

MIRARE PIU' IN ALTO

RAPPORTO
ANNUALE SU
DIVERSITÀ E
INCLUSIONE
2021



INTRODUZIONE DEL TEAM DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Questo è il terzo anno in cui Riot pubblica i nostri progressi nel campo della diversità e dell'inclusione. Ripensando a questi anni, può volerci un po' per ricordare tutte le cose che sono successe: tutte le persone, le esperienze e i momenti che hanno avuto un impatto sulla nostra cultura aziendale. La stesura annuale di questo rapporto è, in parte, un mezzo che ci permette di riconoscere le tappe che abbiamo percorso e il lavoro che ancora c'è da fare.

Nel 2021, mentre il mondo attorno a noi continuava a navigare in acque incerte, abbiamo continuato a cercare di offrire a giocatori e Rioter la migliore esperienza possibile. Come organizzazione, siamo ancora in una fase di transizione verso un nuovo capitolo della nostra storia, che ci ha visto passare da azienda sviluppatrice di un solo gioco a compagnia con più titoli, dalla creazione di un eSport di successo allo sviluppo di vari eSport globali, e da società incentrata esclusivamente sui videogiochi a vera e propria azienda di intrattenimento (in parte grazie ad Arcane, la prima serie televisiva animata di Riot!)

A pensarci bene, in un certo senso siamo un'azienda diversa rispetto a quella che eravamo prima della pandemia. Siamo anche consapevoli che per riuscire a raggiungere il nostro obiettivo di essere l'azienda di videogiochi più indirizzata verso il giocatore al mondo, dobbiamo essere una società in cui i Rioter presenti e futuri possano dare il meglio di sé nel lavoro. Diversità e inclusione sono davvero al centro della nostra cultura aziendale, poiché promuovono un ambiente che permette a tutti i Rioter di essere completamente coinvolti e questo si riflette nell'autenticità che mostriamo ai giocatori e alla community.

Questo rapporto è una fotografia del 2021, che per noi ha rappresentato un anno fondamentale in cui abbiamo gettato le fondamenta per quello che riteniamo essere un nuovo capitolo di trasformazione per Riot. Benché ci siano state molte variabili esterne che hanno causato situazioni di grande imprevedibilità, siamo riusciti a migliorare i nostri processi interni e abbiamo continuato a concentrarci sull'esperienza dei giocatori. Abbiamo fatto molti passi in avanti, dando ai giocatori più modi per esprimere se stessi nei nostri giochi e investendo più risorse nelle nuove generazioni di creatori di contenuti e professionisti dei videogiochi. Ovviamente, il nostro approccio aziendale alla diversità e all'inclusione non è lineare e passa attraverso apprendimento, valutazione e aggiustamenti costanti che ci permettono di continuare a crescere e migliorare. Nel concentrarci sui Rioter, sui processi interni, sulla cultura aziendale e sui nostri prodotti, abbiamo deciso che non esiste uno standard a cui aspirare, poiché si tratta di un lavoro in costante evoluzione.



