



2021. AUGUSZTUS

Éves sokszínűségi és befogadási jelentés

#TogetherWeAreRiot



Together We Are Riot

A #TogetherWeAreRiot egy hívószó, amely emlékeztet arra, hogy csak az összes Riot-munkatárs közös erőfeszítésével érhetjük el célunkat, és válhatunk a világ leginkább játékosközpontú játékfejlesztő cégévé. A „közösség” fogalma még fontosabbá vált számunkra tavaly, amikor egy tomboló világjárvány és a fokozódó társadalmi feszültségek közepette kellett helytállnunk, ráadásul több játékunk és fejlesztésünk megjelenése is erre az évre esett. A minden szempontból páratlan esztendő során többször is irányt kellett váltanunk, járatlan utakra kényszerültünk, de végig kiemelt célunk maradt, hogy befogadó kultúrát teremtsünk.

Szeretnénk olyan munkahelyé tenni a Riotot, ahol mindenki szenvedélye és tehetsége érvényesülhet, és így szórakoztató, a műfajukat átformáló játékokat készíthetünk. Ennek érdekében olyan környezetet kell teremtenünk, ahol a befogadásból kreativitás, az egyenlőségből pedig innováció születik. Az idei sokszínűségi és befogadási (D&I) jelentés négy fontos területre összpontosít: emberek, folyamat, termék és kultúra.

A jelentés nem tekinthető teljes körűnek, de kiemeljük benne 2020 néhány fontos történést, valamint a 2021 első felében elért egyes sikereinket. Míg bizonyos területeken jelentős előrelépés történt, más esetekben továbbra is sok a tennivaló.

De folytatjuk a közös munkát, hogy egy mindenki előtt nyitott munkahely jöjjön létre, ahol mindenki a legtöbbet tudja nyújtani emberileg és szakmailag is.



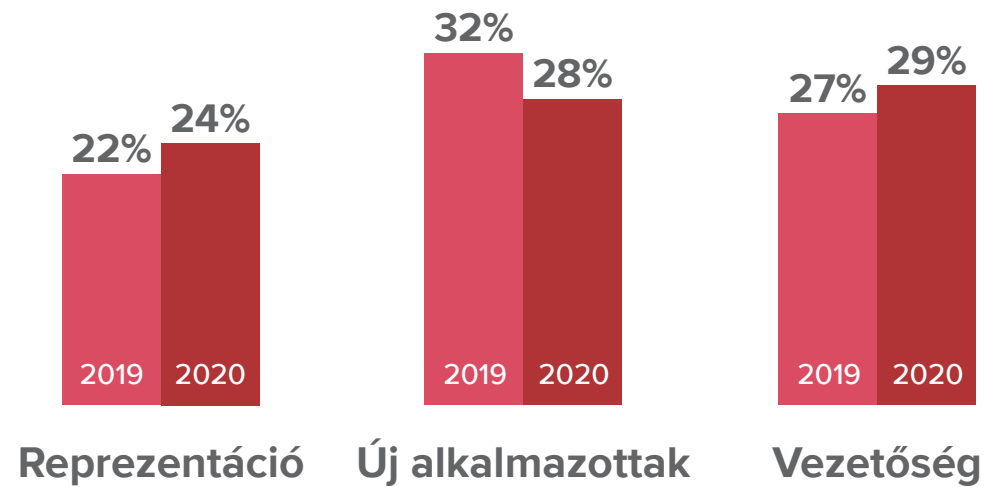
Mióta a Riotnál dolgozom, egyszer sem kellett érvelnem a sokszínűség és befogadás üzleti fontossága mellett. Ehelyett arra koncentráltunk, hogy a D&I a kultúránk, a vállalati DNS szerves része legyen. Az elmúlt évben tovább építettünk erre az alapra, az eltérő szempontokat és látásmódot támogató programokat hoztunk létre, optimalizáltuk a meglévő folyamatok működését a nagyobb egyenlőségre való törekvés jegyében, és kibővítettük a platformokat, amelyeken keresztül számot adunk a vállalat által választott irányokért. Még mindig csak az út kezdetén járunk, de büszke vagyok az eddigi eredményekre, és ez erőt ad a folytatáshoz.”

