

展望更遠大的目標

2021年「多元和
包容」年度報告



D&I團隊前言

這是Riot連續第三年分享D&I團隊的工作成果。回顧這幾年的時光，可能需要一點時間才能回想起所有發生過的事，包括對我們文化產生影響的所有人、經歷和重大時刻。之所以撰寫年度報告，有一部分原因是為了讓我們認清自己走過的歷程，以及尚未完成的工作。

2021年，全球持續面臨許多的不確定性，而我們也持續致力於帶給Riot員工及玩家最好的體驗。做為一個組織，我們不斷創造新頁，公司從一款遊戲到多款遊戲百花齊放；從打造首屈一指的電競賽事到多個電競賽事席捲全球；從專注於遊戲產業的公司變成全方位的娛樂公司（有一部分也要歸功於Riot史上第一部動畫影集《奧術》！）。

仔細想想，我們公司已經跟疫情前有了很大的不同。我們也了解 為了達成我們的願景，也就是成為全球最重視玩家的遊戲公司，我們必須創造良好的工作環境，讓現在和未來的Riot員工都能拿出最好的表現，以及最真實的自我，全力投入工作。多元和包容是我們的公司文化核心，這造就了一個所有Riot員工都能全心投入的環境，而我們的努力也都將原本本地呈現在玩家和社群眼前。

這份報告簡要說明了我們2021年的工作成果。2021年是我們奠定基礎的一年，有了穩固的基礎才能帶領Riot邁入一個轉變的新頁。儘管有許多外在變數帶來巨大的不可預測性，我們仍努力改善了一些流程，並持續專注於提升玩家體驗。我們的腳步從未稍停，除了運用更多方法讓玩家與我們的遊戲產生共鳴，也投入更多資源給下一代遊戲專業人士和創作者。當然，為了達到多元包容的目標，我們公司採取的方法並非一成不變，而是經過不斷學習、評估和修正，才能不斷精進和有所提升。在專注於Riot員工、公司的流程、文化和產品的同時，我們決定不設立任何標準，因為這份工作一直在發展變化。