01 PERSONE E PROCESSI

PAGINA 03



02 CULTURA AZIENDALE

PAGINA 11



03 SETTORE E PRODOTTI

PAGINA 16



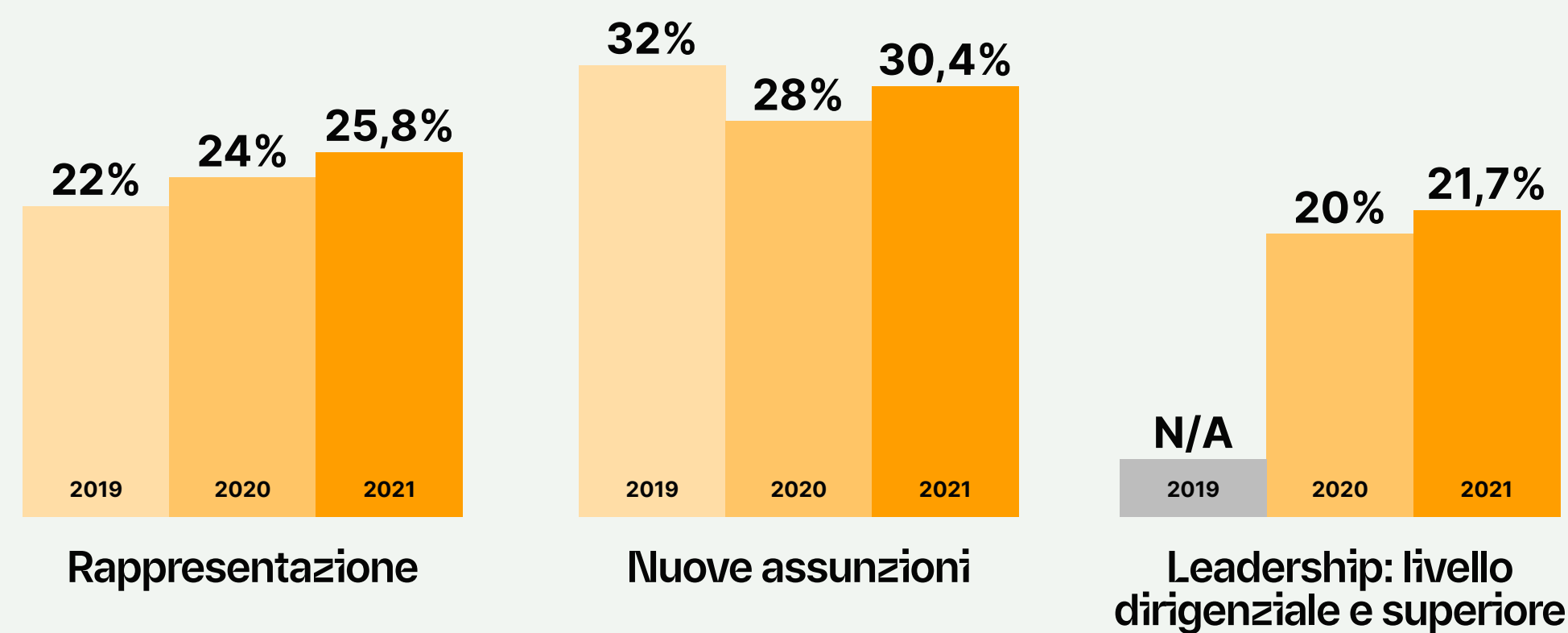
PERSONE E PROCESSI

01

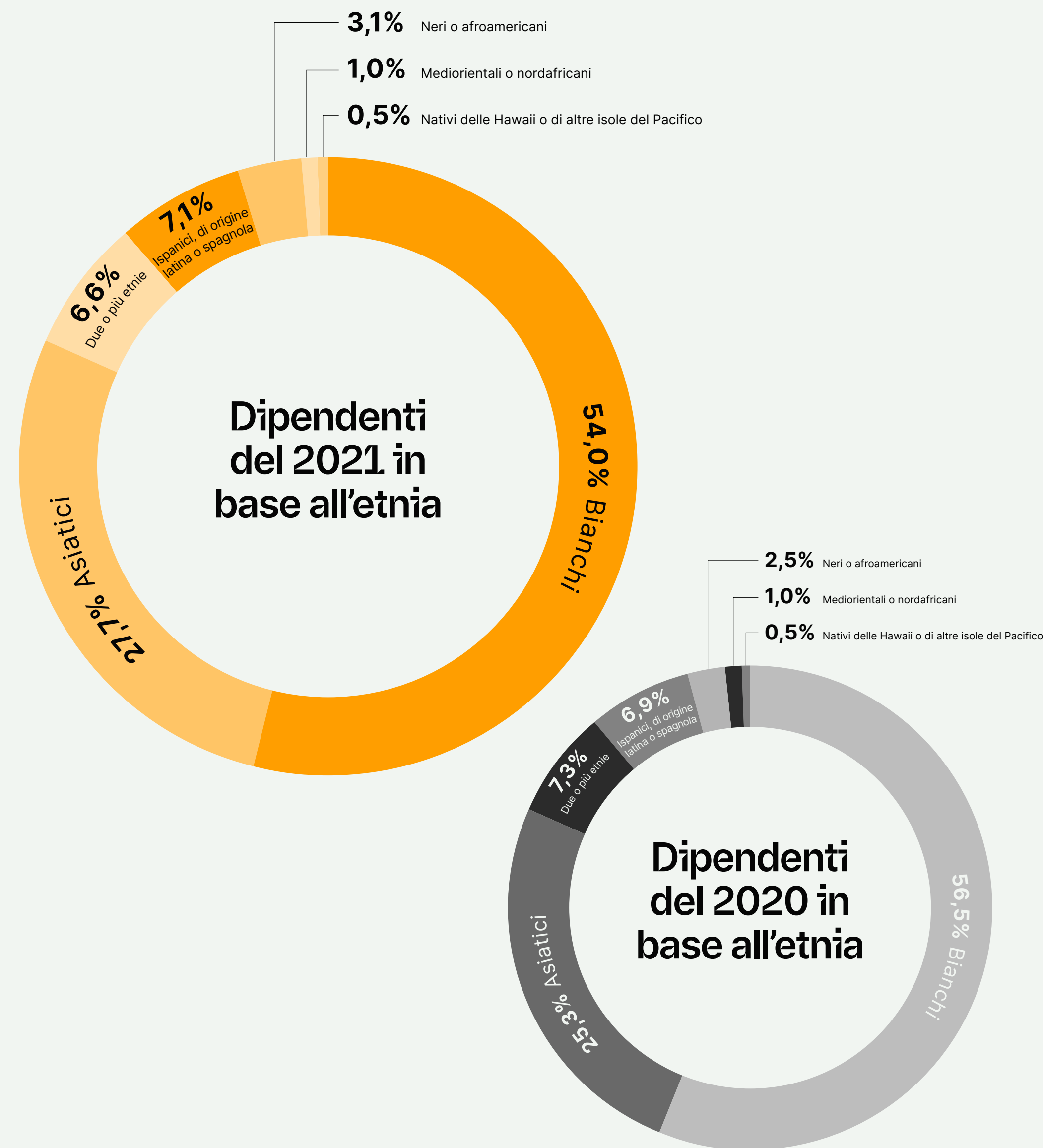
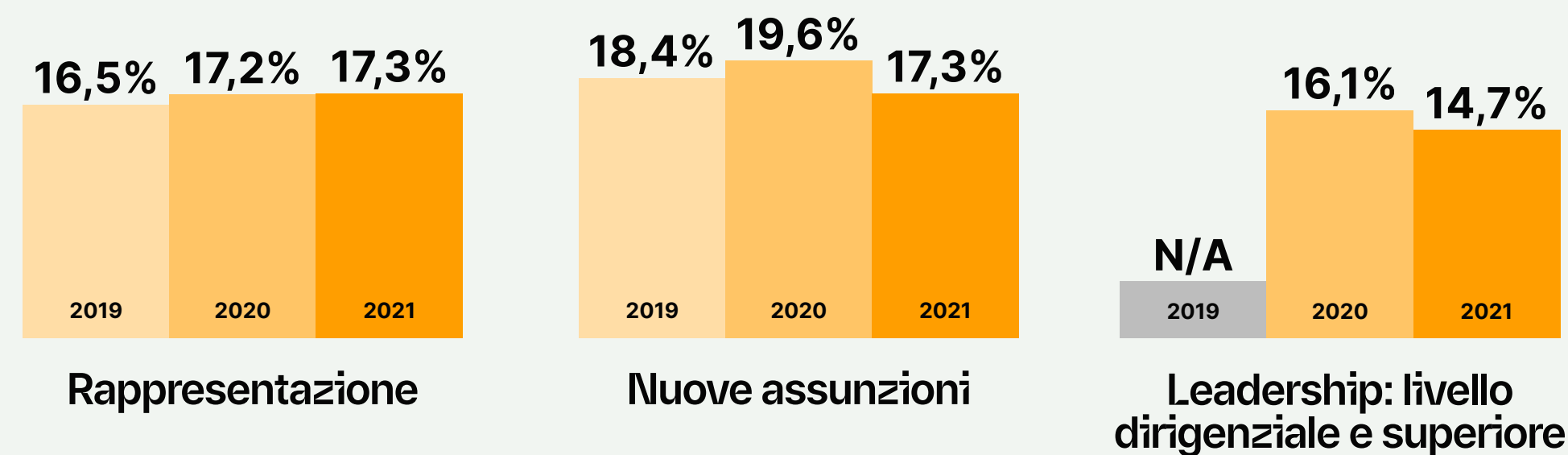


I NOSTRI NUMERI

Donne nel complesso



Minoranze sottorappresentate negli Stati Uniti



Minoranze sottorappresentate (URM) = neri o afroamericani, ispanici, di origine latina o spagnola, nativi americani o nativi dell'Alaska, nativi delle Hawaii o di altre isole del Pacifico e due o più etnie negli Stati Uniti.

Progressi in corso, ma c'è ancora molto da fare

Si vince insieme solo quando le squadre sono fondate su diversità e inclusione. Dobbiamo promuovere una cultura che spinga alla collaborazione, agevoli il pensiero creativo e agisca al livello globale, al fine di offrire esperienze innovative e giochi straordinari al nostro pubblico.

Per questo, è fondamentale la trasparenza nei dati di rappresentatività e assunzioni. Quest'anno, abbiamo introdotto due modifiche al modo in cui presentiamo questi dati:

- Abbiamo ridefinito la categoria "Leadership" in modo che includa i Rioter di livello dirigenziale e superiore. Questo cambiamento rispecchia la nostra definizione interna di "leader senior" ed è in linea con l'iniziativa legata alla diversità che abbiamo implementato per le assunzioni.
- Abbiamo aggiornato la definizione di Minoranze sottorappresentate (URM) affinché includa la categoria "Due o più etnie". Questo ci offre una visione completa della popolazione URM ed è più in linea con i nostri standard interni e con le migliori procedure di diversità e inclusione.

Anche se abbiamo rilevato evidenti progressi in alcune fasce dei nostri dipendenti, come un aumento del numero di Rioter donne in tutto il mondo, abbiamo anche osservato dei cali nelle percentuali di categorie URM secondo la nuova definizione. Per questo motivo, è importante valutare costantemente il nostro approccio ai metodi con cui attiriamo e manteniamo in Riot talenti eterogenei. Sappiamo che ogni battuta di arresto costituisce una delusione, ma stiamo lavorando per rifinire le nostre procedure e riorientare la nostra attività di reclutamento, che ci permetterà di ottenere risultati migliori e di puntare più in alto nel 2022.





Impegno dei dirigenti

La trasparenza nel campo della diversità e dell'inclusione ai più alti livelli dirigenziali di Riot viene tracciata in ciascuno dei nostri pilastri attraverso la Scheda segnapunti per diversità e inclusione e i corrispondenti piani d'azione. La Scheda segnapunti per diversità e inclusione, che viene compilata tramite l'annuale Sondaggio globale dei Rioter, chiede ai nostri dipendenti di valutare l'azienda in base a quattro elementi fondamentali: Coinvolgimento, Indice di inclusività, Impegno dei dirigenti in diversità e inclusione e Opportunità di avanzamento. L'obiettivo di questa iniziativa è di tenere traccia dei progressi che l'azienda fa di anno in anno sotto il profilo della rappresentatività, delle assunzioni e del ricambio per quanto riguarda la diversità di genere e le minoranze sottorappresentate negli Stati Uniti. In base a questa scheda segnapunti, vengono creati dei piani d'azione per diversità e inclusione che delineano interventi specifici da applicare in tre categorie: personale, cultura aziendale e responsabilità.

85% **Indice di inclusione Riot dell'85%**

Ogni anno, conduciamo due sondaggi in tutta l'azienda come parte del Sondaggio Globale Riot (GRS). Il GRS è il nostro strumento per misurare l'opinione dei Rioter sui risultati che stiamo ottenendo, su ciò che funziona bene in Riot e sulle aree su cui dovrebbero concentrarsi i team in futuro. I dati raccolti dai nostri dipendenti sono fondamentali per promuovere una compagnia e una cultura aziendale sane.

Inoltre, il GRS calcola un "indice di inclusione" basato sulle risposte dei Rioter. Si tratta di uno strumento sviluppato dai team di Diversità e inclusione e di Analisi, e include categorie importanti come "essere trattato con rispetto", "sentirsi incluso al livello personale" e "poter essere se stessi nell'ambiente di lavoro". Sappiamo che le società con una cultura aziendale inclusiva sono più innovative e dinamiche, e hanno una maggiore probabilità di ottenere risultati.