Angela R., sokszínűségért felelős igazgató,
Sokszínűség és befogadás

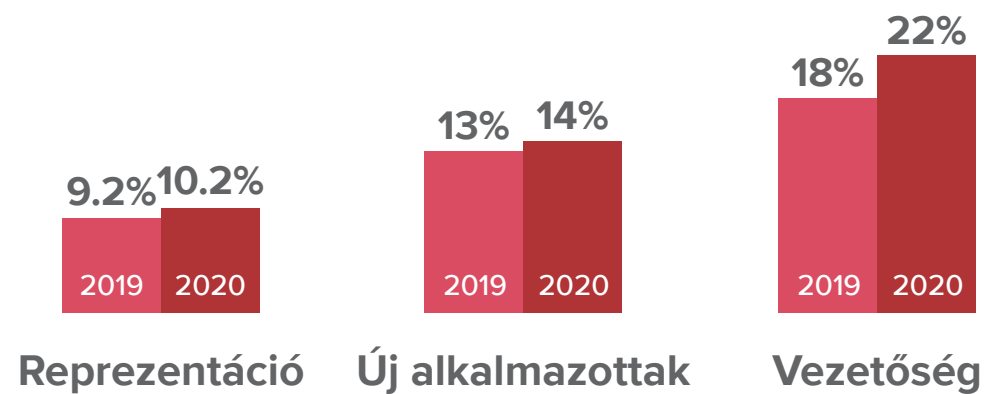
Együtt növekedünk

A számok nyelvén: 2019 - 2020

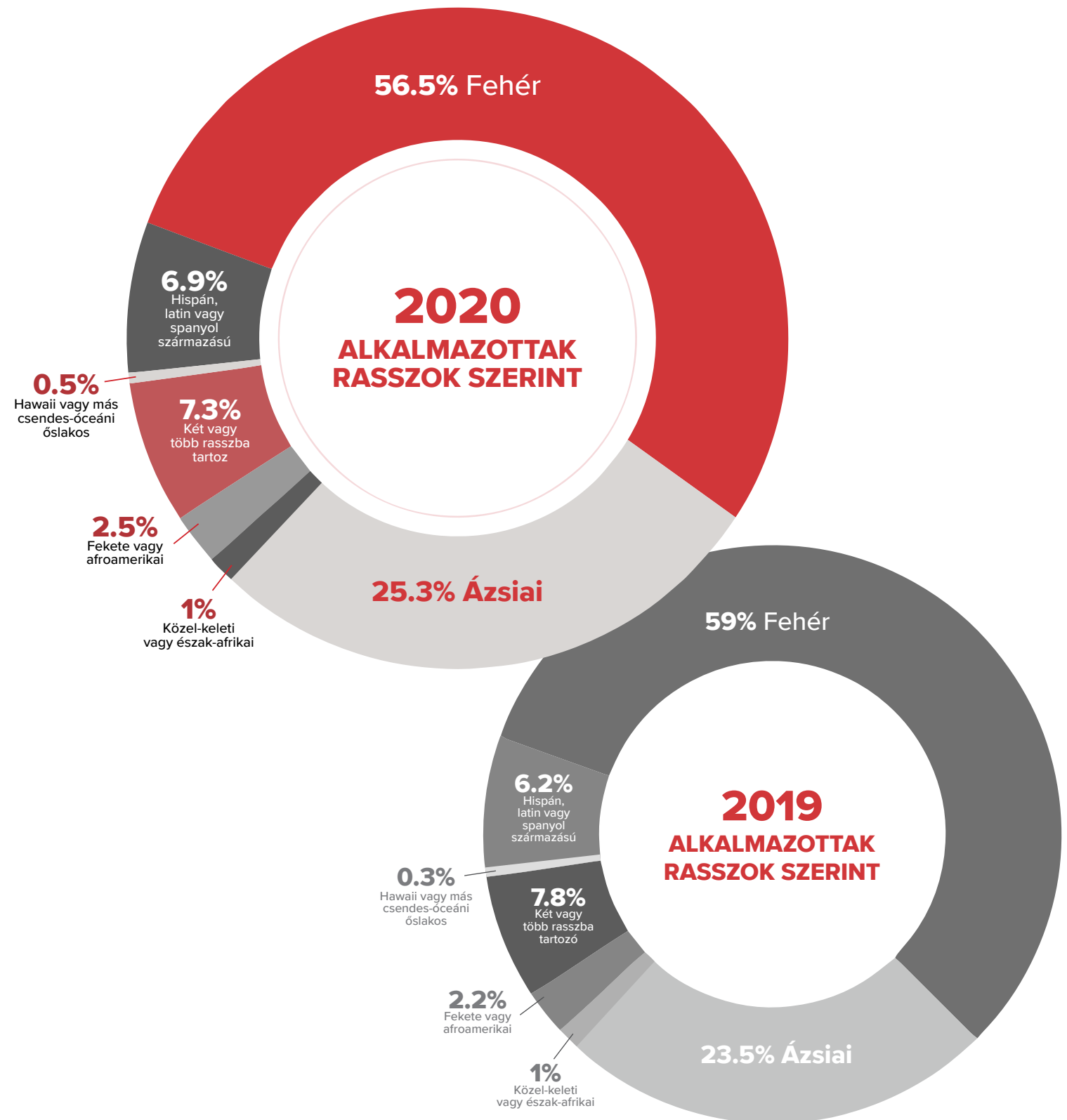
Nők világszerte



Az USA alulreprezentált kisebbségei



Alulreprezentált kisebbségek = fekete vagy afroamerikai, hispán, latin vagy spanyol származású, amerikai vagy alaszka-i őslakos.



Együtt növekedünk

A Riot sokszínű munkaerő kiépítésére, továbbképzésére és megtartására törekszik a szervezet minden szintjén, hogy megértsük és megfelelően kiszolgáljuk a játékosok igényeit.

2020-ban három fő célkitűzésünk volt: előrelépni a reprezentáció terén; partneri kapcsolatokat építeni, hogy potenciális alkalmazottak szélesebb körét érjük el; és professzionális fejlődési lehetőségeket és eszközöket biztosítani a Riot-munkatársaknak a szakmai gyarapodáshoz.

Az előző évi [jelentéshez](#) hasonlóan büszkén jelenthetjük, hogy sikerült növelnünk a Riotnál dolgozó nők és kisebbségek arányát. Bár bőven van még tennivalónk, különösen az igazgatói és annál magasabb szinteken, az általános reprezentáció trendjei biztatóak.

A sokszínű vezetői réteg kiépítése

A sokszínűség és befogadás megvalósítása a legfelső szinteken

A vezetői csapattól elvárjuk, hogy a jelöltek minél sokszínűbb csoportjából válasszák ki a megfelelő alkalmazottat a vezetői posztokra. Részből a sokszínűségi kezdeményezésünknek köszönhetően vezetői csapatunk 29%-át nők, 22%-át pedig kisebbségek alkotják – ezek közül néhányan kulcsfontosságú vezetői szerepet töltenek be.

Erős partneri kapcsolatok építése

Az előző évben több, a sokszínűséget elősegítő szervezettel és hagyományosan feketéket oktató főiskolával és egyetemmel építettünk ki kapcsolatokat, így a szakemberek szélesebb csoportjait érjük el, és sokszínűbbé válhat a jelentkezők köre. 2020-ban e partneri kapcsolatoknak köszönhetően növelni tudtuk a nők és az alulreprezentált kisebbségekbe tartozók arányát a 2021-es gyakornoki programunkban.



A Riotnál nagyon sok mentorral és vezetővel találkoztam, akik számtalan lehetőséget biztosítottak nekem. Amikor elkezdtem dolgozni a vállalatnál, semmilyen játékipari tapasztalatom nem volt, de nem hagyták, hogy ez rontsa a kilátásaimat vagy a karrierlehetőségeimet. Sorra nyíltak meg előttem az ajtók, és olyan lehetőségek és utak felé tereltek, amelyekről korábban nem hittem, hogy elérhetőek lennének nekem.

