od tego, że dajemy graczom więcej sposobów na ujście siebie w naszych grach, aż po inwestowanie większych środków w kolejne pokolenia profesjonalistów i twórców gier — ruszyliśmy do przodu. Oczywiście podejście firmy do różnorodności i włączania nie jest prostolinijne — ciągle się uczymy, oceniamy i kombinujemy, aby nieustannie się doskonalić i działać lepiej. Skupiając się na Rioterach, naszych procesach, kulturze i produktach, zdecydowaliśmy, że nie ma jednego, jasno określonego celu, ponieważ ta praca zawsze będzie ewoluować.



01 LUDZIE I PROCESY

STRONA 03



02 KULTURA

STRONA 11



03 BRANŻA I PRODUKTY

STRONA 16



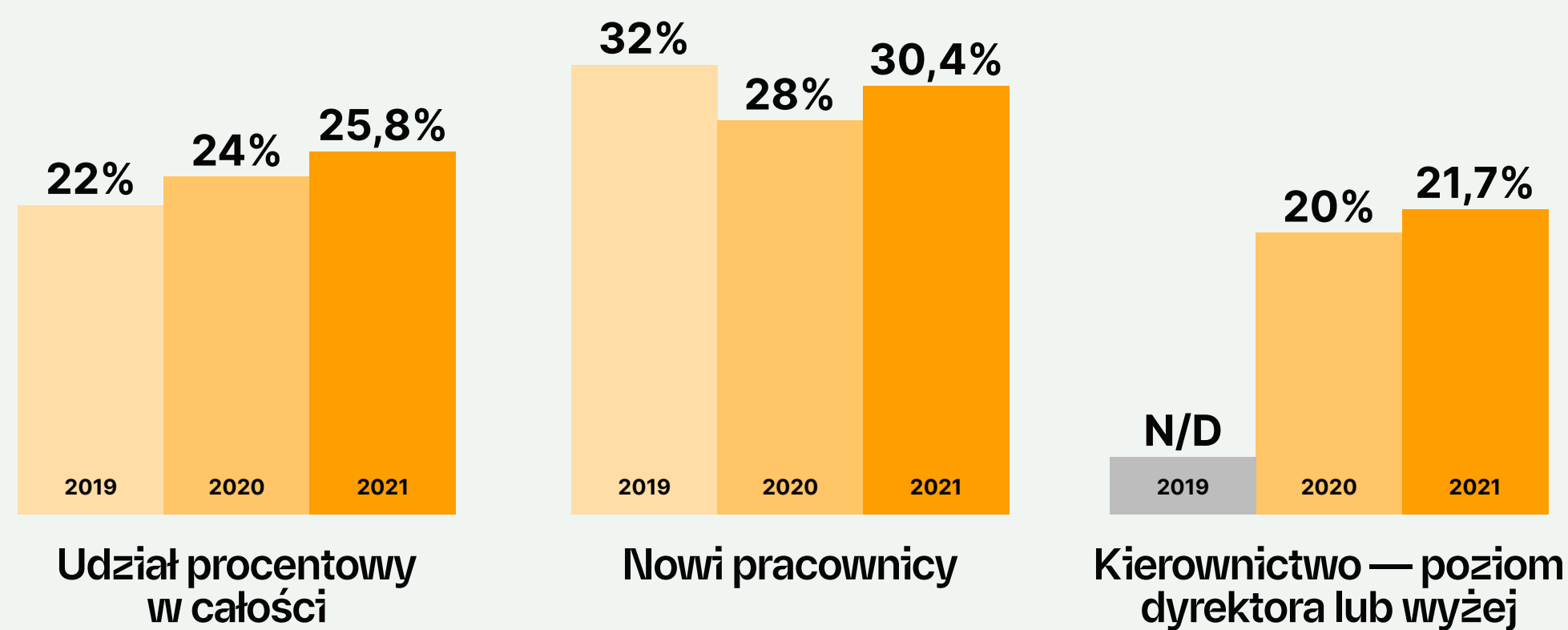
LUDZIE I PROCESY

01

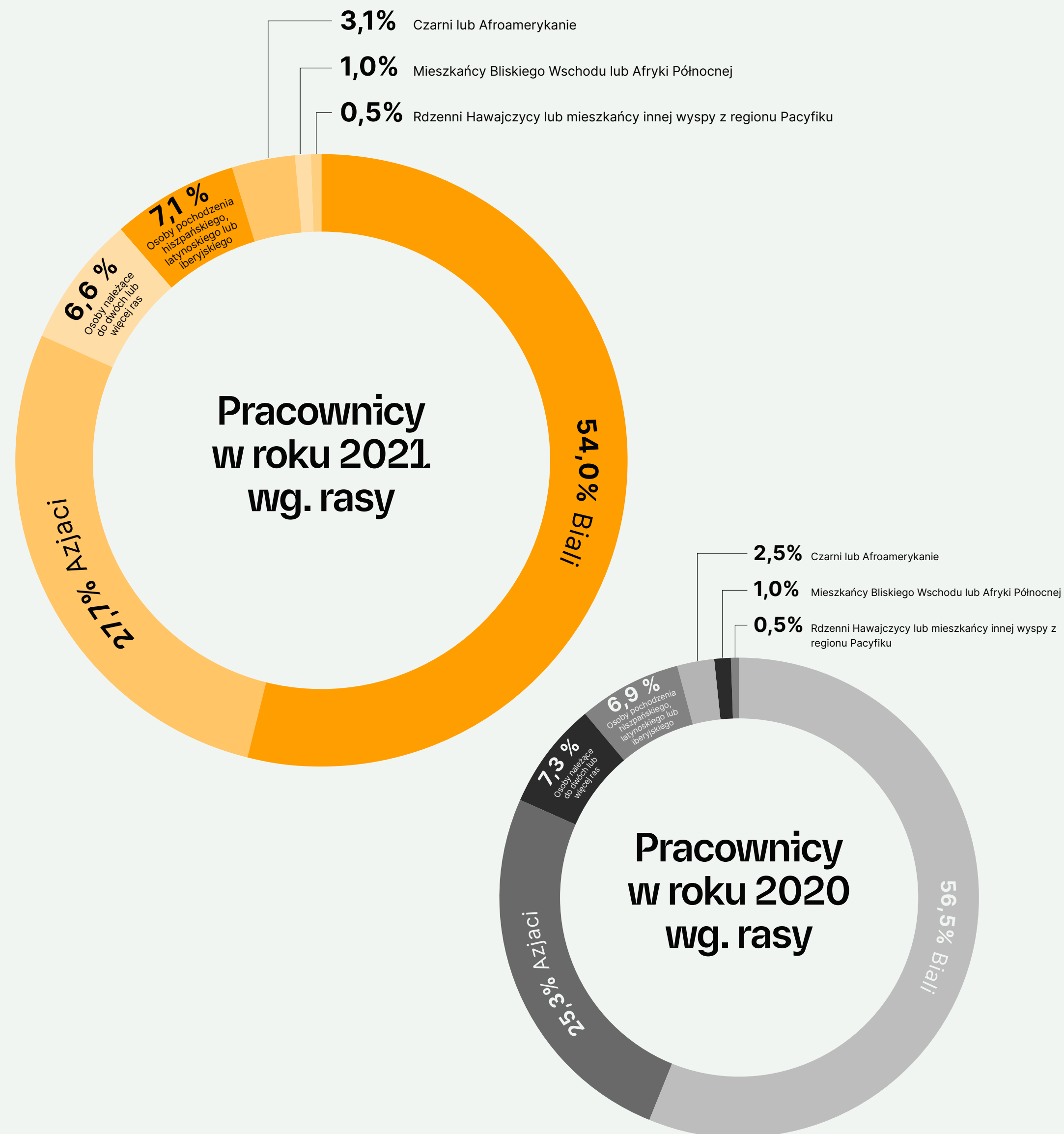
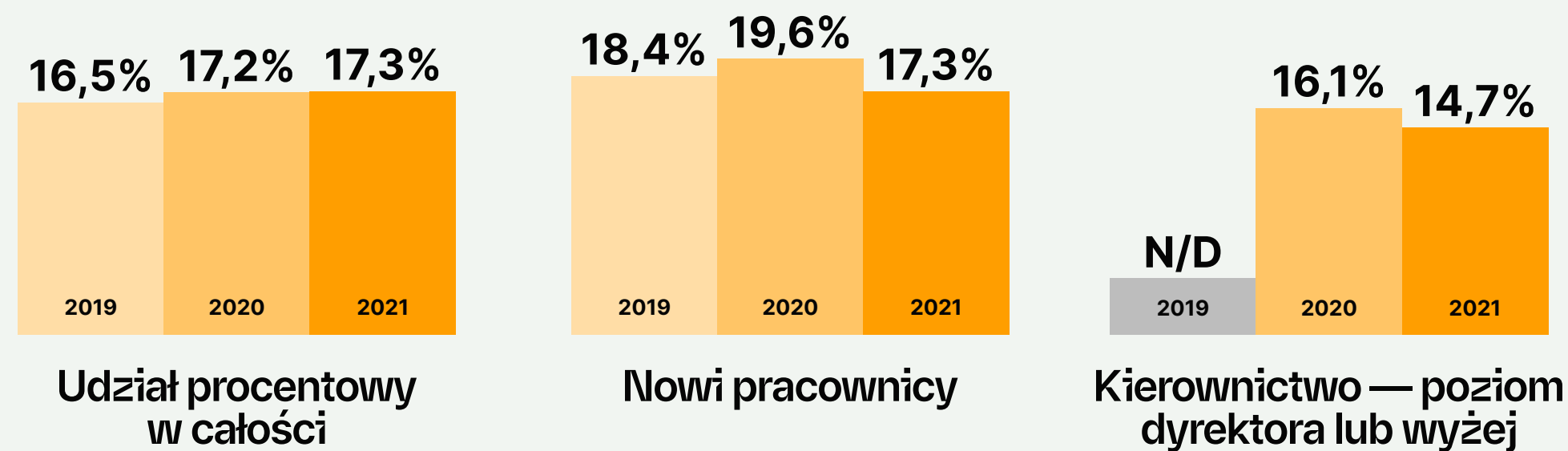