Equità retributiva e acquisizione di nuovi talenti

Nel 2021, abbiamo continuato a concentrarci su equità e inclusività nella retribuzione e nell'acquisizione di nuovi talenti, aumentando gli sforzi per attirare candidati eterogenei ed ampliando l'offerta di prestazioni sanitarie per offrire un maggiore sostegno a tutti i Rioter. Per quanto riguarda il controllo delle prestazioni, i membri dei team di Riot di analisi del personale, legale e di sviluppo dei talenti si sono uniti per valutare i risultati in relazione al genere e alle minoranze sottorappresentate. I risultati del controllo delle prestazioni sono stati analizzati approfonditamente da un team multidisciplinare dedicato alla diversità e all'inclusione, per aiutarci a garantire correttezza e uniformità nei nostri processi di gestione delle prestazioni.

Riot ha in corso una collaborazione con una compagnia esterna specializzata nell'eseguire valutazioni complete dell'equità salariale con cadenza semestrale, in cui vengono controllate le retribuzioni e gli esiti delle promozioni per verificare le pari opportunità all'interno dell'azienda. Sono stati analizzati i risultati relativi a ruoli uguali o simili e Riot è orgogliosa di informarvi che i nostri sforzi in questo campo stanno dando i loro frutti: **al momento, non ci sono differenze statisticamente significative nella retribuzione per donne e minoranze sottorappresentate nell'azienda.** Inoltre, Riot ha fatto passi in avanti per migliorare i canali di assunzione per le donne attraverso considerevoli incentivi alle promozioni, dimostrando di avere intenzione di aumentare la loro presenza nel nostro settore.





Bacino di talenti eterogeneo

Cerchiamo di creare un bacino eterogeneo di candidati per tutti i nostri uffici. Attraverso la nostra iniziativa per la diversità, affiancata dall'offerta di laboratori e collaborazioni con Power to Fly, Women in Games in EMEA e APAC, e Afrotech, abbiamo permesso ai Rioter che lavorano in varie discipline di far sentire le proprie voci e di migliorare realmente le loro esperienze lavorative. Questo ci ha permesso di inserire candidati più eterogenei nei nostri canali di reclutamento.

Nelle nostre regioni, abbiamo integrato la diversità e l'inclusione nei processi di assunzione e di formazione dei dipendenti, ponendo l'accento sulle usanze e le culture locali. Nella regione della Asia Pacifica, ogni nuovo Rioter viene sottoposto a un'introduzione alla diversità e all'inclusione, in cui si sottolinea l'importanza della collaborazione e della creatività attraverso l'inclusività. Per i Rioter di EMEA, abbiamo implementato il programma di formazione "Creare una cultura inclusiva", che fornisce ai nostri dipendenti le conoscenze e gli strumenti per formare team inclusivi. La regione EMEA ha anche un programma di formazione chiamato "Leadership inclusiva" per tutti i team dirigenziali europei e per i direttori dei diversi paesi. Il programma ha l'obiettivo di spiegare meglio ai partecipanti i nove comportamenti associati a una leadership inclusiva.



Credo che Riot e la cultura aziendale che abbiamo costruito ci permettano di assumerci abbastanza rischi da migliorare la compagnia. Non ho mai visto un'azienda che incarna i propri valori come fa Riot. È qualcosa che va ben oltre gli slogan: fa parte dei colloqui, del modo in cui ci diamo feedback tra noi nelle valutazioni delle prestazioni e del modo in cui ci assumiamo le nostre responsabilità rispetto ai colleghi. È qualcosa di davvero speciale."



Sara L.
MANAGER
GESTIONE DEI PROGRAMMI TECNICI

La prossima generazione di professionisti dei videogiochi

Crediamo che per creare un futuro inclusivo nel nostro settore e anche oltre, dobbiamo pensare alla prossima generazione di Rioter e di professionisti dei videogiochi. Ci siamo impegnati ad assumere tirocinanti provenienti da contesti diversi, tramite partner come The Black Collegiate Association (BCGA), che ci ha fornito candidati da università storicamente a maggioranza afroamericana (HBCU), e il nostro Programma di tirocinio EMEA, che si è concentrato sulle assunzioni durante eventi dedicati alle donne.

Grazie all'enorme crescita degli eSport negli ultimi anni, c'è stato un aumento delle opportunità in questo specifico mercato del lavoro. Per preparare meglio gli studenti ad avere successo nel nostro settore, Riot ha dato vita al programma di tirocinio Esports/ALL Riot Esports, con studenti dalla Johnson C. Smith University (JCSU), una HBCU con cui collaboriamo ogni anno. Gli studenti scelti per il programma pilota di quest'estate sono stati i primi tirocinanti a poter dare un'occhiata all'esperienza di Riot Esports e hanno lavorato a stretto contatto con i team di tutti gli eSport globali di Riot per acquisire esperienze reali in tutte le aree di questo settore.



Benessere al lavoro

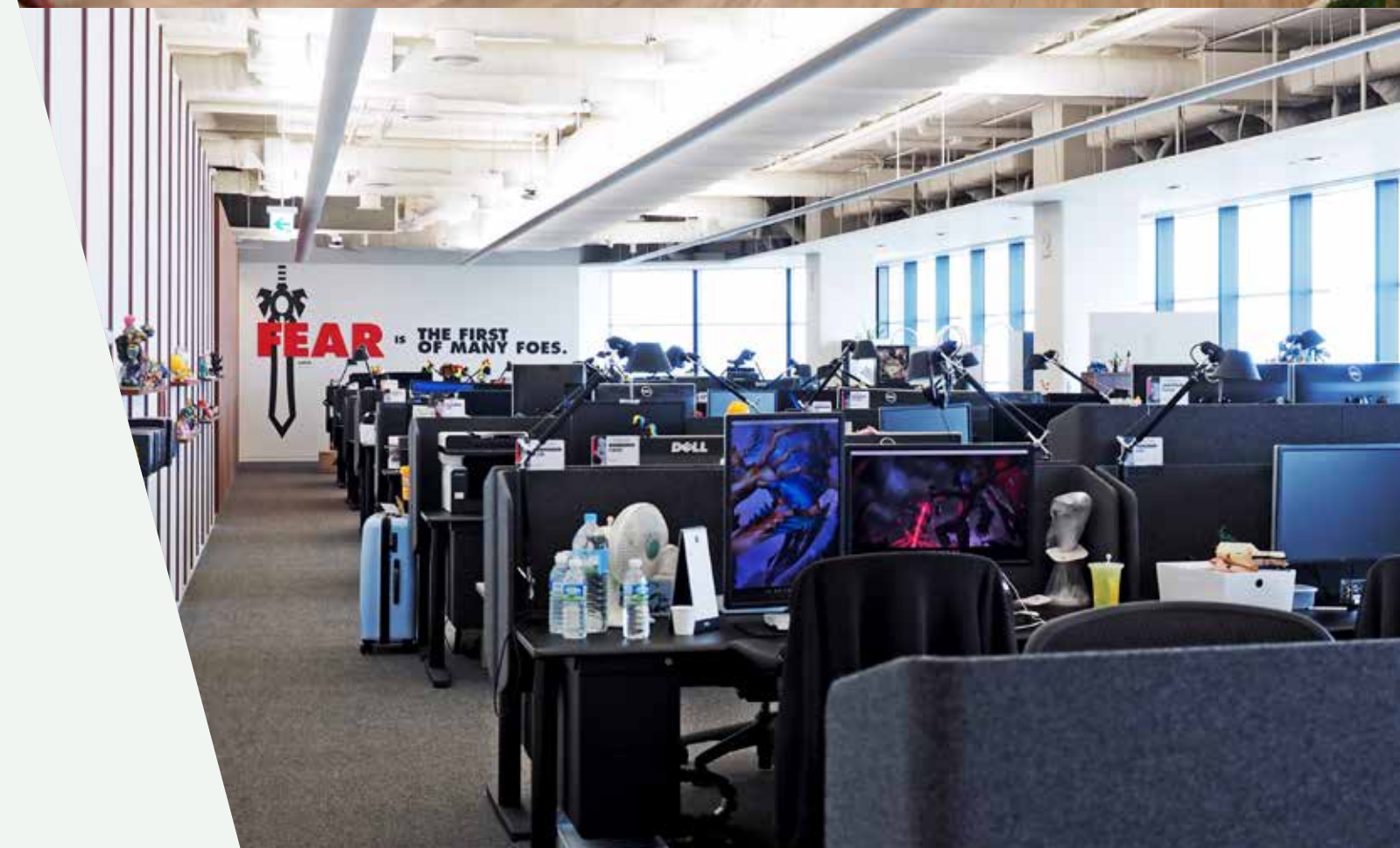
In preparazione al nostro ritorno al campus nel 2022, abbiamo ristrutturato i nostri uffici di tutto il mondo per migliorare il benessere dei dipendenti, dai neogenitori che vogliono tornare al lavoro senza difficoltà, a chi vuole meditare, pregare o riflettere in apposite sale del silenzio.