Jó érzés volt, hogy az itt töltött idő alatt egyszer sem éreztem úgy, hogy valamiféle hierarchia lenne a csapatokon belül; mindig hagytak szóhoz jutni, és figyelembe vették a véleményemet. Az itt töltött idő meghatározó volt számomra, és büszke vagyok, hogy ma a Riotnál dolgozhatok.”

Grace P., gyártásvezető,
Wild Rift



Együtt növekedünk

Női vezetői kezdeményezés

2020-ban két külső vezetői programot indítottunk nők számára az Egyesült Államokban és Európában. A Riot-munkatársak női vezetői programokban vettek részt a The Wharton School of the University of Pennsylvania, a Yale School of Management és az HEC Paris rendezésében, hogy fejlesszék vezetői képességeiket, és bővítsék a szervezeten kívüli hálózataikat.

Szakmai továbbképzési lehetőségek női és nembináris Riot-alkalmazottak számára

A női és nembináris Riot-alkalmazottak jelezték, hogy lehetőségeket szeretnének kapni a fejlődésre, valamint a személyes és szakmai kapcsolatépítésre. A Women@Riot pontosan ezt a célt szolgálja, ugyanis a női és nembináris Riot-alkalmazottak szakmai és személyes fejlődését segíti. Olyan közösséget és programokat alakítunk ki, amelyek keretében a résztvevők új készségeket sajátíthatnak el, támogatást kaphatnak mentorálás és coaching révén, valamint bővíthetik hálózatukat és kapcsolataikat.



Amikor elkezdtem a Riotnál dolgozni, nem volt lehetőség az általam megélt kihívások megvitatására. Nem tudtam olyan Riot-munkatársakat keresni, akik azonosulni tudnak velem, és megértik a nézőpontomat. A Women@Riot és a hozzá hasonló programok segítenek erős közösséggé formálni a női alkalmazottakat, és teret biztosítanak számunkra. A játékiparban továbbra is túlnyomó többségben vannak a férfiak, ezért fontos kialakítani egy helyet, ahol a nők biztonságban érezhetik magukat, őszintén megoszthatják egymással élményeiket, és tanácsot kérhetnek másoktól.



Öröm hallani a női Riot-munkatársak felemelő történeteit. A Riot Forge vezetőjeként kiemelt fontosságú számomra a sokszínűség és a megfelelő reprezentáció, és büszkén jelenthetem, hogy a csapatunk fele nőkből áll. Ez rendkívül fontos, mert a sokszínűség erősebbé teszi a csapatot, és segít jobban megérteni a számtalan különféle emberből álló játékosbázisunkat.”

Leanne L., igazgató,
a Riot Forge vezetője



80%

-os elégedettség a résztvevők részéről

A résztvevők

100%

-a érezte úgy, hogy a program erősítette bennük a közösséghez való tartozás érzését



Együtt előre tudunk lépni



2020-ban a Riot hű maradt ígéretéhez, hogy erősítse a befogadást és egyenlőséget a fizetések és a szakmai előrelépés terén. Büszkén mondhatjuk, hogy a mára nincsen statisztikailag jelentős különbség a férfiak és a nők, illetve alulreprezentált kisebbségek fizetésében. Komoly fejlődésről számolhatunk be a nők szakmai előrelépésében is, hiszen a Riot mentori és szakmai fejlődési programokat indított a női alkalmazottak számára.”

Hollie D., alelnök,
Emberi erőforrások

Folytattuk a megkezdett munkát, hogy minden humánerőforrás-folyamatba beépítsük a sokszínűség nézőpontját.

Az elemzői, jogi és tehetségfejlesztő csapatok együttműködnek a teljesítménykalibráció során, és az eredmények értékelésekor figyelembe veszik az alkalmazottak nemét és az alulreprezentált kisebbségeket. A teljesítménykalibráció eredményeit részletesen ellenőrzi egy multidiszciplináris, kifejezetten a sokszínűség és befogadás érvényesítésén dolgozó csapat, hogy a teljesítménymenedzsment-folyamatok méltányosak legyenek és egységes módszertant alkalmazzanak.

Ezenkívül megbíztunk egy külső szakértőt, hogy évente kétszer ellenőrizze, megvalósul-e az egyenlő fizetés elve, aminek részeként a vállalat minden szintjén megvizsgálják a kompenzációkat és az előléptetéseket. Az idei évben ismét megállapíthatjuk, hogy nincsen statisztikailag jelentős különbség a férfiak és a nők, illetve az alulreprezentált kisebbségek fizetésében vagy előléptetési kilátásaiban.



Együtt erősebbek vagyunk

Hiszünk abban, hogy egy befogadó munkakörnyezetben jobban érvényesül a kreativitás és az innováció. Célunk egy olyan környezet kialakítása, amelyben minden Riot-munkatárs szabadjára engedheti a szuperképességeit. A Riot befogadó kultúrája segít kiemelkedni ebben az iparágban, ahol rendkívül éles a verseny, és a legjobb munkahelyek közé emel minket. A befogadást nem elég hangoztatni, tudatosan tennünk is kell érte. Az elért eredményeinket kvantitatív módon (adatok elemzésével) és kvalitatív módon (a Riot-munkatársakkal folytatott párbeszéddel) is nyomon követjük.

Ebben az évben kezdtük használni a Riot Inclusion Indexet (Riot befogadási index). Ez a Riot munkatársainak feltett olyan korábbi kérdésekből áll, amelyek megtestesítik számunkra a befogadó környezetet. Segítségével számszerűen meg tudjuk állapítani, hogy mennyire sikeresek a befogadó munkakörnyezet kialakítására tett erőfeszítéseink.