W LICZBACH

Kobiety na całym świecie



Marginalizowane mniejszości w USA



Marginalizowane mniejszości („URM”) = Czarni lub Afroamerykanie, osoby pochodzenia hiszpańskiego, latynoskiego lub iberyjskiego, amerykańscy Indianie lub rdzenni mieszkańcy Alaski w USA, rdzenni Hawajczycy lub mieszkańcy innej wyspy z regionu Pacyfiku oraz przedstawiciele dwóch lub większej liczby ras w USA.

Jest progres, ale wciąż dużo pracy przed nami

Zespoły osiągają wspólne sukcesy tylko wówczas, gdy są zróżnicowane i zintegrowane. Musimy wspierać kulturę, która napędza współpracę, umożliwia kreatywne myślenie i działa globalnie, aby dostarczać graczom innowacyjne doświadczenia i gry definiujące swoje gatunki.

Kluczem do tego procesu jest przejrzystość naszych danych dotyczących reprezentacji i zatrudniania. W tym roku dokonaliśmy dwóch zmian w sposobie prezentacji tych danych:

- Zdefiniowaliśmy na nowo kategorię lidera, aby objąć nią Rioterów, którzy są na poziomie dyrektora i wyżej. Odzwierciedla to naszą wewnętrzną definicję dla starszych liderów i jest zgodne z naszą inicjatywą zróżnicowanych kandydatów w rekrutacji.
- Zaktualizowaliśmy naszą definicję marginalizowanych mniejszości („URM”), aby uwzględnić osoby wielorasowe. Zapewnia to pełny obraz populacji osób z grupy „URM” i lepiej dostosowuje się do wewnętrznych standardów raportowania oraz najlepszych praktyk różnorodności i włączania.

Podczas gdy widzieliśmy wyraźny postęp w niektórych segmentach naszej kadry, jak na przykład zwiększenie liczby Rioterek na całym świecie, zauważyliśmy pewne spadki w odsetku osób z kategorii „URM” zgodnie z nową definicją. Dlatego tak ważne jest, abyśmy stale oceniali nasze podejście do pozyskiwania i utrzymywania różnorodnych talentów w Riot. Wiemy, że każde niepowodzenie jest rozczarujące, ale pracujemy nad udoskonaleniem naszych procesów i przeorientowaniem naszych działań rekrutacyjnych, co pozwoli nam działać lepiej i celować wyżej w 2022 roku.





Zaangażowanie kierownictwa

Odpowiedzialność różnorodności i włączania na najwyższych szczeblach kierownictwa w Riot jest śledzona w każdym filarze poprzez postępy w statystykach dot. różnorodności i włączania oraz odpowiednie plany działań dotyczące tej dziedziny w naszej firmie. Karty wyników dot. różnorodności i włączania oparte na corocznej globalnej ankiecie wśród Rioterów proszą ich o ocenę firmy w oparciu o cztery kluczowe kategorie: zaangażowanie, indeks integracji, oddanie kadry kierowniczej w dziedzinie różnorodności i włączania oraz możliwości awansu. Celem jest ukazanie postępu z roku na rok w zakresie reprezentacji, zatrudniania i rotacji w odniesieniu do przedstawicieli różnych płci i amerykańskich populacji z grupy „URM”. Na podstawie tych statystyk zostały utworzone specjalne plany działań w dziedzinie różnorodności i włączania, zawierające konkretne działania w trzech kategoriach: ludzie, kultura i własność.

85% indeks integracji w Riocie

Co roku w całym Riocie przeprowadzane są dwa badania w ramach globalnej ankiety Riot („GRS”). „GRS” to nasz sposób na zmierzenie opinii użytkowników na temat tego, jak sobie radzimy, co się dzieje w Riocie i na jakich obszarach zespoły mogą się skupić w przyszłości. Dane, które zbieramy od Rioterów są niezbędne do pielęgnowania zdrowej organizacji i kultury.

Ankieta „GRS” mierzy również „indeks integracji” na podstawie odpowiedzi Rioterów. Została ona opracowana przez zespoły ds. opinii oraz różnorodności i włączania, obejmując tak istotne cechy, jak bycie traktowanym z szacunkiem, poczucie przynależności do grupy oraz możliwość wniesienia do pracy swojego autentycznego „ja”. Wiemy, że organizacje o kulturze sprzyjającej integracji są bardziej innowacyjne i elastyczne, a także częściej osiągają lepsze wyniki biznesowe.

Równość w otrzymywaniu wynagrodzeń i procesie rekrutacji

W 2021 roku nadal koncentrowaliśmy się na równości i integracji w procesach płacowych i kompetencyjnych, zwiększyliśmy wysiłki rekrutacyjne w celu przyciągnięcia zróżnicowanych kandydatów oraz rozszerzyliśmy świadczenia zdrowotne, aby jeszcze bardziej wspierać Rioterów ze wszystkich środowisk. Dla kalibracji wydajności pracy członkowie naszych zespołów opinii wśród pracowników Riotu, zespołu prawnego i zespołu rozwoju talentów współpracowały w celu weryfikacji wyników w odniesieniu do płci i marginalizowanych mniejszości. Dane z kalibracji osiągnięć są dokładnie sprawdzane przez multidyscyplinarny zespół zajmujący się naszymi celami w zakresie różnorodności i włączania. Ma to zapewnić sprawiedliwość i spójność naszych procesów zarządzania wydajnością pracy.

Riot współpracuje z ekspertem zewnętrznym, który co pół roku przeprowadza kompleksowe przeglądy sprawiedliwości płacowej, sprawdzając wyniki wynagrodzeń i awansów pod kątem wewnętrznej równości. Wyniki w ramach tych samych lub podobnych ról są badane i analizowane. Riot z dumą informuje, że nasze wysiłki w tym zakresie przynoszą efekty — **obecnie nie ma żadnych statystycznie istotnych różnic w wynagrodzeniu kobiet lub przedstawicieli marginalizowanych mniejszości w Riotcie**. Ponadto Riot poczynił postępy w usprawnieniu procesu rekrutacji i drabinki kariery dla kobiet. Jest to dowód na to, że dążymy do zwiększenia udziału kobiet w naszej branży.



Różnorodność drabinki kariery

Dążymy do zwiększenia liczby zróżnicowanych kandydatów we wszystkich naszych biurach. Dzięki naszemu podejściu do różnorodności, a także pracownikom rekrutacyjnym i partnerstwom z organizacjami „Power to Fly”, „Afrotech” oraz Women in Games” w regionach Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki („EMEA”) oraz Azji i Pacyfiku („APAC”), umożliwiliśmy Rioterom o różnych specjalizacjach wypowiedzenie się i realne podniesienie kwalifikacji zawodowych. W rezultacie do naszej bazy rekrutacyjnej trafiło więcej zróżnicowanych kandydatów.