Nel nostro ufficio di Los Angeles, abbiamo riprogettato sette spaziose sale di allattamento all'avanguardia sparse per tutto il campus, pensate per fornire un ambiente accogliente per i neogenitori. Con l'ampliamento delle nostre sedi fisiche nel 2022, aggiungeremo più stanze di questo tipo.

A Dublino, abbiamo introdotto delle stanze del silenzio multiuso, prenotabili dai dipendenti. Anche il nostro ufficio di Los Angeles dispone di dieci di queste stanze e abbiamo intenzione di aggiungerne altre nel prossimo anno, con l'espansione della sede.

Durante la costruzione del centro di trasmissione remota per gli eSport di Riot a Dublino, che ha aperto nel 2021, l'accessibilità è stata una delle priorità nelle fasi di pianificazione e di design. Il team delle strutture ha lavorato a stretto contatto con quello di diversità e inclusione per implementare vari ambienti che servissero a promuovere l'inclusività. La nuova struttura include stanze del silenzio multiuso, oltre a servizi igienici e docce unisex con piena accessibilità. Durante il processo di design abbiamo preso in considerazione anche le esigenze sensoriali dei nostri dipendenti e abbiamo creato dei programmi completi per luci, temperature e acustica all'interno delle sale di collaborazione, nei bagni e nei nostri spazi comuni.

Nel 2022, abbiamo intenzione di analizzare attentamente tutti i nostri uffici e rimodernarli per creare l'ambiente più accogliente e accessibile possibile per i Rioter di oggi e di domani. Durante la costruzione di questi ambienti in cui i Rioter potranno essere completamente se stessi mentre lavorano, prenderemo in considerazione molti aspetti, tra cui il benessere fisico e mentale, le disabilità, la sostenibilità e la cultura.





CULTURA AZIENDALE

02

CREARE UNA COMMUNITY INCLUSIVA E GLOBALE

In quanto compagnia internazionale con oltre 20 uffici in 16 paesi, la costruzione di una cultura aziendale assume forme diverse in base all'ufficio e al paese in cui ci si trova. Tuttavia, un elemento resta costante: la nostra missione è di essere la società di videogiochi più indirizzata verso il giocatore a livello mondiale. La realizzazione di questa ambizione non è una prerogativa solo dei nostri team di gioco, ma è parte integrante del DNA della nostra azienda.



Al momento, esistono sei RIG, la maggior parte dei quali è concentrata a Los Angeles, ma a partire dal prossimo anno, inizieremo a introdurli in tutto il mondo. Inoltre, nel 2021 abbiamo cominciato a gettare le fondamenta per un RIG dedicato ai Rioter asiatici e delle isole del Pacifico (API), che inizierà a operare nel 2022.

Rioter Inclusion Group

I nostri gruppi di risorse dei dipendenti, i Rioter Inclusion Group (in passato chiamati Riot Identity Groups), quest'anno hanno cambiato nome nel tentativo di coinvolgere più personale e di aumentarne l'inclusività e gli interventi nelle discussioni sull'intersezionalità, oltre a stimolare una maggiore curiosità culturale al livello globale. Il cuore di ciascun RIG è la community. Questi gruppi permettono ai Rioter di riunirsi per celebrare la diversità, garantire una rappresentatività autentica nel settore dei videogiochi, promuovere un profondo senso di appartenenza a Riot e ai nostri giocatori, e hanno un ruolo fondamentale nel far sì che i Rioter di ogni provenienza possano crescere e avere successo. Grazie alle loro idee, i programmi e le iniziative, i RIG continuano ad essere importantissimi per costruire e coltivare una community inclusiva dentro e fuori dall'azienda.

Come riconoscimento dello straordinario contributo e del tempo dedicato alle iniziative dei loro gruppi, i team dirigenti dei RIG hanno ricevuto dei bonus per il lavoro che svolgono per migliorare diversità e inclusione in Riot.



I Rioter durante la Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia (IDAHO TB)



Filipinos at Riot (FAR)

Missione: rafforzare, unire e celebrare la comunità filippina in Riot e nella community dei videogiochi.

Durante il Mese della storia filippino-americana, i FAR hanno invitato Dante Basco, attore americano di origine filippina, a parlare ai Rioter delle sue esperienze nell'industria dello spettacolo come individuo di origine filippina e a raccontare come ha promosso una maggiore rappresentazione della sua cultura nel corso della sua carriera. Potete leggere la conversazione [qui](#)!



Rainbow Rioters

Missione: promuovere community e prodotti inclusivi per persone LGBTQIA+ in Riot e oltre.

Abbiamo festeggiato il Mese del Pride, la Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia (IDAHOTB) e la Giornata nazionale del coming out. Abbiamo collaborato con Twitch e con creatori di contenuti appartenenti alla comunità LGBTQIA+ per organizzare una Stream-A-Thon del Pride, che è stata seguita da oltre 349.000 spettatori in tutto il mondo. In Europa, i Rioter hanno "marciato virtualmente per il Pride" attorno alle proprie abitazioni e nei propri quartieri per raccogliere fondi da devolvere alla sezione europea dell'International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA). Inoltre, abbiamo introdotto del merchandise a tema Pride, i cui proventi sono stati interamente destinati al sostegno di organizzazioni LGBTQIA+.



Riot Alliance of Diverse Genders (RAD Genders)

Missione: spingere Riot ad essere un luogo in cui le persone di tutti i generi possano crescere e vedersi rappresentate nei prodotti dell'azienda.

Per il Mese della storia delle donne, abbiamo festeggiato le nostre straordinarie Rioter e i loro colleghi oltre la binarietà di genere in tutte le regioni. In Europa, abbiamo celebrato i risultati sociali, economici, culturali e politici delle donne attraverso una serie di panel in cui i Rioter hanno condiviso le loro storie, i processi creativi e le riflessioni su cosa significa coltivare una rappresentatività autentica e sull'impatto che ha su giocatori e fan.



Riot Noir

Missione: fare da megafono alle voci delle persone afroamericane e aumentare la loro rappresentatività in Riot, dentro e fuori dai prodotti.

I membri di Riot Noir si sono riuniti per celebrare il Mese della storia afroamericana e onorare le eccellenze della loro comunità nel mondo dei videogiochi e dell'intrattenimento. Da un quiz per la community e una serata giochi a una discussione sul lavoro dei pionieri afroamericani nella community dei giochi di lotta (FGC), Riot Noir ha sfruttato questo mese per mostrare il proprio impegno costante nel fare da cassa di risonanza alle voci degli individui afroamericani e ad aumentare la loro rappresentatività in Riot e in tutto il settore.



Riot Unidos

Missione: offrire un ambiente solidale ai Rioter latini e ai loro sostenitori, promuovendo una loro maggiore visibilità, la creazione di legami culturali, sensibilizzazione della community, e cambiamenti positivi in tutta Riot Games.

Riot Unidos ha collaborato con il nostro ufficio di Città del Messico per creare un video promozionale in onore del Mese della tradizione latina. Il video mostra l'impegno dei Rioter per offrire ai giocatori le migliori esperienze possibili in tutti i nostri giochi e nella community latino-americana. Potete vederlo [qui](#)!



Veterans@Riot

Missione: dare supporto ai Rioter reduci, aumentandone la rappresentatività nel settore dei videogiochi e dell'intrattenimento.

Veterans@Riot ha fornito ai Rioter l'opportunità di partecipare alla Giornata della salute mentale, alla Giornata dei reduci e di collaborare con organizzazioni come Hire Heroes e Stack Up.