A Riot Inclusion Index

85%

-ban egységes az összes demográfiai csoportban

”

A Riot Noir mutatott egy újfajta vezetői stílust, és hogy miként dolgozhatok együtt más szakágak képviselőivel a szervezeten belül. Más vállalatokban korábban nem tapasztaltam ehhez hasonló interdiszciplináris együttműködést. Egy csodálatos közösséget építünk ki, amely lehetővé teszi új munkalehetőségek felfedezését, és olyan hozzáférést biztosít, amely elengedhetetlen az egyenlő feltételek megteremtéséhez. A Riot Noirnak és az RIG-knek köszönhetően a vállalat még erősebbé vált, és ez segít jobb közösséget építeni. Maradandó és pozitív változások önerősítő ciklusát indította el, és örömmel látom ennek belső és külső hatásait.”

Joshua P., vezető mérnök,

Az Idézők szurdokáért felelős csapat



Riot-munkatársak tanácsa

A Rioters Council tagjai hiteles keresztmetszetet nyújtanak a Riot munkaerejéről, és tanácsokkal segítik a sokszínűségért felelős igazgatót a belső kultúránkat érintő kérdésekben. A sokszínűség és befogadás ügyének szószólóiként proaktívan azonosítják azokat a lehetőségeket és megoldásokat, amelyekkel tovább növelhető a sokszínűség és befogadás a vállalaton belül. A testület kéthetente ül össze, hogy megvitassák, fejlesszék és bevezessék a stratégiákat, amelyek segíthetnek növelni a sokszínűséget és a befogadást a Rioton belül, illetve pozitív irányba módosíthatják a vállalati kultúrát.

Együtt erősebbek vagyunk

„Rioter Identity Group” csoportok

Az alkalmazotti erőforráscsoportokat házon belül Rioter Identity Groupnak (RIG-nek) hívjuk. Ezeket azért hoztuk létre, hogy betekintést nyerjünk a sokszínű és befogadó munkahely létrehozásával járó lehetőségekbe és kihívásokba. Ezenkívül segítenek közelebb hozni egymáshoz a Riot-munkatársakat, hogy értékelhessük a sokszínűség fontosságát, lehetővé tegyünk a hiteles reprezentációt a videójátékok világában, és szorosabbra fűzzük a Riot és a játékosok kapcsolatát. A RIG-k megállapításai, programjai és aktiválásai kulcsfontosságúak voltak a befogadó közösség építése során a vállalaton belül és kívül egyaránt.

Minden egyes RIG készít egy éves működési tervet egy felelős vezető segítségével, amely három területre összpontosít: a Riot-munkatársakra, a vállalatra és a közösségre.

Jelenleg hat RIG van:

A Filipinos At Riot (FAR, Riotos filippínók) célja, hogy ösztönözzék, egyesítsék és támogassák a filippínókat a Riot dolgozóinak, illetve játékosainak közösségében. A FAR tevékenységéről és a Riot AAPI-munkatársaival közös, az ázsiai-amerikaiak és a csendes-óceáni szigetlakók örökségének hónapja alkalmából végzett munkájáról, [itt érhetők el a további részletek](#).

A Rainbow Rioters (Riotos szivárványcsapat) feladata az LGBTQIA+-közösségek és -termékek támogatása a Riot keretein belül és kívül is. Tagjai rendszeresen összegyűlnek, hogy támogassák a Riot LGBTQIA+-közösségét, és különböző tevékenységeket szervezzenek. A céljuk az, hogy a Riot révén a videójátékok biztonságos, befogadó és reprezentatív helyé váljanak az LGBTQIA+ közösség számára. [Itt érhető el az összefoglaló arról a munkáról](#), amelyet a Rainbow Rioters végzett a Pride hónap méltó megünneplése jegyében az elmúlt években.

A Riot Alliance of Diverse Genders’ (RAD Genders – A Riot nemsemleges közössége) azt tűzte ki célul, hogy a Riotnál nemtől függetlenül mindenki otthon érezze magát, és képviselve legyen a termékekben. Az RAD keretében cisznemű nők, nembináris és transznemű emberek építik és gyarapítják a közösséget, amelyet a játékosokra is kiterjesztenek.

A Riot Noir küldetése, hogy felerősítse a fekete közösségek hangját, és növelje a jelenlétüket a Riotnál a termékek terén és azon kívül is. A Noir tevékenysége a szakmai fejlődés elősegítése, a közösségi partnerkapcsolatok erősítése, valamint a munkacsoportok közötti interakciók és kapcsolatépítés támogatása terén fejti ki hatását. A Riot Noir által a fekete történelmi hónap megünneplése kapcsán végzett munkáról [itt olvashatók a részletek](#).

A Riot Unidos célja, hogy támogató közeget teremtsen a Riot latin származású dolgozói és társaik számára a fokozott láthatóság, a kulturális kötődés és a közösségi kapcsolatok erősítése, illetve a Riot Games egészét érintő pozitív változások révén.

A Veterans@Riot a veterán Riot-munkatársak támogatására, játék- és szórakoztatóiparbeli képviseletük növelésére jött létre. Elsődleges céljuk egy olyan ökoszisztéma megteremtése, ahol a veteránok különleges háttere megértésre talál, a RIG pedig segíti a kölcsönös megértést a veteránok és a Riot között.

A RIG-k és a Riot-munkatársak tanácsa által végzett remek munka elismeréseként a vezetői csapatok jutalomban részesültek a Riot sokszínű és befogadó környezetének építéséért.



Amikor elkezdtem itt dolgozni, még egyáltalán nem voltak RIG-k. Még a sokszínűségért és elfogadásért felelős csapat sem létezett. Azóta tapasztaltam, hogy a Riot dolgozói, vezetői és felsőbb vezetése milyen elkötelezett a kutatás, a vélemények meghallgatása és a tanulás iránt, ami óriási fejlődést eredményez. Persze továbbra is hibázunk, és messze nem vagyunk tökéletesek, de maga a szándék, hogy tanuljunk a hibákból, számomra nagyon üdítő hozzáállás.”