We wszystkich naszych regionach wprowadziliśmy zasady dot. różnorodności i włączania do procesów przyjmowania do pracy i szkoleń pracowników, kładąc nacisk na lokalną kulturę i zwyczaje. W regionie Azji i Pacyfiku („APAC”), każdy nowy Rioter przeszedł przez wprowadzenie do dziedziny różnorodności i włączania, które podkreśla znaczenie współpracy i kreatywności osiąganą przez integrację. Dla Rioterów w regionie Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki („EMEA”) wprowadziliśmy szkolenie o nazwie „Tworzenie kultury wspierającej integrację”, które wyposaża ich we wiedzę i narzędzia do budowania integrujących zespołów. W regionie Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki („EMEA”) prowadzony został również program szkoleniowy z zakresu integrującego przywództwa dla wszystkich europejskich zespołów kierowniczych i dyrektorów krajowych. Szkolenie koncentruje się na zwiększeniu zrozumienia przez każdego uczestnika dziewięciu zachowań związanych z przywództwem wspierającym integrację.

”

Wierzę, że Riot i kultura, którą zbudowaliśmy, pozwala nam na podjęcie ryzyka, aby jeszcze polepszyć sytuację. Nigdy nie widziałam firmy, która ucieleśniałaby swoje wartości tak, jak robi to Riot. To coś więcej niż tylko plakat na ścianach, to część naszego procesu rozmowy kwalifikacyjnej, sposób w jaki przekazujemy sobie nawzajem opinie podczas oceny wyników i jak ostatecznie wzajemnie się rozliczamy – to naprawdę wyjątkowe”.



Sara L.
MENEDŻERKA
ZARZĄDZANIE PROGRAMAMI TECHNICZNYMI

Następne pokolenie profesjonalistów

Wierzmy, że aby stworzyć sprzyjającą integracji przyszłość w branży i poza nią, musimy myśleć o kolejnym pokoleniu Rioterów i profesjonalistów z branży gier. Skupiliśmy się na zatrudnianiu stażystów z różnych środowisk, dzięki takim partnerom jak „The Black Collegiate Association (BCGA)”, które pozyskiwało kandydatów ze szkół z grupy „Historically Black Colleges and Universities (HBCUs)”, oraz nasz program stażowy w regionie Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki („EMEA”), który kładł nacisk na rekrutację na wydarzeniach dla kobiet.

Wraz z ogromnym wzrostem e-sportu w ciągu ostatnich kilku lat, pojawiło się więcej możliwości na tym właśnie rynku pracy. Aby lepiej przygotować studentów do prosperowania w branży, Riot rozpoczął program praktyk „Esports / ALL Riot Esports Internship” ze studentami z uniwersytetu „Johnson C. Smith University (JCSU)” i „HBCU”, z którymi nasza firma współpracuje każdego roku. Studenci wybrani do tego letniego programu pilotażowego byli pierwszymi stażystami, którzy mogli zapoznać się z działalnością firmy Riot w dziedzinie e-sportu. Ściśle współpracowali z zespołami w całej organizacji globalnego e-sportu Riotu, aby zdobyć praktyczne umiejętności we wszystkich obszarach działalności.



Dobrostan w miejscu pracy

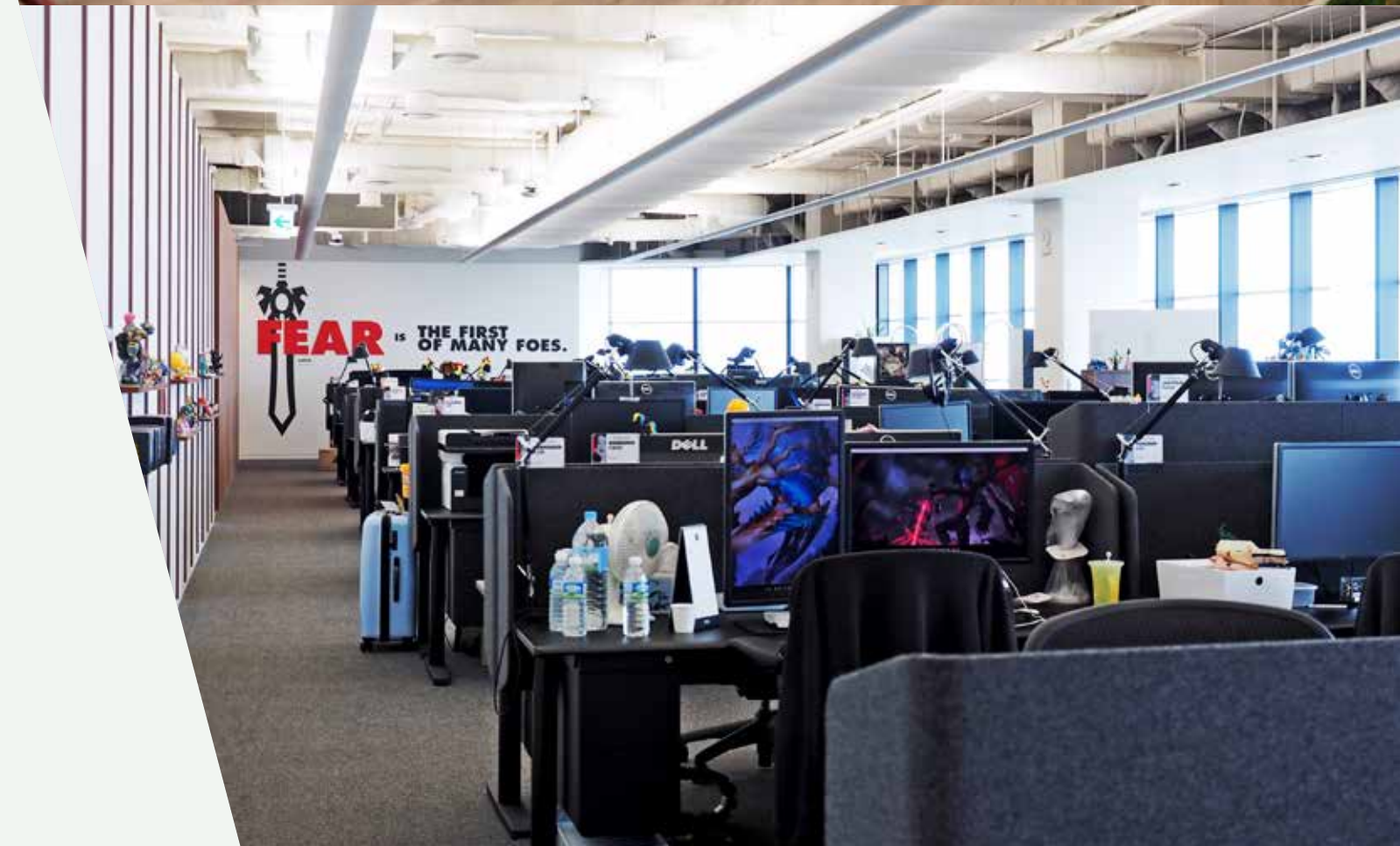
W ramach przygotowań do powrotu do kampusu w 2022 roku, zmodernizowaliśmy nasze przestrzenie biurowe na całym świecie, aby poprawić dobrostan pracowników — począwszy od zadbania o świeżo upieczonych rodziców, którzy chcą wygodnie wrócić do pracy, po utworzenie cichych pokoi do medytacji, modlitwy lub refleksji.

W naszym biurze w Los Angeles przeprojektowaliśmy siedem przestronnych, najnowocześniejszych pokoi do karmienia piersią, zaprojektowanych tak, aby zapewnić przyjazną przestrzeń dla nowych rodziców. Będziemy wprowadzać kolejne takie pokoje w miarę powiększania naszego zaplecza technicznego w 2022 roku.

W Dublinie wprowadziliśmy możliwość rezerwacji wielofunkcyjnych, cichych pomieszczeń. Nasze biuro w Los Angeles jest również wyposażone w 10 takich pokoi, a w nadchodzącym roku planujemy dodać kolejne w miarę powiększania naszej przestrzeni biurowej.