ATTIVAZIONI CULTURALI E PROGRAMMI CON UNA PROSPETTIVA LOCALE

Nel 2021, abbiamo celebrato le culture e le comunità di Rioter in tutto il mondo. Ci siamo anche presi del tempo per onorare le ricorrenze più importanti e riflettere sul mondo che ci circonda. Durante il Juneteenth abbiamo invitato Wellness for the People per delle “sessioni di wellness” in cui si è parlato di intersezionalità, in collaborazione con Riot Noir e Rainbow Rioters. Abbiamo anche invitato a parlare ai Rioter la game designer Jane McGonigal e la psicologa della salute Kelly McGonigal, entrambe specializzate nel rapporto tra videogiochi e salute mentale. Per celebrare la Giornata mondiale per la consapevolezza della salute mentale, le sorelle hanno dispensato dei consigli per affrontare gli stress della vita quotidiana.

Nei nostri uffici della regione LatAm, i team hanno organizzato dei laboratori incentrati sulla filosofia della campagna HE4SHE, sviluppata dalle Nazioni Unite. Tra gli argomenti dell’iniziativa, si è discusso di come promuovere un ambiente che favorisca la parità di genere attraverso la comprensione dei costrutti sociali relativi alla mascolinità in America Latina.

Per festeggiare la fine dell’Eid al-Fitr, l’ultimo giorno delle celebrazioni del Ramadan, il team di VALORANT nei nostri uffici della regione MENA ha collaborato alla creazione di un video musicale della canzone Anta Al Batal, che è stato pubblicato in varie lingue e ha visto la presenza di famosi artisti locali provenienti da tre grandi sotto-regioni: del Nord Africa, del Levante e del Golfo. Includendo artisti di aree diverse, anche all’interno della stessa regione, il team è riuscito a trasmettere la varietà di culture al maggior numero di giocatori possibile nelle diverse realtà locali.



Diversità e inclusione sono state una parte fondamentale del ruolo della regione EMEA all’interno dell’organizzazione. Dall’offrire una piattaforma per condividere con i Rioter le nostre esperienze culturali all’aver delle stanze per la preghiera dove poter praticare la mia fede, questi momenti hanno avuto un profondo impatto sulla mia esperienza qui in Riot e mi fanno essere ottimista sul nostro futuro di azienda globale. Ma soprattutto, tutto questo si ripercuote sul nostro lavoro e sulle straordinarie esperienze che creiamo per giocatori provenienti da ogni contesto e cultura.”



Ali M.
DIRETTORE NAZIONALE DI MENA E INDIA



A causa della pandemia, non ho avuto ancora l'occasione di conoscere molti dei Rioter che lavorano nel mio ufficio. Gli eventi di Women@Riot mi hanno dato l'opportunità di entrare in contatto con le colleghe non solo del mio ufficio, ma di tutti gli altri e di trarre ispirazione da loro. Qui a Singapore, abbiamo attraversato diverse fasi di lockdown ed è facile sentirsi distaccati dagli altri. Avere una community per parlare ad altre donne che stanno vivendo esperienze simili è stato straordinario e credo di aver trovato un senso di appartenenza grazie al programma.”



Mei X.
MANAGER
GAME PRODUCTION

Sostenere i Rioter donne e quelli oltre la binarietà di genere

Women@Riot, un programma di sviluppo professionale e personale per le Rioter e per i loro colleghi oltre la binarietà di genere, è incentrato su tutoraggio, coaching e networking. Abbiamo organizzato dei laboratori trimestrali globali e degli incontri virtuali mensili con i direttori senior, per dare ai Rioter l'occasione di avere conversazioni informali e istruttive in cui poter porre domande, ricevere consigli e trovare un mentore. Questi incontri virtuali hanno contribuito a promuovere un senso di comunità tra i partecipanti di tutto il mondo. Per un'ora al mese, queste conversazioni offrono un'opportunità di passare del tempo insieme e di sentire un senso di appartenenza. Inoltre, abbiamo invitato relatori ospiti come Kim Scott, autrice di Radical Candor, per parlare di come i dipendenti possono applicare questa filosofia gestionale nel loro lavoro.



Kim Scott (a destra), autrice di Radical Candor

SETTORE E PRODOTTI

03





Ero così emozionato che i Riot Unidos fossero coinvolti in una grande organizzazione come Latinx In Gaming. Sono stato moderatore per due panel in cui i Rioter hanno mostrato tutta la passione e l'energia per gli eSport che anima la regione LatAm. Gli spettatori ci hanno anche riferito che la storia raccontata da un Rioter proveniente dai quartieri poveri di Los Angeles li ha particolarmente toccati. Avere l'opportunità di condividere con la comunità latino-americana tutti gli straordinari risultati raggiunti negli eSport e nella community di Riot da individui che hanno il loro stesso aspetto, parlano come loro e giocano come loro, è stata una delle esperienze più gratificanti che ho avuto in questa azienda."



Carlos H.
SPECIALISTA DELL'IT

CREARE LA PROSSIMA GENERAZIONE DI VIDEOGIOCHI

Quando pensiamo all'inclusività, dobbiamo considerarla da ogni punto di vista, e questo implica contribuire a plasmare il settore nel suo complesso. Dall'incoraggiare e investire negli sviluppatori e nei game designer provenienti da comunità sottorappresentate a fornire alle generazioni future gli strumenti necessari ad avere successo in questo settore, dobbiamo sostenere l'intera community per promuovere l'inclusività in modo duraturo.

Esports/ALL

Riot ha fondato la coalizione Esports/ALL nel 2020 per aiutare a creare un ecosistema di eSport inclusivo, eterogeneo e di successo promuovendo una cultura aperta a nuove prospettive, che consenta l'accesso al settore attraverso attività educative e promuova lo sviluppo dei gruppi meno rappresentati. Esports/ALL è una coalizione davvero globale composta da membri di tutti i team di eSport che sono interessanti alla diversità e all'inclusione in questo settore, e alle iniziative con impatto sociale, e che condividono l'obiettivo di rendere gli eSport accessibili a tutti. Nel 2021, questa unione è riuscita a rafforzare le sue fondamenta creando una struttura dirigenziale e lanciando il suo programma pilota di tirocinio.

Underrepresented Founders (URF)

Nel 2020, abbiamo lanciato il programma Underrepresented Founders (URF). Da allora, abbiamo investito quasi 7 milioni di dollari dei 10 che avevamo previsto come impegno iniziale.

Le aziende hanno investito in:

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

Game Changers in tutto il mondo

Lanciata nel 2021, l'iniziativa Game Changers è stata fondata con l'obiettivo di creare nuove opportunità e visibilità per le persone oltre la binarietà di genere che vogliono partecipare all'eSport di VALORANT, attraverso un insieme di eventi per la community e competizioni di alto livello. Oltre ai tornei competitivi, Game Changers ha fornito un programma di formazione per sostenere le donne e gli altri individui che vogliono perseguire una carriera nel settore degli eSport.

Inoltre, Riot ha collaborato con **Women in Games France** per lo sviluppo di un programma di incubazione che ha debuttato nel 2019 e ha l'obiettivo di aiutare le donne a diventare giocatrici professioniste e figure di riferimento. Nel 2021, le giocatrici di League of Legends e VALORANT hanno ricevuto sessioni di coaching individuale con dei professionisti, hanno partecipato a dei bootcamp con G2 Esports e Gamers Origin, e hanno gareggiato in importanti tornei europei amatoriali e semi-professionistici.

L'iniziativa VCT Game Changers è stata lanciata in otto delle nostre regioni per offrire maggiori opportunità nel mondo degli eSport alle donne e alle persone oltre la binarietà di genere:

EUROPA, MEDIO ORIENTE E AFRICA

50+

squadre hanno partecipato a eventi competitivi

18

squadre iscritte a organizzazioni consolidate di eSport

5

donne selezionate dalle squadre attraverso i nostri programmi di incubazione

CINA

50%

dei commentatori di produzione in corso di formazione sono donne

SUD-EST ASIATICO

120+

singole squadre e 18 paesi hanno partecipato al torneo

NORD AMERICA

1°

Creato il primo programma di formazione per commentatori di Game Changers



Ha avuto uno degli eventi competitivi femminili più seguiti su Twitch



Ha vinto il premio Women in Games

AMERICA LATINA

+

Nivea è diventata sponsor di Game Changer Tournaments, Master Classes, e Talks

BRASILE

50+

squadre hanno partecipato in due tornei Game Changers e hanno lanciato un podcast dal titolo Game Changers Talks

Partecipare alle discussioni nel settore dei videogiochi per promuovere l'inclusività

I Rioter prendono spesso l'iniziativa e condividono le loro preziose idee ed esperienze uniche con giocatori, professionisti e colleghi, con l'obiettivo di migliorare il settore per le generazioni presenti e future.