Alex Q., programigazgató

Emberi erőforrások



Együtt erősebbek vagyunk

A vezetőség elkötelezettsége a sokszínű és befogadó közeg iránt

Hiszünk abban, hogy a befogadó kultúra megteremtése közös feladat, de a vezetők jelölik ki az irányt, így nekik teljes mértékben elkötelezettnek kell lenniük a sokszínűség és az elfogadás iránt. Tavaly bevezettük az első sokszínűségi és elfogadási eredménytáblánkat, hogy a sokszínűség és az elfogadás értékei az összes részleg mindennapjaiban jelen legyenek. A vezetői csapat minden tagja felelős olyan akciótervek kidolgozásáért, amelyek a sokszínűség és az elfogadás jegyében tett erőfeszítések mennyiségi és minőségi változásait értékelik.

Ezen akciótervek a következőkre terjednek ki:

- **Negyedéves egyeztetések minden vezetővel, és**
- **Éves vezetői értékelések a vezetői csapatok fejlődésvizsgálatra vonatkozó eredményei nyomán, ami azután szerepet játszik a vállalat éves tervezési folyamatában**



”

A sokszínűség és elfogadás gyakorlást igényel. Olyan ez, mint az edzés: egy alkalomtól senki nem lendül csúcsmódba, rendszeresen tenni kell azért, hogy eredményt érjünk el. Ugyanez vonatkozik a Riotra abban az értelemben, hogy ügyelnünk kell arra, hogyan szőhetjük bele a sokszínűséget és az elfogadást a munkánkba. A sokszínű környezet megteremtése terén három központi kérdést kell figyelembe venni: kit alkalmazunk, kivel társulunk, végül pedig milyen történeteket mondunk el.

Folyamatosan azt kérdezzük magunktól, hogy vállalatként, vezetőként és a Riot dolgozóiként milyenek szeretnénk lenni. Ezek a kérdések, és az a tény, hogy számon tudjuk kérni magunkon és egymáson a lehető legjobb környezet és termékek megalkotása iránti elvárás teljesítését, a vállalat szövetének szerves részét képezik. Folyamatosan a fejlődés kihívását állítjuk magunk elé, ez teszi olyan különlegessé a Riotot. Bár gyorsan növekszünk, hűen követjük az erkölcsi iránytűnket, és mindig olyan kultúra és játékelmény megteremtésére törekszünk, amelyre büszkék lehetnek azok, akik létrehozzák.”



Shauna S., elnök,
Riot Entertainment

Együtt megváltoztatjuk a játékot

Küldetésünk, hogy nemcsak a Riot, hanem az egész iparág berkeiben változást érjünk el, ahol csak lehetséges. Tudjuk, hogy ez nem egyik napról a másikra fog bekövetkezni, de hosszú távon elköteleztük magunkat e cél mellett.

Minden lépésünk esetében a játékosok érdekeit tartjuk szem előtt, és hiszünk abban, hogy a sokszínű, befogadó környezet kulcsfontosságú a játékelmény szempontjából. Olyan játékokat szeretnénk készíteni, amelyek nemcsak megfelelnek a jelenlegi és jövőbeli igényeknek, hanem a játékosok azonosulni is tudnak a karakterekkel egy biztonságos és befogadó környezetben.

Mindezek mentén reméljük, hogy sikerül megteremteni egy olyan elfogadó játékosközösséget, ahol játékosok milliói a világ minden tájáról osztozhatnak a játék irányt érzett szenvedélyünkben.

Ennek megfelelően a játékbeli elfogadást a következő célok mentén közelítjük meg:

- Arra törekszünk, hogy a világ különböző pontjairól származó játékosok képviselve legyenek a történeteken és a karaktereken keresztül.
- Lehetőséget teremtünk arra, hogy a játékosok kifejezhessék az identitásukat a játékban.
- Támogatjuk a készítőket abban, hogy minél elfogadóbb környezetet teremthessenek a játékosok számára.



Ez az első olyan játékstúdió, ahol úgy érzem, a különböző csoportok tényleg képviseltetik magukat. Rengeteg cég kiemeli a sokszínűséget mint értéket, a munkaerő összetételében azonban ez sokszor nem jelenik meg. A Riot esetében nem ez a helyzet, hiszen a sokszínűség közvetlenül megtapasztalható.

A munkába lépésem után azonnal rengetegféleképpen éreztették velem, hogy szívesen látnak, így nagyon könnyű volt beilleszkedni a közösségbe. Amint felvettek, egyúttal hozzáadtak a Riot Noir csatornájához is, ami különösen jó érzéssel töltött el.”

Jazmine D., játékprodukción koordinátor,
League of Legends



Együtt megváltoztatjuk a játékot

Game Changers

A sokszínűség nem azt jelenti, hogy kiemelt előnyöket biztosítunk egyeseknek, hanem azt, hogy mindenki számára lebontjuk a korlátokat. A VCT Game Changers kezdeményezés ezt az elvet tartotta szem előtt, vagyis a cél a legjobb női játékosok kiemelése és az újonnan belépő nők útjának egyengetése volt. A VALORANT versenykörnyezete esetében egy igazán befogadó sportot terveztünk teremteni, és a Game Changers kezdeményezés is ennek jegyében született.

A versenysorozatok és fejlesztőprogramok lehetőséget biztosítanak a bajtársiasság és a kapcsolatok kiépítésére. A biztonságos és elfogadó közeg révén pedig a nők és a háttérbe szorított nemi identitásúak azzal foglalkozhatnak, amit igazán szeretnek, vagyis a játékkal – ami az épp kibontakozó sportunk esetében óriási dolog.



”

A Game Changers a Riot azon küldetésének kiterjesztése, amelynek keretében a világ egyik leginkább játékosközpontú vállalatává szeretne válni, és egyben a játékosokat előtérbe helyező értékek egyik ékes példája. A Riot és a VALORANT csapata elkötelezett az olyan befogadó és biztonságos versenykörnyezet megteremtése mellett, ahol a nők és a háttérbe szorított nemi identitásúak a versenyzésre összpontosíthatnak, és nem kell a nemi alapú zaklatással szembesülniük.

A játékbeli versenyzésen túl minél több nőt kell ösztönöznünk arra, hogy képviseltesék magukat a játékipar és az e-sportos ökoszisztéma minden szintjén, és hallassák a hangjukat, osszák meg a tapasztalataikat és a szakértelmüket. Az olyan programok, mint a Game Changers, éppen ezt szeretnék elérni.”