01 人員 與流程

第03頁



02 文化

第11頁



03 產業 與產品

第16頁



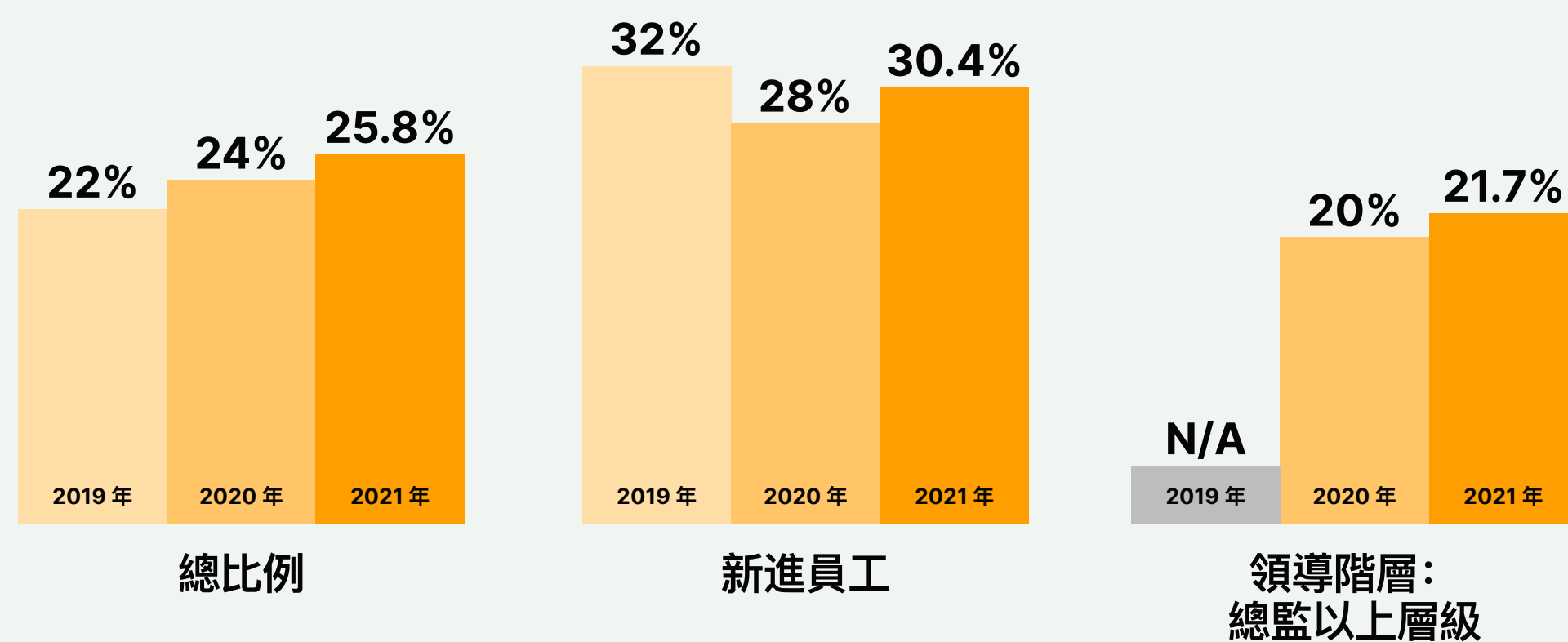
人員與流程

01

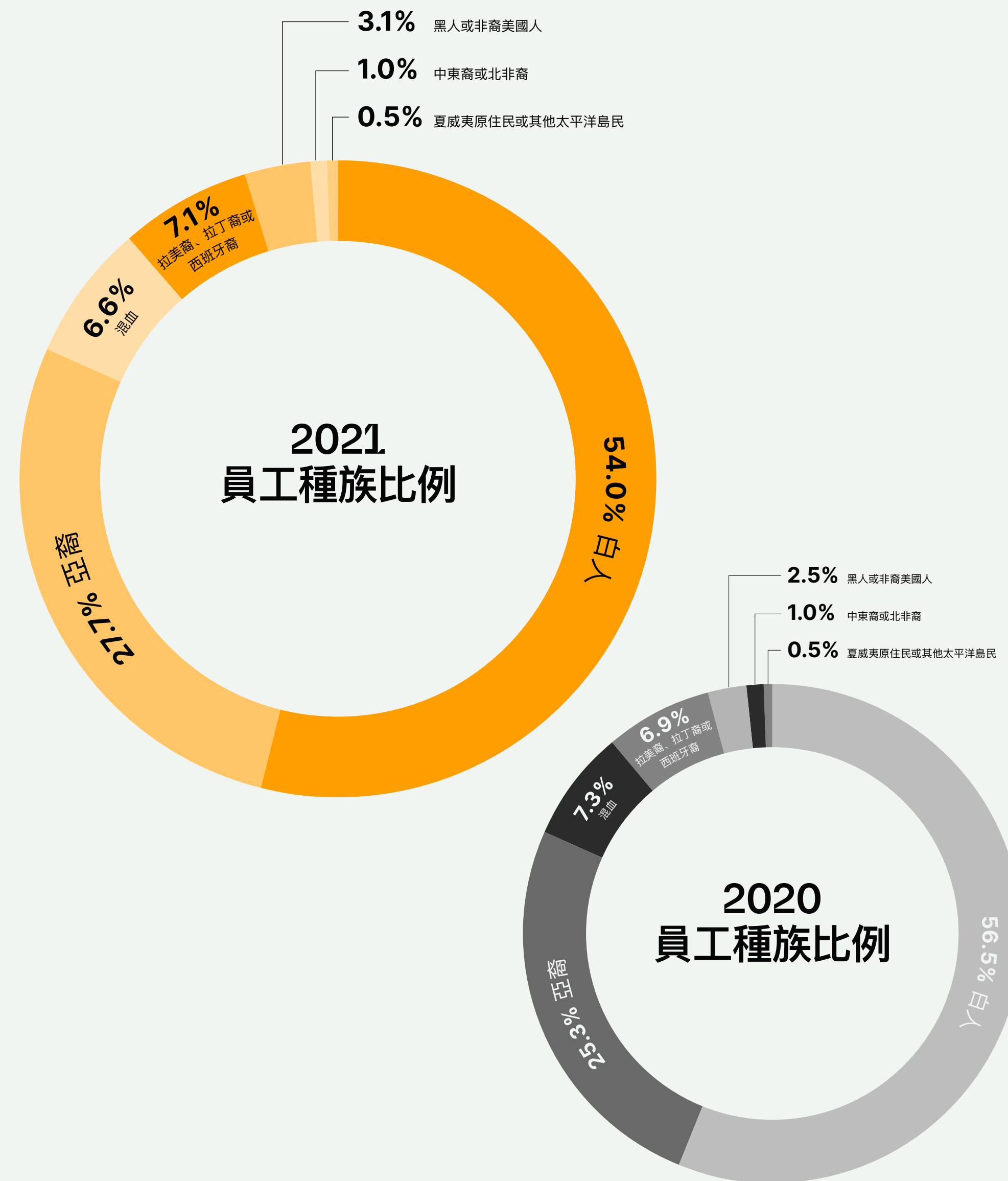
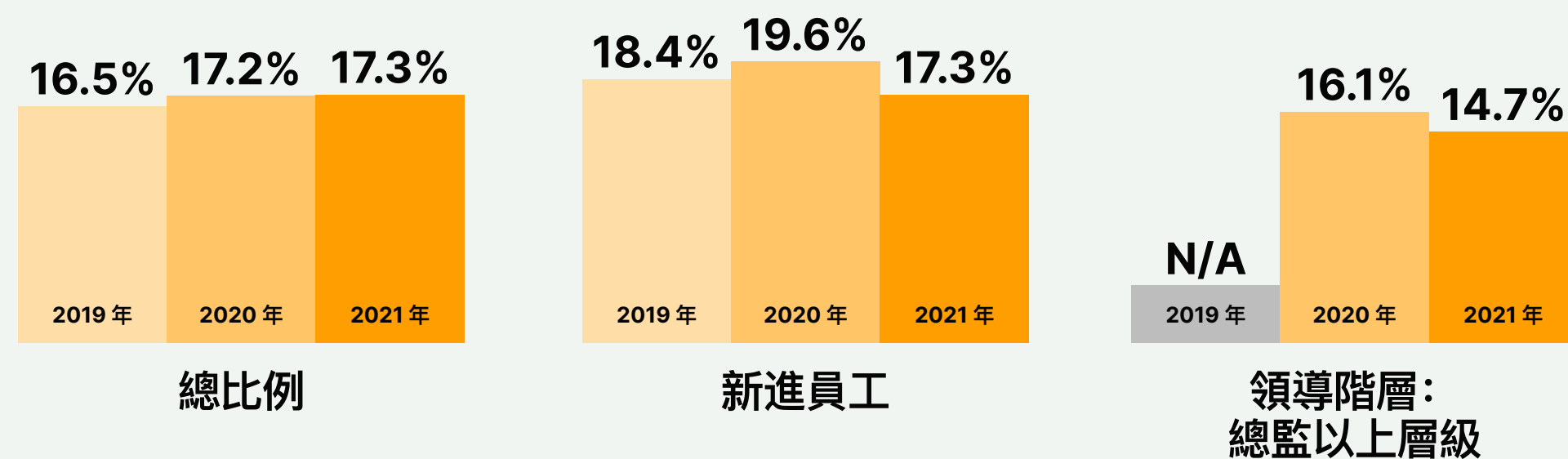