Podczas budowy zdalnego centrum transmisji e-sportu Riot w Dublinie, które zostało otwarte w 2021 roku, na wczesnych etapach planowania i projektowania najważniejsza była dostępność. Zespół ds. obiektów ściśle współpracował z zespołem odpowiedzialnym za różnorodność i włączanie w celu wdrożenia szeregu przestrzeni, które promowałyby integrację. Nowy obiekt zawiera wielofunkcyjne ciche pokoje i przestrzenie, jak również w pełni przystosowane do potrzeb wszystkich płci toalety i prysznice. W procesie projektowania uwzględniliśmy również potrzeby sensoryczne i stworzyliśmy pełen program oświetleniowy, temperaturowy i dźwiękowy w naszych przestrzeniach roboczych, toaletach i pomieszczeniach socjalnych.

W 2022 roku planujemy dokładnie przyjrzeć się wszystkim naszym biurom i dokonać kolejnych aktualizacji, aby stworzyć możliwie jak najbardziej przyjazne i dostępne środowisko zarówno dla obecnych, jak i przyszłych Rioterów. Tworząc przestrzenie, w których Rioterzy będą mogli przyjść do pracy będąc sobą, będziemy brać pod uwagę wiele rzeczy, w tym zdrowie psychiczne i fizyczne, możliwości, zrównoważony rozwój i kulturę.





KULTURA

02

BUDOWANIE SPÓJNEJ I GLOBALNEJ SPOŁECZNOŚCI

Jako firma globalna, posiadająca ponad 20 biur w 16 krajach, budowanie kultury przybiera różne kształty w każdej placówce i kraju. Ale jedna rzecz pozostaje niezmienna: naszą misją jest bycie najbardziej skoncentrowaną na potrzebach graczy firmą gamingową na świecie. Osiągnięcie tego celu nie jest tylko czymś, o czym myślą nasze zespoły ds. gier. Jest to bowiem wpisane w główną myśl naszej firmy.



Obecnie dysponujemy sześcioma grupami „RIG”, przy czym najwięcej z nich znajduje się w Los Angeles — ale od przyszłego roku będziemy je wprowadzać na całym świecie. Rozpoczęliśmy również prace nad stworzeniem grupy „RIG” dla osób z wysp Azji i Pacyfiku („API”) w 2021 r., która zostanie uruchomiona w 2022 r.

Grupy inkluzyjne dla Rioterów („RIG”, „Rioter Inclusion Groups”)

Nasze grupy zasobów ludzkich, grupy inkluzyjne dla Rioterów (dawniej znane jako „grupy tożsamości Rioterów”), w tym roku zmieniły nazwę, starając się rozszerzyć zaangażowanie, włączenie i działanie w dyskusjach o przekrojowości, jednocześnie stymulując globalną dociekliwość kulturową. Podstawą każdej takiej grupy jest społeczność. Poprzez zrzeszanie Rioterów w celu świętowania różnorodności, umożliwienie autentycznej reprezentacji w grach oraz wspieranie głębokiego poczucia przynależności do Riotu, grupy „RIG” odgrywają kluczową rolę w rozwoju Rioterów ze wszystkich środowisk. Dzięki swoim spostrzeżeniom, programom i aktywnościom, grupy „RIG” będą nadal odgrywać istotną rolę w budowaniu i kultywowaniu integracyjnej społeczności wewnątrz i na zewnątrz firmy.

W uznaniu wielkiego wkładu i czasu poświęconego na prowadzenie inicjatyw swojej grupy, zespoły prowadzące grupy „RIG” otrzymały premie za pracę, którą wykonują, aby rozwijać różnorodność i integrację w Riocie.



Rioterzy na Międzynarodowym Dniu Przeciw Homofobii, Transfobii i Bifobii („IDAHOTB”)



Filipińczycy w Riocie („FAR”, „Filipinos at Riot”)

Misja: wspierać, jednoczyć i doceniać Filipińczyków w Riot i w społeczności graczy.

Grupa „FAR” zaprosiła filipińsko-amerykańskiego aktora Dante Basco, aby podczas Miesiąca Historii Filipińsko-Amerykańskiej porozmawiał z Rioterami o swoich doświadczeniach w poruszaniu się po przemyśle rozrywkowym jako Filipińczyk oraz o tym, jak w swojej karierze opowiadał się za większą reprezentacją swojej kultury. Możecie zapoznać się z tą rozmową [tutaj!](#)



Tęczowi Rioterzy („Rainbow Rioters”)

Misja: scalanie społeczności i produktów wspierających integrowanie osób LGBTQIA+ w Riot i poza firmą.

Obchodziliśmy Miesiąc Dumy, Międzynarodowy Dzień Przeciw Homofobii, Transfobii i Bifobii („IDAHOTB”) oraz Narodowy Dzień Coming Outu. We współpracy z serwisem Twitch i twórcami treści LGBTQIA+ zorganizowaliśmy akcję „Pride Stream-A-Thon”, którą obejrzało ponad 349 000 osób na całym świecie. W Europie Rioterzy wirtualnie „maszerowali z Dumą” wokół swoich domów i lokalnych dzielnic, aby zebrać niezbędne fundusze na wsparcie europejskiej filii Międzynarodowego Stowarzyszenia Lesbijek i Gejów („ILGA”). Wprowadziliśmy również towary związane z tematem Dumy, z których 100% dochodu netto zostanie przeznaczony na wsparcie organizacji LGBTQIA+.



Sojusz Różnorodnych Płci Riotu („RAD Genders”, „Riot Alliance of Diverse Genders”)

Misja: sprawiać, aby Riot było przyjaznym miejscem do rozwoju dla osób dowolnej płci oraz aby mogły one odnaleźć swoje odbicie w produktach Riot.

W Miesiącu Historii Kobiet, we wszystkich naszych regionach podjęliśmy działania, aby uczcić nasze niesamowite kobiety i zróżnicowanych płciowo Rioterów. W Europie świętowaliśmy społeczne, ekonomiczne, kulturalne i polityczne osiągnięcia kobiet poprzez serię paneli z udziałem Rioterów, którzy dzielili się swoimi historiami, procesami twórczymi i refleksjami na temat kultywowania autentycznej reprezentacji i wpływu, jaki ma ona na naszych graczy i fanów.



Riot Noir

Misja: nadanie większego znaczenia kwestiom podnoszonym przez osoby czarnoskóre oraz zwiększanie ich reprezentacji w Riocie, zarówno w produktach firmy, jak i poza nimi.

Członkowie zespołu „Riot Noir” zebrali się, aby uczcić Miesiąc Czarnej Historii i uhonorować czarnoskórą świetność w grach i rozrywce. Od wieczoru gier i ciekawostek po rozmowę o pracy czarnoskórych pionierów w społeczności gier bijatyk („FGC”), organizacja „Riot Noir” wykorzystwała ten miesiąc, aby pokazać swoje stałe zaangażowanie we wzmacnianie głosów osób czarnoskórych i zwiększanie ich reprezentacji zarówno w Riocie, jak i w całej branży.



Riot Unidos

Misja: zapewnianie wspierającego środowiska dla Rioterów pochodzenia latynoskiego oraz ich sympatyków przez podkreślanie ich obecności oraz wzmacnianie więzów kulturowych, zasięgu społecznego oraz pozytywnych zmian w całym Riot Games.

Organizacja „Riot Unidos” współpracowała z naszym biurem w Meksyku, aby stworzyć promocyjny montaż na cześć Narodowego Miesiąca Dziedzictwa Latynoskiego. Film pokazuje, jak ciężko pracują Rioterzy, aby zapewnić graczom jak najlepsze doświadczenia w naszych grach i w społeczności Ameryki Łacińskiej. Znajdziecie go [tutaj!](#)



Veterans@Riot

Misja: wspieranie weteranów wśród Rioterów przy jednoczesnym zwiększaniu ich reprezentacji w gamingu i branży rozrywkowej.

Organizacja „Veterans@Riot” zapewniła Rioterom możliwość zaangażowania się w Dzień Zdrowia Psychicznego, Dzień Weteranów oraz współpracę z organizacjami takimi jak „Hire Heroes” czy „Stack Up”.