Anna D., alelnök, felelős producer,
VALORANT

Több mint

33 000

néző követte az első VCT
Game Changers versenysorozatot



Együtt megváltoztatjuk a játékot

A játékon belüli reprezentáció szélesítése

A Riotnál a sokszínűség és az elfogadás az alkotási folyamat minden szintjébe beépül, a termékfejlesztés legelső pillanatától a gyártás megkezdéséig, és mindig számon kérhető annak érdekében, hogy a végeredmény a lehető legjobb termék legyen.

Az elmúlt évre visszatekintve büszkék vagyunk azokra a törekvésekre, hogy olyan karaktereket jelentessünk meg, amelyek jobban képviselik a globális játékosközösség faji, nemi és szexuális identitását. A példák között szerepelnek hősök (League of Legends), mint Rell, Seraphine, Akshan és Samira; követők (Legends of Runeterra), mint Tyari the Traveler, Shomi the Dropboarder és a Legion Veteran; illetve ügynökök (VALORANT), mint Phoenix, Astra, Reyna, Raze és Yoru.

A Riot csapata kiemelten ügyel arra, hogy az általunk készített termékek hitelesen képviseljék a játékosokat és a közösséget. Legyen szó a Riot Noir bevonásáról Senna megalkotása esetében, a Rainbow Rioters csoporttal együttműködésben készített, valaha volt legnagyobb [játékbeli aktiválási eseményről a Pride hónap során](#) vagy a Riot különböző régiókból származó munkatársainak bevonásáról a VALORANT ügynökei kapcsán – bármihez is fogunk, arra a sokszínűség és elfogadás lencséjén keresztül tekintünk.

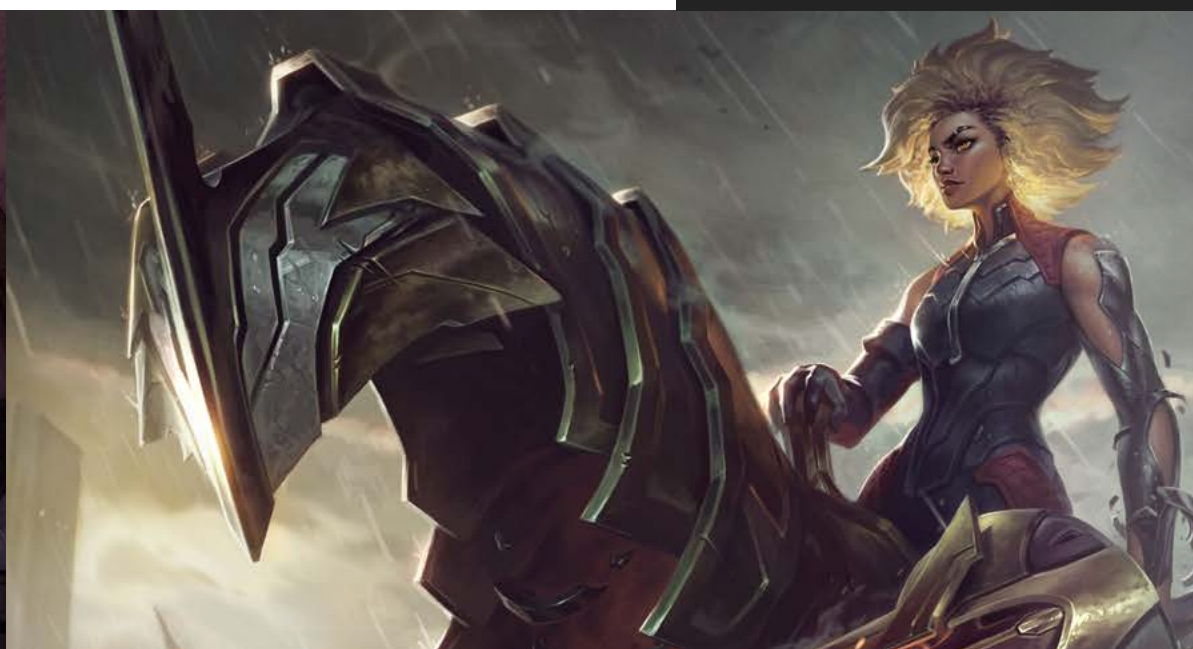
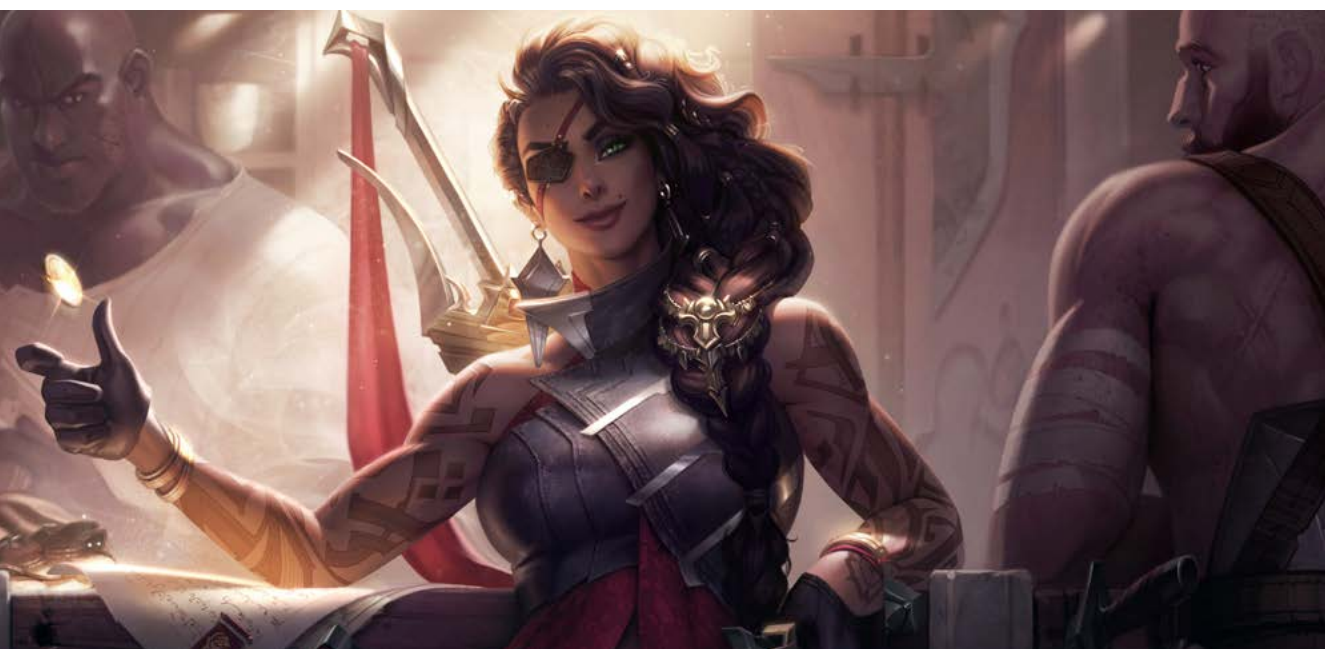
Idén bevezettük a sokszínűség és elfogadás jegyében készített termékútmutatót is. Ez bevezetőként szolgál a Riot különböző termékein dolgozó új munkatársak számára azokat az eszközöket illetően, amelyekre a sokszínűség és elfogadás problémáinak megvitatása kapcsán szükségük lesz a kreatív folyamat során.