資料統計期間

全球女性



美國國內的少數民族



少數民族 (Underrepresented minorities, 簡稱URM)：指美國國內的黑人或非裔美國人、拉美裔、拉丁裔或西班牙裔人士、美洲原住民或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或其他太平洋島民，以及混血。

有持續進展，但仍有未完的工作

唯有尊重多元、包容彼此，團隊才能攜手邁向勝利。我們必須培養一個鼓勵團隊合作、激發創意思考和全球運作的文化，才能為玩家帶來創新體驗，以及樹立業界標竿的高品質遊戲。

想做到這一點，重點就在於公司員工比例和人才招聘資料的透明化。今年，我們對於這類資料的呈現做了兩項變更：

- 我們重新定義領導階層類別，納入總監層級以上的Riot員工。這不僅符合我們內部對資深主管的定義，同時也與我們招募人員時追求多元化的方向一致。
- 我們更新了少數民族（簡稱URM）的定義，納入「混血」此一類別。這讓我們對公司的URM人口有更通盤的了解，也更符合內部報告標準和D&I最佳做法。

雖然我們看到特定人力區塊有顯著成長，比方說Riot的全球女性員工比例，但依照新定義來檢視的話，部分URM類別卻呈現下滑的趨勢。這也就是為什麼我們要不斷評估為Riot招募和留住多元人才的方法。我們知道挫折會令人感到失望，但我們一直致力於改善流程，重新調整招募工作的重點，這將使我們在2022年有更好的表現，展望更遠大的目標。





領導階層的承諾

我們會透過多元和包容計分卡進度，以及相應的D&I行動計畫，追蹤Riot最高領導階層在各個核心領域的D&I績效。全球Riot員工的年度問卷調查會提供多元和包容計分卡，請Riot員工根據以下四個主要領域對Riot進行評鑑：參與度、包容指數、領導階層對D&I的承諾，以及晉升機會。目標是呈現我們在性別和美國少數民族的總比例、人才招聘，以及人事變動率等方面的逐年進步。我們會根據計分卡的資料擬定D&I行動計畫，並針對以下三個類別制定明確行動：人員、文化和所有權。