DZIAŁANIA I PROGRAMY KULTURALNE Z UWZGLĘDNIENIEM SPECYFIKI LOKALNEJ

W 2021 roku świętowaliśmy kultury i społeczności Rioterów na całym świecie. Poświęciliśmy też czas na uznanie ważnych wydarzeń i refleksję nad otaczającym nas światem. W Dniu Wyzwolenia zaprosiliśmy organizację „Wellness for the People” na „sesje wellness” mówiące o interseksjonalności w partnerstwie z grupami „Riot Noir” i „Rainbow Rioters”. Zaprosiliśmy również projektantkę gier Jane McGonigal i psycholog zdrowia Kelly McGonigal, które specjalizują się we wpływie gier na zdrowie psychiczne, aby porozmawiały z Rioterami. Siostry podzieliły się swoimi wskazówkami, jak radzić sobie ze stresem w życiu codziennym na cześć Dnia Świadomości Zdrowia Psychicznego.

W naszych biurach w Ameryce Łacińskiej zespoły prowadziły warsztaty, które koncentrowały się wokół filozofii „HE4SHE” opracowanej przez ONZ. Jednym z obszarów zainteresowania było wspieranie środowiska, które promowałoby równość płci poprzez zrozumienie konstruktywów społecznych wokół męskości w Ameryce Łacińskiej.

Aby uczcić koniec „Eid al-Fitr”, ostatniego dnia obchodów Ramadanu, zespół VALORANT w naszych biurach w regionie Bliskiego Wschodu i Afryki („MENA”) współpracował przy tworzeniu teledysku do piosenki [Anta Al Batal](#). Zadbali o to, by obejmował wiele języków i zawierał lokalnych i uwielbianych artystów głównego nurtu z trzech głównych subregionów: Afryki Północnej, Lewantu i krajów Zatoki Perskiej. Poprzez zaangażowanie licznych artystów z różnych obszarów, nawet z tego samego regionu, zespół zaprezentował szerokość kultur jak największej liczbie graczy na najbardziej lokalnym poziomie.

”

Działania z dziedziny różnorodności i włączania były krytyczną częścią reprezentacji i aktywności regionu Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki (»EMEA«) w organizacji. Od zapewnienia platformy do dzielenia się z Rioterami naszymi doświadczeniami kulturowymi po posiadanie sal modlitewnych do praktykowania mojej wiary, te wszystkie wydarzenia miały głęboki wpływ na moje doświadczenia w firmie i sprawiają, że jestem optymistą co do naszej przyszłości jako globalnej spółki. Co ważniejsze, przekłada się to na to, jak tworzymy niesamowite, odbijające się echem doświadczenia dla graczy z różnych środowisk i kultur”.



Ali M.
DYREKTORKA KRAJOWA NA
REGION BLISKIEGO WSCHODU I
AFRYKI („MENA”) I INDII



Z powodu pandemii nie miałam jeszcze okazji poznać wielu Rioterów z biura. Wydarzenia z serii »Women@Riot« dały mi możliwość połączenia się z Rioterami nie tylko w moim biurze, ale we wszystkich oddziałach firmy i czerpania od nich inspiracji. Tutaj, w Singapurze, przeszliśmy przez kilka etapów lockdownu i łatwo o poczucie braku kontaktu z innymi. To wspianie mieć społeczność, w której można porozmawiać z innymi kobietami, które przeżywają podobne rzeczy. Czuję, że dzięki programowi znalazłam poczucie przynależności w firmie”.



Mei X.
MENEDŻER
PRODUKCJI GIER

Wspieranie kobiet i zróżnicowanych płciowo Rioterów

„Women@Riot”, program rozwoju zawodowego i osobistego dla kobiet i zróżnicowanych płciowo Rioterów, skupia się na mentorstwie, coachingu i tworzeniu więzi. Prowadziliśmy kwartalne globalne warsztaty i co miesiąc organizowaliśmy wirtualne spotkania z liderami wyższego szczebla, co dawało Rioterom szansę na swobodne i pouczające rozmowy, podczas których mogli zadawać pytania, otrzymywać wytyczne i znaleźć sobie mentorów. Te wirtualne rozmowy pomogły stworzyć prawdziwe poczucie wspólnoty między uczestnikami z całego świata. Przez jedną godzinę każdego miesiąca rozmowy te dają ludziom szansę, aby po prostu pobyć ze sobą i poczuć przynależność do firmy. Sprowadziliśmy również gości, takich jak Kim Scott, autorka książki „Radical Candor”, aby opowiedzieli o tym, jak pracownicy mogą stosować tę filozofię zarządzania w pracy.



Kim Scott (po prawej), autorka książki „Radical Candor”

BRANŻA I PRODUKTY

03





Byłem bardzo podekscytowany tym, że grupa »Riot Unidos« może być zaangażowana w tak wspaniałą organizację jak »Latinx In Gaming«. Byłem moderatorem dwóch paneli, podczas których Rioterzy naprawdę pokazywali e-sportową miłość i energię, która jest obecna w naszym regionie Ameryki Łacińskiej. Ludzie poświęcili również czas, aby opowiedzieć poruszającą historię o pochodzeniu jednego z Rioterów ze śródmieścia Los Angeles. Możliwość podzielenia się z naszą latynoską społecznością wszystkimi niesamowitymi rzeczami osiągniętymi w e-sporcie i społeczności Riot przez ludzi, którzy wyglądają jak oni, mówią jak oni i grają jak oni, była jedną z najbardziej satysfakcjonujących rzeczy, jakie kiedykolwiek zrobiłem w Riotcie”.



Carlos H.
SPECJALISTA DS. IT

TWORZENIE KOLEJNEJ GENERACJI GAMINGU

Kiedy myślimy o integracji, musimy myśleć o niej wewnątrz i na zewnątrz firmy — a to obejmuje pomoc w kształtowaniu całej branży. Od wspierania i inwestowania w projektantów i twórców gier ze społeczności z marginalizowanych mniejszości po wyposażanie przyszłych pokoleń w narzędzia niezbędne do odniesienia sukcesu w branży, musimy wspierać całą społeczność, aby długofalowo promować integrację.

Esports /ALL

Firma Riot założyła koalicję „Esports /ALL” w 2020 roku, aby pomóc zbudować dobrze prosperujący, zróżnicowany i wspierający integrację ekosystem e-sportowy poprzez promowanie kultury, która jest otwarta na nowe perspektywy, zapewnia dostępność branży poprzez edukację i wspiera rozwój grup z marginalizowanych mniejszości. Inicjatywa „Esports /ALL” to prawdziwie globalna koalicja złożona z członków wszystkich drużyn e-sportowych, którzy są zainteresowani e-sportowymi inicjatywami związanymi z dziedziną różnorodności i włączania oraz wpływem społecznym. Wszystkie one mają jeden wspólny cel — uczynić e-sport dostępnym dla każdego. W 2021 roku koalicja była w stanie wzmocnić swoje fundamenty poprzez ustanowienie struktury przywódczej i uruchomienie pilotażowego programu stażowego.

Przedsiębiorcy z marginalizowanych mniejszości („URF”, „Underrepresented Founders”)

W 2020 roku uruchomiliśmy program przedsiębiorców z marginalizowanych mniejszości („URF”). Od tego czasu zainwestowaliśmy już prawie 7 milionów dolarów z naszych początkowych 10 milionów.

Firmy, w które zainwestowano:

- WICKED SAINTS
- WINGS
- TWIN DRUMS
- DOUBLE LOOP GAMES
- CARRY 1ST
- THE LAST GAMEBOARD
- THE MIX GAMES
- GAMEDEV.WORLD
- THEGAMEHERS
- WILDSEED GAMES
- WABISABI GAMES

Organizacja „Game Changers” na świecie

Zapoczątkowana w 2021 roku inicjatywa „Game Changers” została powołana do życia w celu stworzenia nowych możliwości i ekspozycji dla kobiet i osób zróżnicowanych pod względem płci, które chcą uczestniczyć w e-sporcie VALORANT, poprzez połączenie wydarzeń społecznościowych i turniejów na najwyższym poziomie. Oprócz serii zawodów, organizacja „Game Changers” zapewnia program szkoleniowy, którego celem jest umożliwienie kobietom i innym osobom kariery w branży e-sportowej.

Riot współpracował również z organizacją „Women in Games France” w zakresie programu-inkubatora, który wystartował jeszcze w 2019 roku, aby pomóc kobietom osiągnąć profesjonalizm i stać się wzorem do naśladowania. W 2021 roku zarówno gracze League of Legends, jak i VALORANT otrzymali indywidualne treningi z zawodowcami, uczestniczyli w obozach treningowych z organizacjami „G2 Esports” i „Gamers Origin”, a także rywalizowali w głównych turniejach amatorskich i półprofesjonalnych w Europie.