→ San Diego Comic-Con

Una conversazione spontanea tra Rioter ed Erin Ashley Simon, presentatrice e produttrice, sulle donne che abbattano le barriere durante le loro carriere in tutto il settore dei videogiochi.

→ Gaming While Black

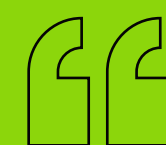
I membri di Riot Noir hanno partecipato a una discussione intitolata "The Skin We're In", per parlare dei personaggi afroamericani nei videogiochi, di quando vengono rappresentati correttamente e dei casi in cui invece non è così.

→ Latinx in Gaming

Rioter provenienti da Los Angeles e da Città del Messico hanno partecipato a una discussione in cui è stato affrontato il tema della rappresentatività negli eSport e che è stata trasmessa sul canale Twitch di Latinx in Gaming.

→ Afrotech

Alcuni Rioter hanno partecipato al panel virtuale "Your Hobby Could Make for the Perfect Career" per parlare della loro esperienza di creatori di contenuti afroamericani nel settore dei videogiochi.



Riot Noir rafforza Riot dando a tutti noi uno spazio in cui le nostre differenze non ci rendono degli impostori, ma degli esperti. Offriamo alle nostre comunità un'occasione per esplorare i punti di incontro delle loro vite professionali e culturali, e per condividere ciò che abbiamo imparato con il resto della community di Riot. Riot Noir è rapidamente diventata un pozzo di conoscenze ed esperienze promosso dai nostri dipendenti afroamericani a beneficio non solo dell'azienda, ma di tutta la community dei videogiochi. Il mio coinvolgimento personale in Noir mi ha permesso di scambiare competenze con persone provenienti da campi diversi e da diversi livelli della compagnia, ma anche con individui esterni all'azienda.

Quando ho presentato il primo evento su diversità e inclusione sulla pagina principale di Riot su Twitch intitolata "Celebrating Black Excellence in Esports", ho avuto il piacere di raccontare le storie di concorrenti di eSport e di scrittori afroamericani. Insieme agli altri membri di Noir, abbiamo spiegato come il nostro RIG permetta a Riot di creare contenuti eterogenei sul canale di YouTube Gaming While Black. Attraverso questi e altri eventi, Noir incoraggia i nostri dipendenti a essere completamente se stessi quando sono a lavoro, in modo che i giocatori possano vedere la loro autenticità riflessa nei nostri prodotti!"



George O.
GAME DESIGNER TECNICO



Nel 2021, abbiamo assegnato i fondi a diverse organizzazioni no-profit riconosciute negli Stati Uniti

95.000 DOLLARI
COLORSTACK

95.000 DOLLARI
GAMEHEADS

50.000 DOLLARI
BLACK COLLEGIATE
GAMING ASSOCIATION

15.000 DOLLARI
IT GETS BETTER
PROJECT

10.000 DOLLARI
TEC LEIMERT

5.000 DOLLARI
GAME DEV OF
COLOR EXPO

Fornire supporto attraverso programmi ed iniziative mirate

Mentre i crimini motivati dall'odio contro le persone asiatiche aumentavano negli Stati Uniti durante il 2021, abbiamo cercato di offrire supporto ai Rioter e di istruire i loro sostenitori all'interno dell'organizzazione. La dottoressa Helen Hsu, psicologa e docente alla Stanford University, e intermediaria dell'Asian American Activities Center dell'istituto, ha sensibilizzato i Rioter sulla storia delle violenze contro gli individui asiatici e ha insegnato loro varie strategie per migliorare il benessere e la salute mentale. Abbiamo anche invitato l'organizzazione Hollaback! per offrire un corso di addestramento in primo intervento ai Rioter, con l'obiettivo di dare loro gli strumenti per aiutare amici, familiari e colleghi. Per finire, Riot ha effettuato donazioni per sostenere 400 famiglie in difficoltà economiche attraverso la Orange County Asian Pacific Islander Community Alliance (OCAPICA).

Mentre varie leggi anti-trans venivano approvate e introdotte in tutti gli Stati Uniti, Riot ha cercato di migliorare le agevolazioni offerte ai dipendenti e le politiche globali sulla mobilità aziendale, informando allo stesso tempo i Rioter dei problemi che la comunità trans si trova ad affrontare attraverso la nostra Trans Equity Initiative.

Concentrarci sulla parità etnica attraverso investimenti e risorse

Nel 2021, il team per l'Impatto sociale ha collaborato con il RIG Riot Noir per distribuire finanziamenti per la parità etnica a organizzazioni no-profit che educano la prossima generazione di professionisti dei videogiochi. Gameheads è un programma di formazione tecnologica che fornisce a giovani persone di colore le abilità tecniche e di vita necessarie ad avere successo. La missione di ColorStack è di aumentare il numero di laureati in informatica di colore e latinoamericani che riescono ad intraprendere carriere di successo nell'industria tecnologica. Gameheads e ColorStack condividono il nostro obiettivo di aprire opportunità di carriera per le comunità sottorappresentate nelle industrie videoludiche e informatiche; non vediamo l'ora di condividere i loro progressi futuri. Per saperne di più sulle nostre iniziative sull'Impatto sociale, consultate il rapporto del 2021.

Siamo profondamente convinti che ogni gioco creato oggi dovrebbe restare rilevante e autentico a distanza di anni

La diversità e l'inclusione sono fondamentali per il modo in cui sviluppiamo i nostri giochi e le esperienze per i giocatori di tutto il mondo. Che si tratti di collaborare con i RIG per fornire prospettive durante lo sviluppo di nuovi campioni di LoL o agenti di VALORANT, o di lavorare insieme a particolari regioni per creare esperienze in sintonia con le culture locali, sappiamo che la rappresentatività è importante.

Benché possa assumere forme diverse a seconda del gioco, il team di diversità e inclusione ha lavorato a stretto contatto con i team dei vari prodotti in tutta l'organizzazione per creare e valorizzare personaggi che siano in profonda sintonia con i giocatori. Speriamo che ogni giocatore possa sentire un legame con gli svariati personaggi che abbiamo sviluppato, in particolare con quelli incentrati su specifiche esperienze locali o regionali. Detto ciò, siamo anche consapevoli di poter sbagliare e, con il progredire del nostro lavoro nel campo della diversità e dell'inclusione, abbiamo dovuto ritoccare alcuni progetti che avevamo immaginato ma che non hanno funzionato come ci aspettavamo. Che siano campioni nell'universo di LoL, agenti di VALORANT che rappresentano persone provenienti da luoghi del mondo reale, o contenuti di gioco cosmetici che celebrano eventi culturali, vogliamo che i giocatori possano esprimere se stessi e onorare le proprie comunità in modi divertenti e significativi.

Nel 2021, Riot ha fatto grandi passi nello sviluppo della sua offerta e per quanto riguarda la rappresentatività al suo interno. Nell'universo di Runeterra, abbiamo rivelato che Leona e Diana sono lesbiche, messo in luce che Tyari è una donna transgender, condiviso l'identità bi/pan/polisessuale di Nami, introdotto Shomi, un personaggio non binario, Akshan, ispirato alle culture del Sud-est asiatico, e l'Osservatore delle Isole, che rappresenta un reduce dell'esercito, e molti altri ancora. Poiché VALORANT è ambientato sulla Terra, il team ha finora creato agenti che rappresentano le culture di oltre 14 paesi, incluso il nativo giapponese Yoru, che apre buchi nello spazio-tempo per infiltrarsi oltre le linee nemiche, e Raze, che viene da Salvador, in Brasile, ed è noto per l'uso generoso di esplosivi negli spazi angusti. Il team di VALORANT crea agenti che i giocatori non solo ameranno ma con cui potranno anche sentire un legame personale.

Per concludere l'anno, il team di diversità e inclusione ha sviluppato nuove procedure per garantire che la rappresentazione culturale nei nostri giochi sia autentica. Queste procedure fanno in modo che i giochi, da quelli già disponibili a quelli ancora in fase di ricerca e sviluppo, dispongano delle giuste risorse operative e umane per far sì che le storie e i personaggi siano sempre in profonda sintonia con i giocatori.