85% Riot 包容指數

為了完成全球Riot問卷調查（Global Riot Survey, GRS），我們每年都會針對所有Riot員工進行兩次問卷調查。我們利用GRS來衡量Riot員工對以下事項的看法：公司營運表現、Riot發展良好的項目，以及團隊日後可以專注發展的領域。這些從Riot員工身上收集的資料對於孕育健康的組織與文化來說至關重要。

另外，GRS也會根據Riot員工的回答內容來衡量「包容指數」。這是由D&I和洞察團隊所開發的工具，其中包含多個重要面向，像是是否受到尊重、是否有歸屬感，以及是否能在工作上展現真我。我們知道擁有包容文化的組織不僅較為靈活創新，在事業版圖上也更容易有較大的斬獲。

薪資與人才招募上的平等

2021年，我們持續在薪資與人才招募方面力求包容與平等，一方面更努力招募各式各樣的人才，另一方面擴大健康福利制度，進一步支援出身自各種背景的Riot員工。在績效考核方面，Riot的人力洞察、法務與人才培訓團隊成員會合作檢視與性別以及少數民族有關的績效。績效考核結果會由致力於促進多元包容的多領域團隊經手，進行縝密的檢視，以確保績效管理流程既公正又一致。

Riot長期與專業的第三方團體合作，每半年進行一次全面性的薪資平等檢視流程，確認報酬與升遷結果是否達到內部平等的標準。我們也會針對相同或類似的職位調查和檢視其結果。Riot可以自豪地說，我們在這方面的努力已見成效，目前Riot女性和少數民族員工在薪資上與其他員工沒有統計上的顯著差異。此外，從升遷結果來看，Riot在改善女性員工的職涯發展上取得了很大的進展。這證明了我們決心改變遊戲業界的女性從業人員比例。



多元化的人才管道

我們計劃在所有分部增加多元化的人才管道。我們透過人選多元化的做法、人力資源中心，並與Power to Fly、EMEA與APAC地區的Women in Games，以及Afrotech等機構合作，讓不同部門的Riot員工都能真切地為自己發聲，並獲得更好的工作體驗。因此，我們成功為招募管道吸引到更多元的人才。

我們各地區的分部已在入職流程和員工訓練導入D&I，同時強調在地文化與風俗。比方說，APAC地區會帶新進的Riot員工認識D&I文化，強調合作的重要性以及如何用包容來推動創造力。另外，我們也針對EMEA地區的Riot員工推出「打造包容文化」訓練，提供Riot員工打造具有包容性的團隊時應具備的知識和工具。EMEA地區也有針對所有歐洲領導階層團隊中心，以及地區經理提供包容領導課程。這個訓練課程的主要目的，是為了讓所有學員更加認識九個與包容領導相關的行為。

「

我相信Riot以及我們建立的公司文化，讓我們更敢去冒險，以實現更美好的願景。我從未看過像Riot這樣實踐自我價值的公司。我們不是在牆上貼貼海報就算了，而是真正將公司價值融入各個層面，包括面試流程、績效考核時的意見交流，以及如何為彼此負責，這真的是很特別的文化。」



技術程式管理部
經理

Sara L.

下一代遊戲專業人才

我們相信要為業界和其他地方創造具有包容性的未來，就必須為下一代的Riot員工和遊戲專業人才著想。我們透過黑人大學協會（Black Collegiate Association，簡稱BCGA）等合作夥伴，以及我們EMEA地區的實習計畫，招募來自各種不同背景的實習生，前者負責招募來自傳統黑人大學（Historically Black Colleges and Universities，簡稱HBCUs）的人選，後者則是針對女性為主的活動進行招募。

過去幾年來，電競版圖的成長幅度驚人，為這個就業市場帶來更多的機會。為了幫助學生在這個產業茁壯成長，Riot針對約翰遜史密斯大學（Johnson C. Smith University，簡稱JCSU）的學生，啟動了電競 / 全Riot電競實習計畫。JCSU是一所HBCU體系的大學，Riot每年都會與該校合作。獲選參加這個夏季試辦計畫的學生，是第一批得以一窺Riot電競堂奧的實習生。他們與Riot全球電競組織中的不同團隊密切合作，在這個產業的各個領域吸取實際經驗。