Inicjatywa „VCT Game Changers” została uruchomiona w ośmiu regionach, zapewniając więcej możliwości dla kobiet i osób zróżnicowanych pod względem płci w przestrzeni e-sportowej niż kiedykolwiek wcześniej:

EUROPA, BLISKI WSCHÓD I AFRYKA

50+

zespołów biorących udział w wydarzeniach e-sportowych

18

stworzonych zespołów uznanych przez organizacje e-sportowe

5

kobiet zostało wybranych do zespołów poprzez nasze programy szkoleniowe w ramach inkubatora

CHINY

50%

szkolących się osób zajmujących się produkcją VCT to kobiety

AZJA POŁUDNIOWO-WSCHODNIA

120+

wyjątkowych drużyn i 18 krajów biorących udział w serii turniejów

AMERYKA PÓŁNOCNA

1.

Stworzono pierwszy program szkoleniowy dla komentatorek w ramach inicjatywy Game Changers



Urządzono jeden z najlepiej oglądanych kobiecych wydarzeń e-sportowych w historii platformy Twitch



Osiągnięto zwycięstwo w plebiscycie „Women In Games Awards”

AMERYKA ŁACIŃSKA

+

Nivea dołączyła jako partner marki do sponsorowania turniejów, kursów mistrzowskich i seminariów w programie „Game Changers”

BRAZYLIA

50+

zespołów uczestniczyło w dwóch seriach inicjatywy „Game Changers” i uruchomiło podcast „Game Changers Talks”

Zaangażowanie w rozmowę na temat branży w celu włączenia społecznego

Rioterzy często przejmują inicjatywę, aby dzielić się swoimi cennymi spostrzeżeniami i unikalnymi doświadczeniami z graczami, profesjonalistami i rówieśnikami, starając się budować lepszą branżę dla obecnych i przyszłych pokoleń.

→ San Diego Comic-Con

Szczera rozmowa z Rioterkami i Erin Ashley Simon, prezenterką i producentką, o kobietach przełamujących bariery w swojej karierze w całej branży.

→ Gaming While Black

Członkowie organizacji „Riot Noir” wzięli udział w rozmowie zatytułowanej „The Skin We’re In” („skóra, w której się znajdujemy”), aby porozmawiać o czarnoskórych postaciach w grach i o tym, czy są reprezentowane w dobry, czy nieprawidłowy sposób.

→ Latinx in Gaming

Rioterzy z Los Angeles i Meksyku wzięli udział w panelu dyskusyjnym, który pojawił się na kanale „Twitch Latinx in Gaming”, aby porozmawiać o reprezentacji ludzi z Ameryki Łacińskiej w e-sporcie.

→ Afrotech

W wirtualnym panelu „Your Hobby Could Make for the Perfect Career” („twoje hobby mogłoby stać się twoją karierą”) wzięli udział Rioterzy, którzy opowiadali o swoich doświadczeniach jako czarnoskórzy twórcy w branży gier.



Organizacja »Riot Noir« umacnia Riot, dając nam wszystkim przestrzeń, w której nasze różnice nie czynią nas impostorami, a ekspertami. Dajemy naszym społecznościom możliwość zbadania wzajemnych powiązań ich życia kulturalnego i zawodowego oraz podzielenia się naszą wiedzą z szerszą społecznością Riotu. Inicjatywa »Riot Noir« szybko stała się bogactwem wiedzy i doświadczenia wspomaganym przez naszych czarnoskórych pracowników dla dobra nie tylko naszej firmy, ale i szerszej społeczności graczy. Moje osobiste zaangażowanie w »Noir« pozwoliło mi na wymianę wiedzy z osobami z różnych dyscyplin i szczerbli nie tylko z firmy, ale także z osobami spoza niej.

Miałem przyjemność dzielić się historiami czarnoskórych zawodników i autorów e-sportowych, gdy prowadziłem pierwsze wydarzenie z dziedziny różnorodności i włączania na głównej stronie Riotu na Twitchu pod tytułem »[Celebrating Black Excellence in Esports](#)« (»świętowanie świetności czarnoskórej społeczności w e-sporcie«). Ja i inni członkowie grupy »Noir« mogliśmy również podzielić się tym, jak umożliwia ona Riotowi tworzenie zróżnicowanych treści na kanale »Gaming While Black« na YouTube. Poprzez te i inne wydarzenia »Noir« zachęca naszych pracowników do wnoszenia całego siebie do swojej pracy, aby również i gracze mogli dostrzec samych siebie w naszych produktach!”



George O.
TECHNICZNY PROJEKTANT GRY



W 2021 roku przyznaliśmy fundusze kilku organizacjom pożytku publicznego

95 TYS. DOLARÓW

COLORSTACK

50 TYS. DOLARÓW

BLACK COLLEGIATE
GAMING ASSOCIATION

10 TYS. DOLARÓW

TEC LEIMERT

95 TYS. DOLARÓW

GAMEHEADS

15 TYS. DOLARÓW

IT GETS BETTER
PROJECT

5 TYS. DOLARÓW

GAME DEV OF
COLOR EXPO

Zapewnienie wsparcia poprzez ukierunkowane programy i inicjatywy

Gdy w 2021 roku w całych Stanach Zjednoczonych wzrosła liczba przestępstw z nienawiści do Azjatów, skupiliśmy się na zapewnieniu wsparcia dla Rioterów i edukacji sojuszników w ramach organizacji. Dr Helen Hsu, psycholog i wykładowca na Uniwersytecie Stanforda, która działa jako łącznik z Centrum Działań Azjatycko-Amerykańskich („Asian American Activities Center”) tej instytucji, edukowała Rioterów na temat historii przemocy wobec Azjatów, a także zdrowia psychicznego i taktyk dobrostanu. Włączyliśmy również organizację „Hollaback!”, aby zapewnić szkolenie „interwencji naocznych świadków” dla Rioterów i aby dać im narzędzia do wspierania ich przyjaciół, rodziny i współpracowników. Ponadto Riot, poprzez organizację „Orange County Asian Pacific Islander Community Alliance (OCAPICA), przekazał darowizny na wsparcie 400 rodzin doświadczających trudności finansowych.

W czasie, gdy w całych Stanach Zjednoczonych wprowadzano i uchwalano przepisy przeciwko osobom transseksualnym, Riot starał się poprawić nasze świadczenia i globalną politykę mobilności, jednocześnie edukując Rioterów na temat problemów, z jakimi boryka się społeczność transseksualna poprzez naszą Inicjatywę „Trans Equity”.

Skupienie się na równości rasowej poprzez inwestycje i zasoby

W 2021 roku nasz zespół ds. wpływu społecznego współpracował z grupą „Riot Noir”, aby rozdać granty na rzecz równości rasowej organizacjom pozarządowym, które pielęgnują kolejne pokolenie profesjonalistów z branży gier komputerowych. „Gameheads” to program treningowy, który zapewnia młodym ludziom o innym kolorze skóry dostęp do technologii i umiejętności, które są im potrzebne, aby odnieść sukces. Podobnie misją organizacji „ColorStack” jest zwiększenie liczby Czarnych i latynoskich absolwentów informatyki, którzy rozpoczynają satysfakcjonującą karierę w branży technologicznej. Grupy „Gameheads” i „ColorStack” dzielają nasz cel, jakim jest otwarcie ścieżek kariery w grach wideo i technologii dla niedoreprezentowanych społeczności, i jesteśmy podekscytowani, że będziemy mogli podzielić się ich postępami w nadchodzących latach. Aby dowiedzieć się więcej o naszej pracy w zakresie wpływu społecznego, przeczytajcie nasz raport z 2021 roku.

Wierzmy, że gra stworzona dzisiaj powinna być aktualna i autentyczna za kilka lat

Różnorodność i włączanie ma kluczowe znaczenie dla tego, jak tworzymy gry i doświadczenia dla graczy na całym świecie. Niezależnie od tego, czy chodzi o współpracę z naszymi grupami „RIG” w celu zapewnienia perspektywy rozwoju nowych bohaterów w League of Legends i agentów w VALORANT, czy też o współpracę z poszczególnymi regionami w celu stworzenia kulturowo rezonujących doświadczeń w procesie publikacji, zdajemy sobie sprawę, że reprezentacja ma znaczenie.