“

Uno dei più straordinari risultati della mia carriera è stato quello di far progredire l'impegno di Riot in ambito di diversità e inclusione. Che si tratti di assicurarmi che disponiamo di un punto di contatto per inserire delle considerazioni culturali nel mondo di gioco, o di provare a far sentire nuove voci, ho preso l'impegno di portare nei nostri giochi esperienze che siano le più autentiche possibili. Riot è stata estremamente aperta e comprensiva verso questa visione per i suoi prodotti e si impegna molto per darci le risorse di cui abbiamo bisogno per cercare di migliorare continuamente la rappresentatività.”



Rowan W.

SUPERVISORE DELLA SCRITTURA NARRATIVA
LEGENDS OF RUNETERRA



L'analisi di contenuti di gioco e di marketing costituisce la maggior parte della mia attività in Riot, e diversità e inclusione rappresentano un elemento estremamente importante della discussione. Io mi occupo principalmente di mettere in contatto nel modo più efficiente possibile i team regionali con gli esperti di cui hanno bisogno, cercando sempre di capire i punti di vista di tutti, che si tratti di decisioni specifiche frutto di un'idea creativa nell'ambito di un gioco, oppure un più ampio dibattito culturale che può avere un impatto sul modo in cui l'arte viene percepita al livello globale. Più riusciamo a essere culturalmente consapevoli nel corso di tutto il processo di analisi, migliore (e più semplice) sarà il nostro lavoro e, di riflesso, i prodotti che offriamo ai giocatori."



Marty M.

PRODUTTORE

CLASSIFICAZIONI IN BASE ALL'ETÀ



→ Akshan

Nei concept iniziali di Akshan, la Sentinella ribelle, il team di gioco aveva deciso di voler creare un campione che rappresentasse la community del Sud-Est asiatico. Per riuscire a realizzare questo obiettivo, si sono rivolti ai Rioter del team del design per farsi aiutare a plasmare il personaggio. Uno di questi Rioter, che si identifica con l'etnia di quella regione, ha contribuito attingendo alle sue esperienze personali e alla sua cultura di provenienza, e ha lavorato a stretto contatto con altri colleghi del Sud-Est asiatico per raccogliere il loro feedback e la loro prospettiva, e per scoprire quali fossero gli elementi della loro cultura che avrebbero voluto vedere rappresentati nel gioco.



→ Osservatore delle Isole

Quando il team di Legends of Runeterra ha iniziato a lavorare all'Osservatore delle Isole, volevano assicurarsi che il personaggio fosse intriso delle caratteristiche che rappresentano autenticamente un reduce militare. Per questo, il team ha collaborato con Veterans@ Riot durante tutto il processo creativo, per creare un seguace con cui i giocatori che si identificano come reduci o che ne conoscono uno sarebbero potuti entrare in sintonia.



→ Astra

Per fare in modo che Astra rappresentasse in modo autentico la cultura ghanese, il team di VALORANT ha assunto un consulente esterno che vive in Ghana per farsi assistere durante la creazione del personaggio. Questa decisione è stata presa per essere sicuri che il suo aspetto, le battute, e la sua storia rispecchiassero davvero la cultura ghanese che ha ispirato il personaggio.



I membri del team dell’Iniziativa cosmetica di Teamfight Tactics (TFT) sono sparsi in diversi fusi orari e regioni del mondo, quindi per noi è molto importante essere certi di avere un ambiente sicuro dove tutti possono riunirsi e sviluppare i migliori contenuti per TFT! È fondamentale creare uno spazio sano e sicuro per individui di ogni provenienza, cultura e competenze, per promuovere uno scambio di idee che migliori la collaborazione tra team e discipline, e creare un team versatile e solido i cui membri si sostengono a vicenda.”



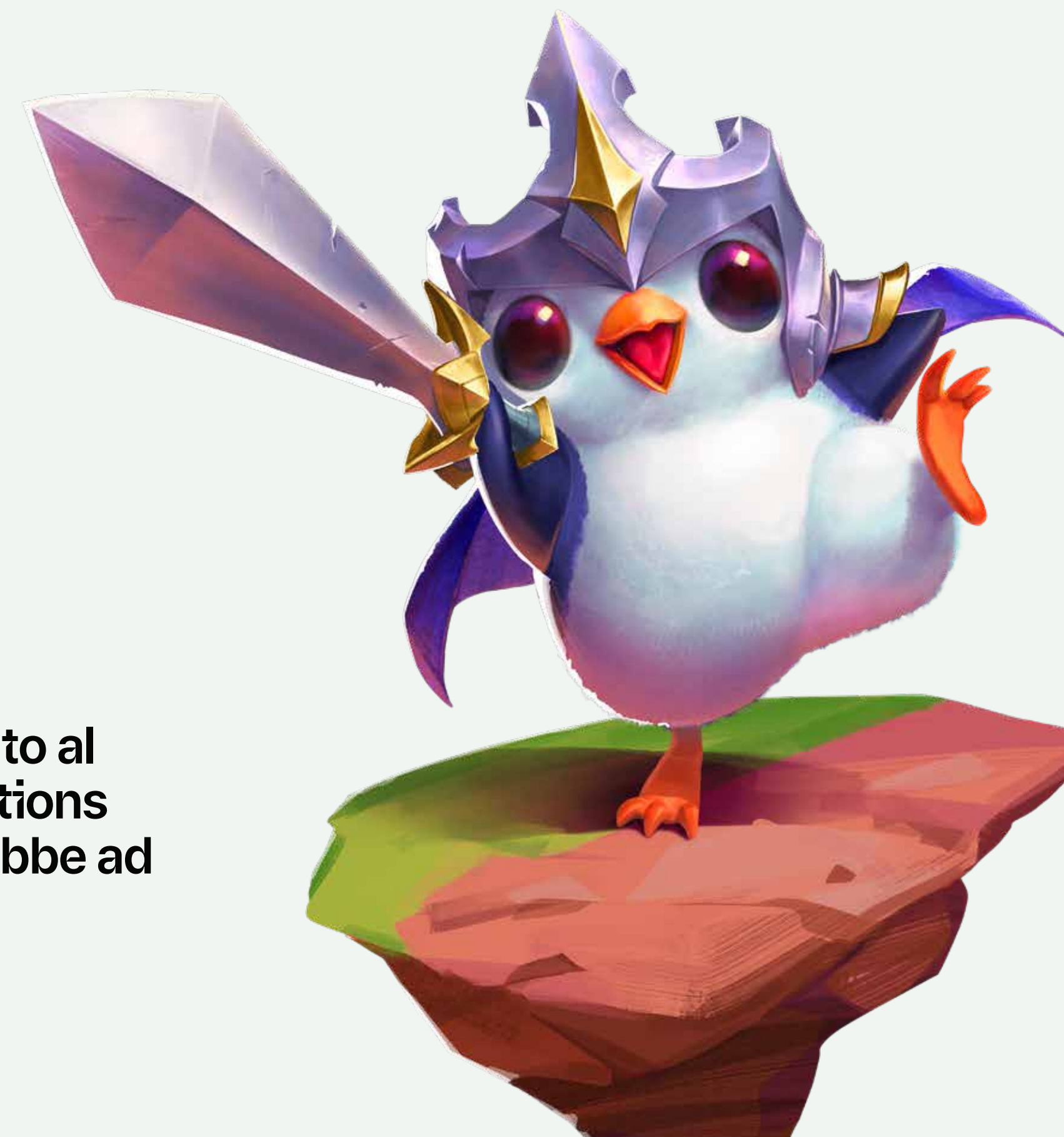
Christine L.
 PRODUTTRICE
 TFT

Competenze relative a diversità e inclusione all’interno dei prodotti

Nel 2021, è stato creato “D&I foundations 101”, un programma pilota che attraverso otto lezioni ha insegnato le basi di diversità e inclusione a oltre 150 membri dei team della piattaforma giocatori e di VALORANT. Il corso aveva l’obiettivo di creare una visione comune sull’argomento, rispondendo ai “come” e ai “perché” dei partecipanti, di far capire il potenziale impatto di pregiudizi inconsci nelle nostre decisioni, e di promuovere un insieme di interventi che favoriscono una cultura aziendale del “noi”.