工作場所的健康之道

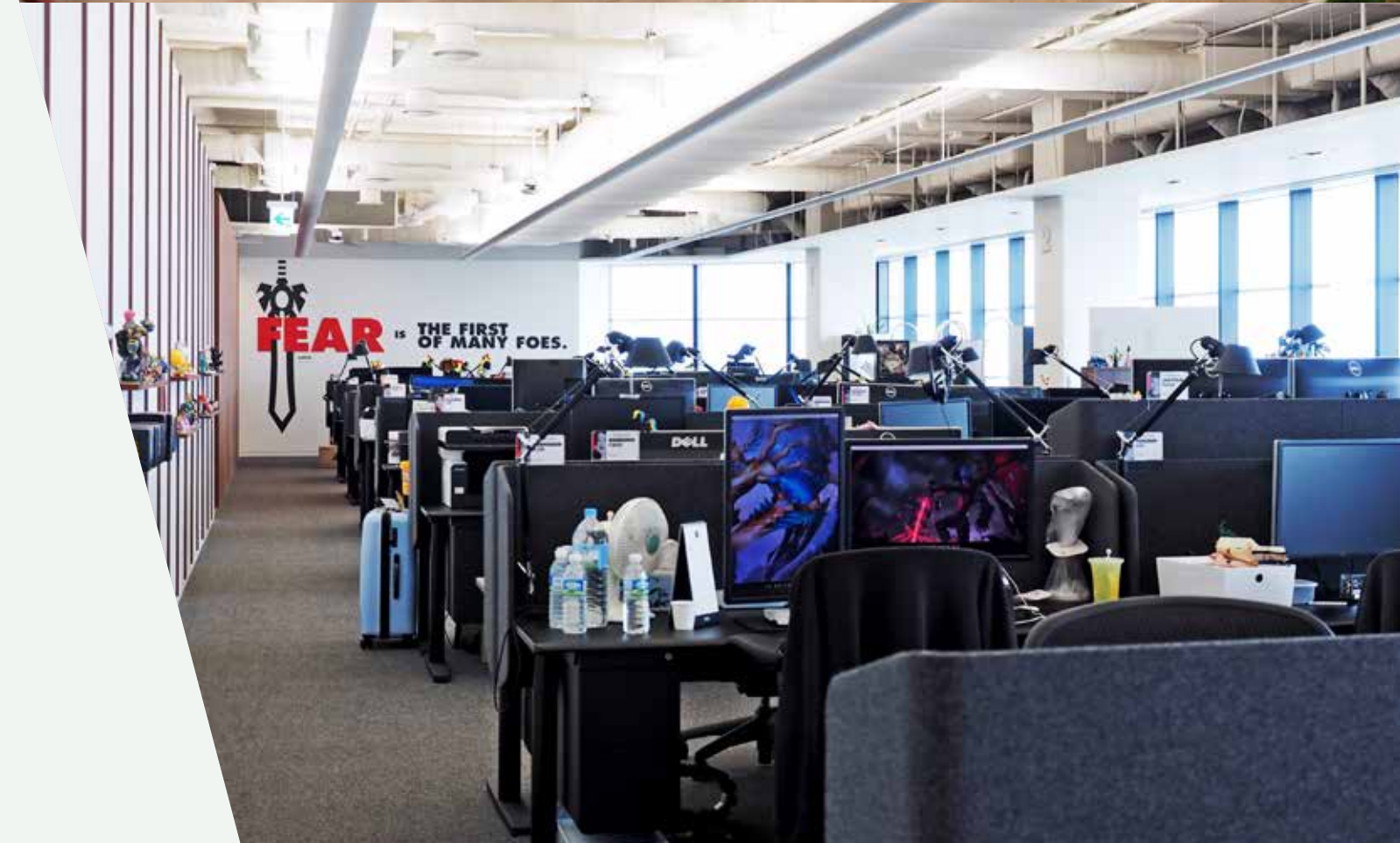
為了準備在2022年重返公司園區，我們翻新了全球各地的分部空間，以求進一步照顧員工的健康，包括讓新手父母可以輕鬆復職，以及提供可冥想、禱告或沉澱思緒的靜思室。