”

Hihetetlen élmény volt számomra, hogy a történetírói csapattal közösen dolgozhattam Raze kulturális gyökereinek megalkotásán. Az a tény, hogy a karakter hiteles ábrázolása érdekében a csapat brazilokat is bevont a párbeszédbe, igazán lenyűgözött. Röviden összefoglalták nekem a Raze-zel kapcsolatos tudnivalókat és a karakter legfontosabb jellemzőit, és attól kezdve Brazília azon régióiról kezdtünk beszélgetni, amelyek származási helyként illenének a karakterhez. A brazil közösség ünnepelte Raze megjelenését, és rengeteg visszajelzést kaptunk azzal kapcsolatban, hogy a játékosok mennyire magukénak érzik a karaktert. Nagyon jó érzés, hogy viszontláthatjuk a kultúránkat

egy karakterben, és ezáltal megmutathatjuk a világnak. Személy szerint én örökké hálás leszek ezért.”

Nathalia M.,
II. honosítási producer,
kreatív szolgáltatások



Együtt megváltoztatjuk a játékot

Partneri kapcsolatok a faji egyenlőségi kezdeményezés elősegítéséért

2020 júniusában, George Floyd meggyilkolását követően bejelentettük [a változás iránti elkötelezettségünket](#). A diverzitásért és befogadásért felelős csapatunk kezdeményezésein kívül a társadalmi hatásért felelős és a vállalatfejlesztési csapatokkal is együtt dolgozunk két kulcsfontosságú projekten:

Underrepresented Founders (URF, Alulreprezentált alapítók programja)

Tavaly elindítottuk az Underrepresented Founders programot, válaszul a fekete közösséget érintő, évszázadok óta tartó faji igazságtalanságra. A program célja, hogy 10 millió dollárt juttasson el a videójáték-ipar alulreprezentált alapítói és startupjai számára. A tavalyi évben rendkívül tehetséges alapítókra találtunk rá, akiket támogathatunk, és több mint 5 millió dollárt juttattunk el különböző startupoknak és programoknak – befektetéseink több mint 30%-át fekete alapítók, több mint 50%-át pedig női alapítók kapták. És még csak most jön a java.

Eredeti elkötelezettségünkhöz képest növeltük a finanszírozás összegét, és máris további 1,6 millió dollárt ajánlottunk fel olyan régiókban élő játékfejlesztők támogatására és mentorálására, amelyekre kevesebb figyelmet fordít a világ. A program bejelentett partnerei a következők: [WINGS](#), [Twin Drums](#), [Double Loop Games](#), [Carry 1st](#) és [The Last Gameboard](#). Ha szeretnél többet megtudni ezekről a szervezetekről és arról, hogyan támogatja a program a helyi közösségük peremére szorult fejlesztőket, [itt olvashatsz róla](#).

Társadalmi hatás

A Riot 2020-ban 1 millió dollárt ajánlott fel a Social Impact Fundon keresztül arra, hogy a következő három évben fejlődést érjünk el az igazságszolgáltatási rendszer reformja, a kisebbségek tulajdonában lévő kisvállalkozásokba való befektetések, az ágazatban alulreprezentált csoportok számára teremtett lehetőségek, valamint a munkahelyi előítéletek és kirekesztés elleni fellépés terén. Együtt dolgoztunk a fekete alkalmazottaink erőforráscsoportjával, a Riot Noir-val is, és 50 000 dollárnyi felajánlást osztottunk szét az ACLU Foundation és a The Innocence Project között. A továbbiakban is keressük azokat a szervezeteket, amelyeket anyagilag támogathatunk 2021-ben. Ha szeretnél többet megtudni a Riot társadalmi hatásért felelős csapatáról és a munkáról, amelyet a rendszer mélyén gyökerező problémák felszámolásáért és közösségünk hosszú távú változásáért végez, tekintsd meg a következőt:

[Társadalmi hatás – Visszatekintés a 2020-as évre.](#)



10
MILLIÓ
DOLLÁR

a videójáték-ipar
alulreprezentált alapítói és
startupjai számára az URF
programon keresztül

50
EZER
DOLLÁR

ösztöndíj videójátékok iránt
érdeklődő fekete diákoknak

1
MILLIÓ
DOLLÁR

befektetés az
igazságszolgáltatás reformjába
és a kisebbségek tulajdonában
lévő vállalkozásokba

Együtt megváltoztatjuk a játékot

Küzdelem a bomlasztó viselkedéssel

A bomlasztó jellegű játékbeli viselkedés, például a csevegésben vagy hangos csevegésben történő bántalmazás, valamint a játékosok egyéb kártékony tevékenységei meghatározó kihívást jelentenek nem csak a Riot, hanem az egész iparág számára.