Chociaż w każdej grze reprezentacja może przejawiać się w inny sposób, zespół ds. różnorodności i włączania ściśle współpracuje z zespołami produktowymi w całej organizacji, aby stworzyć i wzmocnić postacie, które głęboko przemawiają do graczy. Mamy nadzieję, że każdy gracz poczuje jakąś więź z różnorodnymi postaciami, które stworzyliśmy — zwłaszcza tymi, które skupiają się na pewnych lokalnych lub regionalnych doświadczeniach. W związku z tym zdajemy sobie sprawę, że nie zawsze nam się to udaje, a w miarę postępu prac w zakresie różnorodności i włączania musieliśmy przerabiać rzeczy, które sobie wyobrażaliśmy, a które nie do końca się sprawdziły. Niezależnie od tego, czy chodzi o bohaterów w uniwersum League of Legends, agentów w VALORANT, którzy reprezentują ludzi z prawdziwych miejsc, czy też o zawartość kosmetyczną w grze, która upamiętnia wydarzenia kulturalne, chcemy, aby gracze mogli wyrazić siebie i uczcić swoją społeczność w zabawny i znaczący sposób.

W 2021 roku nastąpił wielki postęp w portfolio Riotu i jego reprezentacji. W uniwersum Runeterry przedstawiliśmy Leonę i Dianę jako lesbijki, zwróciliśmy uwagę na Tyari jako osobę transseksualną, podzieliliśmy się tożsamością bi/pan/poli Nami, przedstawiliśmy Shomi, która jest niebinarna, Akshana, który jest Południowym Azjatą, Obserwatora Wysp, który reprezentuje weteranów wojskowych i wiele innych. Ponieważ akcja gry VALORANT toczy się na Ziemi, zespół stworzył do tej pory agentów reprezentujących lokalne kultury z ponad 14 krajów — w tym pochodzącego z Japonii Yoru, który wyrywa dziury w czasoprzestrzeni, by przeniknąć za linie wroga, oraz Raze, która pochodzi z Salwadoru w Brazylii i jest znana z oczyszczania wąskich przestrzeni za pomocą obfitej dawki wybuchów. Zespół VALORANT tworzy agentów, których wie, że gracze nie tylko pokochają, ale z którymi będą mogli się połączyć na poziomie osobistym.

Aby zakończyć rok, zespół ds. różnorodności i włączania wprowadził nowe procesy mające na celu zapewnienie autentycznej reprezentacji kulturowej w naszych grach. Te procesy zapewnią, że nasze gry, począwszy od tych, które są już dostępne, do tych, które są jeszcze w fazie badań i rozwoju, mają odpowiednie zasoby operacyjne i ludzi, aby zapewnić, że nasze historie i postacie zawsze będą ściśle rezonować z graczami.

”

Jednym z największych bieżących osiągnięć w mojej karierze było pogłębienie wysiłków dot. różnorodności i włączania w Riotcie. Niezależnie od tego, czy chodzi o zapewnienie punktu stycznego dla rozważań kulturowych w świecie gry, czy też o próbę wyeksponowania nowych głosów, zobowiązałem się do wniesienia do naszych tytułów jak najbardziej autentycznych doświadczeń. Riot był niezwykle otwarty, rozumiejący i akceptujący tę wizję dla swoich produktów i ciężko pracuje, aby zapewnić nam zasoby, których potrzebujemy, aby stale dążyć do lepszej reprezentacji”.



Rowan W.

NADZORUJĄCY STARSZY SCENARZYSTA
LEAGUE OF RUNETERRA



Kontrolowanie gier i treści marketingowych jest moim głównym zadaniem w Rioicie — a praca na rzecz różnorodności i włączania jest ogromną częścią tej misji. Skupiam się na jak najbardziej efektywnym łączeniu ekspertów z zespołami regionalnymi i zawsze staram się zrozumieć, skąd ludzie pochodzą — czy to są konkretne decyzje dotyczące kreatywnego pomysłu w kontekście gry, czy też szersza dyskusja kulturowa, która może wpłynąć na sposób, w jaki sztuka jest postrzegana na świecie. Im bardziej jesteśmy świadomi kulturowo w całym procesie kontroli, tym lepiej (i łatwiej) wykonujemy naszą pracę — co z kolei sprawia, że jest ona lepsza dla graczy”.



Marty M.
 PRODUCENT
 KATEGORIE WIEKOWE



→ Akshan

We wczesnych koncepcjach Akshana, Zbuntowanego Strażnika, zespół gry zdecydował, że chce stworzyć bohatera, który będzie reprezentował społeczność południowoazjatycką. Aby upewnić się, że nastąpi to w odpowiedni sposób, zespół powołał Rioterów do zespołu projektowego, aby pomogli ukształtować tę postać. Jeden z tych Rioterów, który identyfikuje się jako Południowy Azjata, był w stanie czerpać z własnego doświadczenia i kultury, a także ściśle współpracować z innymi południowoazjatyckimi Rioterami, aby uzyskać ich opinie, perspektywę i odkryć, jakie rzeczy ich zdaniem powinny się pojawić w grze w pierwszej kolejności.



→ Obserwator Wysp

Kiedy zespół Legends of Runeterra rozpoczął pracę nad kartą Obserwatora Wysp, chcieli mieć pewność, że będzie on przesiąknięty cechami, które naprawdę reprezentują weterana wojskowego. Zespół współpracował z grupą „Veterans@Riot” w trakcie procesu tworzenia, aby stworzyć kartę, która dotrze do ludzi identyfikujących się jako weterani — oraz tych, którzy mają takie osoby w swoich życiach.



→ Astra

Aby upewnić się, że Astra autentycznie reprezentuje prawdziwą kulturę Ghany, zespół VALORANT zatrudnił zewnętrznego konsultanta z tego kraju, który pomagał w tworzeniu postaci. Podjęto wysiłek, aby upewnić się, że jej wygląd, wypowiedzi i historia są naprawdę wiarygodne i unikalne dla kultury Ghany, która zainspirowała jej stworzenie



Zespół zajmujący się elementami kosmetycznymi do Teamfight Tactics (TFT) jest rozproszony w różnych strefach czasowych, a jego członkowie pochodzą z całego świata — dlatego priorytetem jest dla nas zapewnienie bezpiecznej przestrzeni, w której wszyscy będą mogli się spotkać i stworzyć najfajniejszą zawartość do tej gry! Ważne jest, abyśmy stworzyli zdrowe i bezpieczne miejsce pracy dla ludzi z różnych środowisk, kultur i dziedzin, abyśmy mogli rozwijać otwarte forum dla lepszej współpracy między zespołami i dziedzinami — a także budować silniejszy zespół, który wzajemnie się wspiera”.



Christine L.
PRODUCENTKA
TFT

Kompetencje w zakresie różnorodności i włączania w ramach produktów

W 2021 roku powstało szkolenie omawiające podstawy różnorodności i włączania, a w ramach programu pilotażowego przeprowadzono osiem zajęć dla zespołów platformy dla graczy i VALORANT, w których uczestniczyło ponad 150 osób. Celem szkolenia było stworzenie wspólnego zrozumienia „co” i „po co” definiują zasady różnorodności i włączania, zrozumienie potencjalnego wpływu nieświadomych uprzedzeń w naszych decyzjach oraz zobowiązanie się do podjęcia szeregu działań mających na celu wspieranie kultury „nas”.

88%

osób, które wzięły udział w szkoleniu z podstaw różnorodności i włączania poleciłoby je innym Rioterom



Świętowanie różnorodności na całym świecie

W Riot z graczami na całym świecie łączymy się poprzez działalność wydawniczą. Podczas gdy Riot kontynuuje dostarczanie nowych doświadczeń w grach, muzyce, telewizji i nie tylko, filar wydawniczy aspiruje do bycia strażnikiem naszej globalnej społeczności graczy. Nasze zespoły pracują nad nawiązaniem autentycznych relacji z graczami, zapewniając im jednolite doznania w stylu Riotu, jednocześnie honorując i celebrując różnorodność kulturową regionów, które obsługujemy. W 2021 roku znaleźliśmy sposób na tworzenie doświadczeń, które mają głęboki oddźwięk w lokalnych społecznościach, a także są wciągające i ekscytujące dla graczy na całym świecie.