我們的洛杉磯總部重新設計了七間寬敞又先進的哺乳室，它們散布在園區各處，為新手父母提供舒適便利的空間。另外，隨著2022年的園區擴建，我們也計劃增設更多哺乳室。

在都柏林，我們設置了預約制的多用途靜思室。洛杉磯總部也有10間靜思室，並計劃在未來幾年，隨著分部的擴建增設更多靜思室。

當初建造Riot電競遠端轉播中心時，我們在早期規劃設計階段就把便利性列為第一考量，而今這個廣播中心也已於2021年啟用。設施團隊與D&I團隊密切合作，設置了一些用來推動包容性的空間。這些新設施包括多用途靜思室和空間，以及性別友善廁所、無障礙廁所和淋浴設施。我們在設計過程中也把感官需求納入考量，在我們的協作空間、廁所和共享空間，打造一個全照明、溫度和聲音程式。

我們計劃在2022年進一步檢視所有分部並進行翻新，為現在和未來的Riot員工打造最舒適便利的環境。往後我們建造空間時，會將身心健康、能力、永續性和文化等面向納入考量，以期為Riot員工創造更為自在的工作環境。





文化

02

打造包容的全球化社群

身為一間在16個國家擁有20多個分部的跨國公司，建立文化必須因分部和國家來制宜。但唯一不變的是，我們的使命是成為世界上最重視玩家的遊戲公司。達成這個夢想不單單是我們遊戲團隊的目標，更是已經滲入我們公司的每一條思路。



目前，我們有六個Rioter Inclusion Group（簡稱RIG），主要都集中在洛杉磯，但明年起，我們會開始在全球各地設立RIG。設立亞太島民（Asian Pacific Islander，簡稱API）RIG的準備工作也已經在2021年展開，預計於2022年啟用。

Rioter Inclusion Group

我們的員工資源小組，亦即Rioter Inclusion Group（原名Riot Identity Group），在今年更改了名稱，希望在多元交織性的討論上激起更多的參與、包容和行動，同時引起更大的全球文化好奇心。所有RIG皆以社群為其核心。RIG有個關鍵功能就是能讓Riot員工一同支持多元性、在遊戲中表現真實的自我，並在Riot培養深厚的歸屬感，確保來自各種背景的Riot員工都能蓬勃發展。透過觀察報告、計畫以及活動舉辦，在公司內外建立並培養充滿包容的社群時，RIG所扮演的角色依然是不可或缺的。

為了表揚RIG推行倡議的偉大貢獻以及投入的時間心血，領導團隊會獲得一筆獎金，以感謝他們對促進Riot的多元和包容所做出的努力。



Riot員工慶祝國際不再恐同日



Filipinos at Riot (FAR)

使命：為Riot和遊戲社群中的菲律賓人培養凝聚力以及提供支持。

FAR在菲律賓裔美國人歷史月，邀請到菲裔美國演員Dante Basco與Riot員工聊一聊，主題是他以菲裔美國人的身分闖蕩娛樂產業的心路歷程，以及他如何在職業生涯中努力提升自身文化的能見度。歡迎[點此查看這段談話](#)。



Rainbow Rioters

使命：推動Riot的彩虹社群與產品內容。

為了慶祝驕傲月、國際不再恐同日（International Day Against Homophobia, Transphobia, and Biphobia, 簡稱IDAHOTB），以及美國國家出櫃日（National Coming Out Day），我們與Twitch和LGBTQIA+內容創作者合作舉辦Pride Stream-A-Thon活動，吸引了超過349,000位全球粉絲觀看。在歐洲，Riot員工參與了「驕傲遊行」，在自家周圍和當地鄰里募款，支持歐洲國際LGBTI聯合會（International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association, 簡稱ILGA）。我們也推出過平權主題商品，並將收益全數捐給LGBTQIA+機構。



Riot Alliance of Diverse Genders (RAD Genders)

使命：推動Riot成為一個所有性別都能蓬勃發展，並且讓他們在Riot的產品內能看見自己身影的地方。

在婦女歷史月，我們串連所有地區的分部，一同讚揚我們優秀的女性和多元性別的Riot員工。在歐洲，我們透過一連串的座談會，讚揚女性的社會、經濟、文化和政治成就，邀請Riot員工針對如何表現真實自我分享他們的故事、創作過程和反思，及其帶給我們玩家和粉絲的影響。



Riot Noir

使命：傳遞非裔的心聲，並在遊戲內外提高非裔族群的代表性。

Riot Noir成員共同慶祝了黑人歷史月，讚揚遊戲和娛樂產業的優秀非裔人才。從社群冷知識與遊戲夜，到討論非裔先驅在格鬥遊戲社群（FGC）中的貢獻的對談，Riot Noir利用這個月展現他們長期以來對於非裔族群的承諾，亦即傳遞非裔心聲，以及在Riot和整個業界提高非裔族群的代表性。