A múlt évben az egész játékiparnak betekintést nyújtottunk a [játékosdinamika](#) erén tett megállapításainkba. Beszélünk összejöveteleken, például a Játékfejlesztők konferenciáján, kapcsolatba léptünk iparági csoportokkal, mint például a Fair Play Alliance és az Entertainment Software Association, és közvetlenül érintkeztünk a játékosokkal is rendszeres frissítéseinken keresztül (például [itt](#) a League of Legends, illetve [itt](#) a VALORANT esetében).

Ezenkívül partnerkapcsolatot kezdtük a Fair Play Alliance és az Anti-Defamation League szervezetekkel, hogy támogassuk

a [Bomlasztó és káros viselkedés az online játékokban keretrendszer](#) fejlesztését. A keretrendszer célja, hogy olyan közös nyelvet hozzon létre a játékfejlesztők számára, amellyel megérthetik a bomlasztó és káros viselkedést a játékokban, valamint hogy betekintést nyújtson abba, hogyan lehet enyhíteni, csökkenteni vagy felszámolni ezeket az eseteket.

A Riot központi játékosdinamikáért felelős csapata (Central Player Dynamics – CPD) ezeket a játékosdinamikáról szóló elveket alkalmazza a Riot játékaiban, olyan szolgáltatásokat, eszközöket és bevált eljárásokat biztosítva, amelyek a játékosok közötti egészséges interakciót és a bomlasztó viselkedés mérséklését népszerűsítik, miközben az egészséges játékot ösztönzik és támogatják. A CPD ezen kívül játékfüggetlen funkciókat és szolgáltatásokat is fejleszt, mint amilyen például a Riot játékosjelentéseket értékelő folyamata, és egyeztet a csapatokkal a játékosdinamikáról a játék kezdeti fázisaitól kezdve az üzemeléséig.



Egy olyan csapat vezetőjeként, amely a játékosok közötti egészséges interakció népszerűsítésén, a bomlasztó viselkedés csökkentésén és az egészséges játék ösztönzésén dolgozik, nagyon fontos számomra, hogy a csapatom kultúrák, tapasztalatok és identitások széles skáláját tükrözze. A Riot sokszínűségi és befogadási programja segített nekem, hogy egy olyan csapatot építsek és tartsak fenn, amelyben sokféle látásmód jelenik meg. Mivel a játékfejlesztő csapatokkal azon dolgozunk, hogy a játékosdinamikáról szóló alapelveket alkalmazzuk a játékaikban, ez a sokszínűség a játékosok számára is jobb tapasztalatokat biztosít.”

Paul S., vezető termékmenedzser,

Központi játékosdinamikával foglalkozó csapat

A CPD számos területbe fektetett be, hogy megoldja a bomlasztó viselkedés problémáját a Riot játékaiban:

Hangalapú kommunikációs értékelési rendszer fejlesztésébe kezdett, hogy jobban kezelhető legyenek a játékon belüli bomlasztó hangcsevegésekről szóló jelentések

Jelenleg együtt dolgozik a Riot Games Stúdióval, hogy már a játék fejlesztési életciklusának kezdetétől, a játék készülségéről döntő vizsgálatok részeként elmélyítse a játékosdinamikáról szóló megbeszéléseket és értékeléseket

Tovább fejleszti az észlelőrendszereinket, különösen a nevek ellenőrzéséért és a szöveges csevegés értékeléséért felelős rendszereket, beleértve az azonossággal kapcsolatos kifejezések észlelésének fejlesztését

Sorozatban a második éve tart fenn partnerkapcsolatot a Riot Karma és a Riot játékos támogatói csapatával, hogy támogassa a [Crisis Text Line krízisvonalat](#) (CTL). A CTL ingyenes, SMS-alapú tanácsadási szolgáltatást nyújt minden Észak-Amerikában élő játékosnak, aki a 741741 számra szöveges üzenetben elküldi a RIOT szót. Továbbra is vizsgáljuk a lehetőségeket, hogy más régiókra is kiterjeszthessük ezt a szolgáltatást.

#TogetherWeAreRiot

Amikor az alapítók tizenöt évvel ezelőtt elindították ezt a céget, egy olyan játék létrehozása volt a céljuk, amelyben a játékosok meglátják, meghallgatják és bevonják. Ma a Riot csapatának 3000 tagja dolgozik azon világszerte, hogy ez a küldetés a következő tizenöt évben és azután is teljesülhessen.

Megünnepeljük a sikereinket, tanulunk a hibáinkból, és továbbra is az a célunk, hogy a játékosok és a dolgozók számára is remek vállalat legyünk. 2020 megtanított minket arra, hogy elképesztő dolgokra vagyunk képesek rendkívüli körülmények között. Tavaly végre indokoltá vált a többes szám a Riot Games nevében.

Nem volt könnyű, és nem volt mindig zökkenőmentes, de folyton tanultunk, figyeltünk és fejlődtünk.

Megtisztelve és lekötelezve érezzük magunkat, amiért a Riot a tavalyi évben elnyerte a Nagyszerű munkahely címet, mivel a dolgozóink 94% szerint valóban remek itt dolgozni. Örömmel fogadtuk továbbá azt is, hogy megnyertük a Financial Times sokszínűségi díját, miután a Financial Times 15 000 cég több mint 100 000 dolgozójának részvételével készített felmérést arról, hogy a cégük mennyire befogadó, és milyen erőfeszítéseket tesz a sokszínűség különböző vonatkozásainak népszerűsítésére. Legutóbb pedig, 2021 júliusában felkerültük a Fortune „100 legjobb munkahely az Y generációnak” nevű listájára. Boldogok vagyunk, hogy a Riot csapata érzi a kulturális evolúciónk hatását, de továbbra is szorgalmasan fogunk tenni azért, hogy olyan kultúránk legyen, ahol a tehetségek kibontakozhatnak és a legjobbak lehetnek.