→ Karnawał VALORANT w Brazylii

W pierwszą rocznicę powstania gry VALORANT zespół z Brazylii zaangażował Danielę Mercury, ikonę karnawału i muzyki oraz silny głos społeczności LGBTQIA+, aby zaśpiewała piosenkę przewodnią i wprowadziła różnorodność i włączanie na pierwszy plan dyskusji.



→ Japońskie „Hanarifu” na Summoner’s Rift

Od 2017 roku „Hanarifu” jest corocznym wydarzeniem w League of Legends w Japonii. Zbiega się to z sezonem Hanami („oglądania kwiatów”), japońskim zwyczajem świętowania kwitnienia wiśni między późnym marcem a kwietniem. Gracze zdobywali punkty grając jako jednostki i jako część społeczności, aby odblokować nagrody. Towarzyszący mu konkurs na fanowską grafikę również zainspirował kilka niesamowitych dzieł.

”

Mainuję Raze i mam obsesję na punkcie gry w VALORANT. Dla mnie możliwość grania postacią, która jest Brazylijką, która jest czarnoskóra, która mówi tak jak mówi i porusza się tak jak się porusza, ma ogromne znaczenie. Sprawia to, że jestem podekscytowana jako gracza, a także jako Rioterka, ponieważ dostaję możliwość pracy z moim zespołem tutaj w Brazylii, aby tworzyć kampanie Raze, które naprawdę reprezentują i uosabiają naszą społeczność i kraj”.



Vitória L.

GLÓWNA PRODUCENTKA
GRY STRATEGICZNE I ROZRYWKI



Jako biuro wydawnicze w regionie Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki (»EMEA«), naszym celem jest łączenie się z naszymi społecznościami. Staramy się tworzyć inicjatywy, w których nasi gracze czują się reprezentowani. Chcemy również promować bezpieczne przestrzenie, w których czują, że mogą uczestniczyć i być najlepszymi sobą, niezależnie od pochodzenia społecznego/etnicznego czy orientacji seksualnej. Słuchamy graczy w naszych lokalnych społecznościach, aby dowiedzieć się, jak najlepiej reprezentować ich przed naszym globalnym zespołem. Chcemy wiedzieć, co sądzą o naszych grach, postaciach, wydarzeniach w grze, jak postępujemy i czy nie mijamy się z prawdą (a oczywiście często tak jest). Naszym zadaniem jest odpowiednie wskazanie problemów i znalezienie dla nich rozwiązań, aby w konsekwencji tworzyć najlepsze możliwe doświadczenia dla graczy”.

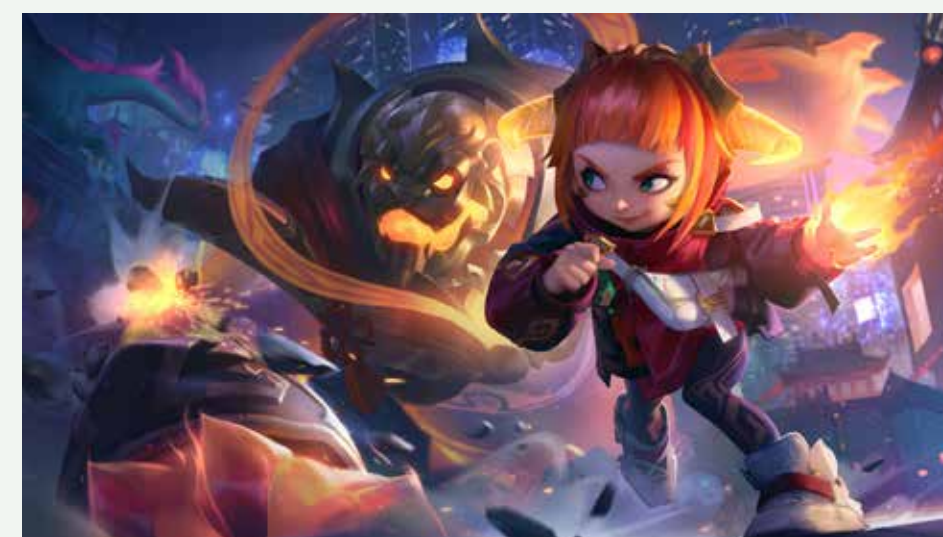


Maye S.
MENEDŻERKA DS.
MARKETINGU I KOMUNIKACJI



→ Dobroczynność podczas koreańskiego święta „Chuseok”

Zespół w Korei stworzył uroczą animowaną krótkometrażówkę, aby uczcić „Chuseok” — tradycyjne koreańskie święto. Wydarzenie to dało lokalnym graczom wyjątkowe możliwości zdobycia nagród w grze. Była to uroczystość, która pozwoliła zespołowi na oddanie i podziękowania społeczności LoL-a za wsparcie. Zasięg filmu wykroczył poza Koreę — do świętowania przyłączyli się gracze z całego świata.



→ Rok Wołu: świętowanie Księżycowego Nowego Roku w Azji Południowo-Wschodniej

Aby uczcić największe regionalne święto roku, zespół z regionu Azji Południowo-Wschodniej („SEA”) przeprowadził aktywności związane z Księżycowym Nowym Rokiem na wielu rynkach — w tym mecze z influencerami, w których najlepsi streamerzy walczyli ramię w ramię w Wild Rift. Pojawiło się również wiele treści stworzonych przez graczy i influencerów dla Księżycowej Bestii — w tym fanowskich grafik, komiksów, cosplayów i animowanych przewodników po LoR i Wild Rift w całym regionie.

SPOJRZENIE W PRZÓD

Różnorodność i włączanie pozostaje ważnym elementem kształtowania sposobu, w jaki pokazujemy się jako firma graczom na całym świecie. Ta aktualizacja postępów jest jednym ze sposobów, w jaki możemy kontynuować nasze wysiłki i wspierać miejsce pracy, w którym Rioterzy, bez względu na stanowisko czy doświadczenie, wiedzą, że mogą się tu poczuć jak u siebie.

Mając to na uwadze, zdajemy sobie również sprawę, że ten raport nie oddaje w pełni tego, jak tysiące ludzi z różnych środowisk, kultur i doświadczeń loguje się każdego dnia w pracy, aby wspierać się nawzajem i tworzyć niesamowite doświadczenia dla graczy. Każdy Rioter w jakiś sposób uczestniczy w kształtowaniu naszej kultury, więc nawet po wpisaniu ostatniej kropki i wysłaniu tego raportu jako „finalnej wersji”, nie możemy oprzeć się wrażeniu, że zawsze jest coś, co możemy dodać.

Patrząc na to, co już dzieje się w 2022 roku, chcemy przyznać, że ta praca jest krytyczna nie tylko dlatego, że jest ważna dla naszego biznesu, ale także dlatego, że jest to ważne dla graczy. Od bogatych i zróżnicowanych bohaterów i agentów, z którymi mamy nadzieję, że gracze głęboko się zwiążą, po programy, które będą wspierać społeczność na całym świecie, we wszystkich naszych biurach, proces różnorodności i włączania pomaga nam osiągnąć naszą misję, aby być najbardziej nastawioną na graczy firmą gamingową na świecie. Każdy dzień to nowa okazja, by celować wyżej i będziemy to robić przy każdej nadarzającej się okazji.



W 2021 roku Riot poświęcił czas na położenie fundamentów pod to, co czeka nas w roku 2022. Jestem niesamowicie podekscytowana przyszłością różnorodności i włączania w naszej firmie. W szczególności przyjmujemy celowe i proaktywne podejście do naszych globalnych wysiłków w zakresie tej dziedziny — w tym wdrożenie grup inkluzyjnych dla Rioterów („RIG”) w regionach Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki („EMEA”), Azji i Pacyfiku („APAC”) i Ameryki Łacińskiej, rozszerzenie naszej strategii produktowej i partnerskiej oraz wspieranie wysiłków mających na celu pozyskanie, zachowanie i rozwój talentów. Zamierzamy również świadomie współpracować z naszymi centrami doskonalenia, takimi jak dział nauki i rozwoju („L&D”), w których stworzymy globalny i kulturowo istotny program nauczania, aby pomóc nam w kierowaniu się zasadą równości i integracji. W przyszłym roku będziemy mieli więcej do przekazania”.



Patty Dingle

GLOBALNA SZEFOWA DS.
RÓŻNORODNOŚCI I WŁĄCZANIA

RAPORT DOT.
RÓŻNORODNOŚCI
I WŁĄCZANIA NA
ROK 2021.