Riot Unidos

使命：透過提高能見度、建立文化聯繫、提供社區外展服務，並為整個Riot Games帶來正向改變，提供拉丁裔Riot員工及其支持者能充分支持他們的友善環境。

Riot Unidos與我們墨西哥市分部合作製作了一段宣傳短片，用來慶祝拉美裔傳統月。在影片中，我們可以看到Riot員工如何費盡心思，讓玩家在我們的遊戲和拉美社群獲得最好的體驗。歡迎[透過此連結查看活動精華](#)！



Veterans@Riot

使命：支持Riot的退伍軍人員工，同時提升其在遊戲和娛樂產業中的代表性。

Veterans@Riot讓Riot員工有機會參與世界精神衛生日、退伍軍人紀念日，以及與Hire Heroes和Stack Up等機構合作。

具在地色彩的文化活動與計畫

2021年，我們在全球各地盛大慶祝Riot員工的文化與社群。我們也利用機會表彰一些重要的習俗，並反思全球現況。在六月節，我們邀請Wellness for the People與Riot Noir和Rainbow Rioters合作，舉辦以多元交織性為主題的「健康座談」。我們也邀請到擅長將遊戲和心理健康合而為一的遊戲設計師Jane McGonigal，以及健康心理學家Kelly McGonigal跟Riot員工進行演講。為響應心理健康宣傳日，這對姊妹也分享了自己處理日常生活壓力的祕訣。

在我們的拉美分部，一些團隊根據聯合國所發起的「他支持她」（HE4SHE）倡議活動的主張，舉辦相關的工作坊。其中有個重點是藉由了解拉美世界中以男性為主體的社會建構，來討論如何支持促進性別平等的環境。

為慶祝齋戒月的最後一天，亦即開齋節，MENA地區各分部的《特戰英豪》團隊合作為〈Anta Al Batal〉這首歌拍攝了一支MV。這支影片不僅包含多種語言，更在以下三個主要分區邀請到當地的高人氣主流藝人擔綱演出：北非、黎凡特與波灣國家。團隊邀集同一地區不同區域的各路藝人一同參與演出，目的是要讓文化廣度滲入各個地方，觸及到最多的玩家。

「

D&I對於EMEA在公司的代表性與包容文化是很重要的一部分。它不僅提供平台讓我們與Riot員工分享自身的文化經驗，還設置了祈禱室讓我可以追求個人信仰。這些事情對於我在這裡的工作經驗有著深遠的影響，也讓我對這間國際公司的未來充滿信心。更重要的是，受到這樣的文化薰陶，我們自然能夠為來自不同背景與文化的玩家，創造可以引發共鳴的絕佳遊戲體驗。」



MENA與印度地區經理
Ali M.



由於全球疫情影響，我還沒有機會跟許多Riot員工見面。Women@Riot活動讓我有機會跟全球各地分部的Riot員工交流，並從他們身上獲得靈感。在新加坡，我們經歷了多個階段的封城，很容易讓人產生孤獨感，很慶幸能有個社群讓我可以跟其他有類似經驗的女性交流對談。透過這個計畫，也讓我找到了歸屬感。」



遊戲製作部門
經理

Mei X.

支持女性與性別多元的Riot員工

Women@Riot是專為女性和性別多元Riot員工設計的一套職涯與個人發展計畫，重點在於提供指導、訓練和人際關係的拓展。我們每季都會舉辦全球工作坊，每個月也都可以與資深主管預約線上喝咖啡聊聊天，讓Riot員工有機會與主管進行非正式的談話，透過閒聊的方式問問題、獲得指引。這些線上咖啡時光讓來自世界各地的參與者，真正感受到自己是這個社群的一員。每個月一小時的閒聊時間，讓Riot員工有機會聚在一起交流並找到歸屬感。我們也邀請了《Radical Candor》一書的作者Kim Scott來演講，談談員工如何把這種管理哲學運用在工作上。



《Radical Candor》的作者Kim Scott（右邊）

產業與產品

03



打造下一代電玩體驗

如果要討論「包容性」，就必須要顧及各種面向，而長遠來看，這也包括形塑整個遊戲產業的未來。從拔擢、挹注資源在少數族群的遊戲設計師和開發人員，到為下一代人才提供必要的工具與資源，以順利培育成為產業專才，我們必須有長遠的規劃，才能給予整體社群實質的支援，達成包容性的目標。