88%

di chi ha partecipato al corso “D&I foundations 101” lo consiglierebbe ad altri Rioter



Celebrare la diversità in tutto il mondo

In Riot, il publishing è il nostro strumento per entrare in contatto con i giocatori di tutto il mondo. Mentre Riot continua a offrire nuove esperienze nel mondo dei videogiochi, della musica, della TV e altro ancora, il pilastro del publishing aspira a essere la colonna portante della nostra community internazionale di giocatori. I nostri team lavorano per stabilire rapporti autentici con i giocatori, offrendo loro un'esperienza integrata, e onorando e celebrando la diversità culturale delle regioni in cui operiamo. Nel 2021, abbiamo trovato modi per creare esperienze profondamente in sintonia con le community locali, oltre a essere emozionanti e coinvolgenti per i giocatori di tutto il mondo.



→ Il Carnevale di VALORANT in Brasile

In occasione del primo anniversario di VALORANT, il team brasiliano ha ingaggiato Daniela Mercury, un'icona nel mondo della musica e del Carnevale, e una forte sostenitrice della comunità LGBTQIA+, per cantare la canzone d'apertura e portare la diversità e l'inclusione al centro dell'evento.



→ "Hanarifu" nella Landa in Giappone

Dal 2017, l'"Hanarifu" è un evento annuale di League of Legends in Giappone, che si svolge in concomitanza con la stagione dell'Hanami ("osservazione dei fiori"), un'usanza giapponese che celebra i fiori di ciliegio tra la fine di marzo e il mese di aprile. I giocatori hanno potuto ottenere punti e sbloccare ricompense giocando individualmente o come parte di una community. Inoltre, il concorso di fan art che ha accompagnato l'evento ha ispirato delle opere straordinarie.



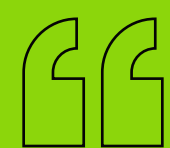
Sono una giocatrice di Raze, con una vera ossessione per VALORANT. Per me, avere l'opportunità di giocare un personaggio brasiliano, nero, che parla e si muove come lei, significa moltissimo. Mi riempie di entusiasmo come giocatrice e come Rioter, poiché mi permette di lavorare con il mio team qui in Brasile per creare campagne di Raze che rappresentano e incarnano realmente la nostra community e il nostro paese."



Vitória L.

PRODUCT LEAD

GIOCHI DI STRATEGIA E INTRATTENIMENTO



In qualità di ufficio di publishing in EMEA, il nostro obiettivo è di entrare in contatto con le community e ci impegniamo per creare iniziative in cui i nostri giocatori possano sentirsi rappresentati. Vogliamo anche promuovere ambienti sicuri in cui possano partecipare ed essere completamente se stessi, a prescindere dalla loro appartenenza etnica o sociale, o dal loro orientamento sessuale. Ascoltiamo i giocatori delle comunità locali per capire come rappresentarli nel migliore dei modi di fronte al nostro team globale. Vogliamo sapere cosa ne pensano dei nostri giochi, personaggi, eventi, del modo in cui stiamo lavorando e se stiamo sbagliando qualcosa (e ovviamente, spesso è così). Il nostro lavoro è di segnalare con rispetto eventuali problemi e trovare soluzioni che ci permettano di creare le migliori esperienze possibili per i giocatori.”

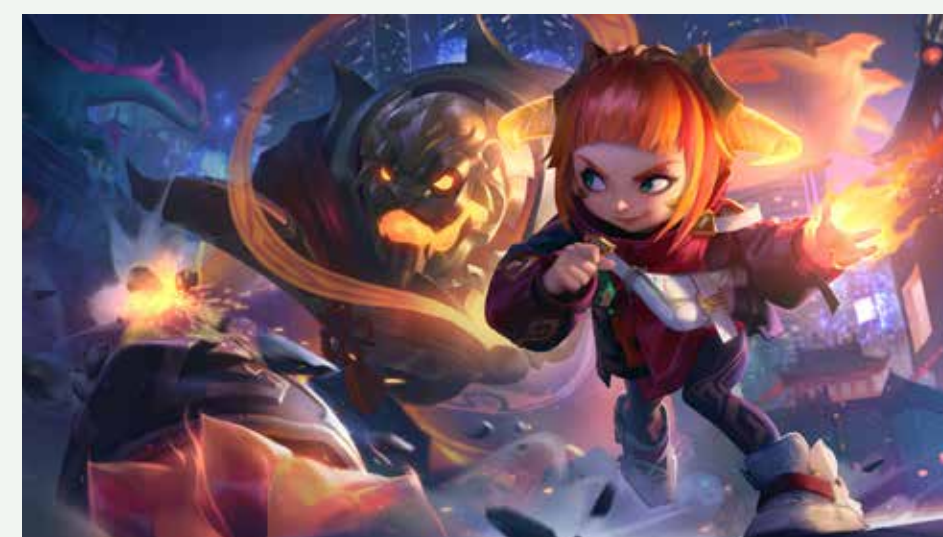


Maye S.
RESPONSABILE MARKETING E
COMUNICAZIONE



→ Ringraziare la community durante il “Chuseok” in Corea

Il team coreano ha creato un adorabile corto animato per celebrare Chuseok, una tradizionale festività locale. L'evento ha dato ai giocatori della regione opportunità uniche per ottenere ricompense di gioco. Quest'occasione ha permesso al team di ringraziare e ripagare la community di LoL per il suo supporto. Il video è arrivato ben oltre la Corea e giocatori di tutto il mondo si sono uniti ai festeggiamenti.



→ L'anno del bue: la festa di SEA per il Capodanno Lunare

Per festeggiare la più importante festività regionale dell'anno, il team di SEA ha introdotto iniziative per il Capodanno Lunare in diversi ambienti, tra cui partite tra influencer in cui alcuni degli streamer più famosi si sono sfidati su Wild Rift. Per quest'occasione, abbiamo visto anche una grande quantità di contenuti creati dai giocatori e dagli influencer stessi per l'evento Belva lunare, incluse fan art, fumetti, cosplay, e guide animate su LoR e Wild Rift in tutta la regione.

UNO SGUARDO AL FUTURO

Diversità e inclusione restano una parte importante del modo in cui plasmiamo la nostra immagine di azienda agli occhi dei giocatori di tutto il mondo. Questo aggiornamento sui nostri progressi è per noi anche uno strumento per spronarci a rafforzare un ambiente di lavoro in cui i Rioter, a prescindere dalle loro identità e competenze, possano sentirsi a proprio agio.

Detto ciò, siamo consapevoli che queste pagine non riescono a rappresentare appieno le migliaia di persone con esperienze, culture e origini diverse che lavorano ogni giorno per sostenersi l'un l'altra, permettendoci di creare esperienze straordinarie per i giocatori. Ciascun Rioter, in qualche modo, partecipa a plasmare la nostra cultura aziendale, quindi anche dopo che avremo scritto l'ultima frase di questo rapporto e ne avremo inviato la versione "finale", resteremo con la sensazione che ci sia sempre qualcos'altro da dover aggiungere.

Mentre guardiamo a ciò che sta già avvenendo nel 2022, vogliamo riconoscere che questo lavoro è fondamentale non solo perché è importante per la nostra azienda, ma anche perché lo è per i giocatori. Da campioni profondi ed eterogenei ad agenti con cui i giocatori possono identificarsi, a programmi che incoraggiano la community in tutto il mondo, diversità e inclusione stanno contribuendo in tutti i nostri uffici a farci raggiungere l'obiettivo di essere la società di videogiochi più indirizzata verso il giocatore a livello mondiale. Ogni giorno ci dà una nuova opportunità per puntare più in alto ed è ciò che faremo in ogni occasione.



Nel 2021, Riot ha gettato le basi per ciò che ci aspetta nel 2022. Sono davvero entusiasta per il futuro della diversità e dell'inclusione qui da noi. In particolare, adotteremo un approccio attivo e consapevole al nostro impegno in questo campo in tutto il mondo, anche attraverso l'introduzione di Riot Inclusion Groups (RIG) in EMEA, APAC e LatAm, ampliando i nostri prodotti e le strategie di collaborazione e sostenendo gli sforzi per acquisire, mantenere e sviluppare talenti. Inoltre, stringeremo delle collaborazioni con i nostri centri di eccellenza, come il Learning and Development (L&D), dove creeremo un curriculum globale e culturalmente rilevante che ci aiuti a promuovere una mentalità incentrata su diversità e inclusione. Vi daremo maggiori informazioni su questo il prossimo anno."



Patty Dingle

RESPONSABILE GLOBALE DI DIVERSITÀ
E INCLUSIONE

RAPPORTO
ANNUALE SU
DIVERSITÀ E
INCLUSIONE
2021