Esports /ALL

Riot在2020年成立了Esports/ALL聯盟，旨在倡導嶄新的文化風氣，廣徵全新觀點，並結合教育合作專案，提供就業管道，促進少數族群的發展，建立一個繁榮、多元和包容的電競體系。Esports/ALL聯盟成員組成橫跨全球，網羅所有對電子競技D&I和社會影響力相關計畫感興趣的電競隊伍，共同目標是讓電競成為所有人都能接觸的事物。Esports/ALL聯盟於2021年建立領導組織，並試辦實習專案，鞏固日後發展的基礎。

少數民族創辦人 (URF)

我們於2020年開始了少數民族創辦人 (URF)計畫。至今，我們已經在最初承諾的1000萬美元中，累積投資了近700萬美元。

已投資的公司包括

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



我很高興Riot Unidos有機會與Latinx In Gaming這樣優秀的機構合作。當時我擔任兩場講座活動的主持人，而Riot員工確實對我們拉美地區的電競領域展現出無比的愛與熱誠。也有人講到有一個來自洛杉磯市中心貧民區的Riot員工故事，深深引起了他們的共鳴。有機會和我們的拉丁裔社群分享我們在Riot還有電競方面的成就，讓他們知道和他們長得像，說話像，對遊戲也有一樣熱情的人也在這個領域努力著，是我在Riot做過最有意義的事情之一。」



IT專員

Carlos H.

顛覆者遍布全球

顛覆者行動計畫於2021年啟動，旨在結合社群活動和頂級比賽，為尋求參與《特戰英豪》電競的女性和多元性別玩家創造提供舞台和曝光。除了辦比賽以外，顛覆者行動計畫也具有培訓專案，為投身電競產業的女性和多元性別玩家提供一展長才的機會。

Riot也與Women in Games France合作，於2019年開展了一項培訓計畫，幫助培植女性職業電競選手，成為榜樣。2021年，參與計畫的《英雄聯盟》與《特戰英豪》的玩家接受職業選手的一對一輔導，並參加了G2 Esports和Gamers Origin的訓練營，在歐洲參加各大主要的業餘和半職業比賽。

VCT 顛覆者計畫在八個地區開展，為女性和多元性別玩家提供機會、創造更多電競發展空間，這些地區包括

歐洲、中東與非洲

50支以上

報名參賽的隊伍

18個

知名電競組織簽下戰隊

5名

女性經由培訓計畫成為戰隊選手

中國

50%

VCT受訓主播為女性

東南亞

120支以上

隊伍和18個國家參與相關聯賽

北美洲

第1個

顛覆者成員培訓計畫



在Twitch平台擁有最多觀看次數的女性電競賽事



獲頒Women in Games獎項

拉丁美洲

+

Nivea擔任品牌合作夥伴，贊助顛覆者聯賽、大師班和講座

巴西

50支以上

隊伍於兩個顛覆者聯賽中互相較勁，並創立「顛覆者說」(Game Changers Talks) podcast頻道

參與業界對話，推動包容發展

Riot員工經常帶頭與玩家、專業人士和同行分享他們寶貴的見解和獨特的經驗，努力為當代和未來建立更好的產業環境。

→ 聖地牙哥國際漫畫展

Riot員工和廣播主持人兼製作人Erin Ashley Simon就女性在各個行業的職涯中打破藩籬的經驗，進行了一段真心對談。

→ Gaming While Black

Riot Noir成員參加了一場題為「我們的膚色」的會談，討論了遊戲中的非裔角色，哪些地方是這些角色作為種族代表很優異的點，又有哪些地方是不足的。

→ Latinx in Gaming

來自洛杉磯和墨西哥城的Riot員工參加了在Latinx in Gaming的Twitch頻道所舉辦的對談，討論電競領域中少數族裔的參與情形。

→ Afrotech

在線上講座「把樂趣當成完美事業」中，Riot員工分享了他們作為遊戲產業中非裔開發人員的經歷。



Riot Noir給予所有人一個自由的空間，在這個空間裡，我們沒有外表差異的隔閡，所有人都能成為領域裡的專家，這也進一步造就了Riot的競爭力。我們為社群成員提供機會，探索文化和職涯的如何妥善結合，並與全Riot社群分享我們學到的寶貴經驗。Riot Noir迅速地累積許多我們非裔員工所帶來的豐富知識和經驗，不僅造福於我們公司，也進一步造福整個遊戲產業社群。參與Noir後，讓我有機會與公司裡不同部門和層級的人互相交流專業知識，不僅如此，也可以與公司以外的人交流。

另外我在Riot的Twitch頁面上主持了第一個D&I活動『[Celebrating Black Excellence in Esports](#)』，很高興在節目中有機會分享許多非裔電競選手和作家的故事。我和其他的Noir成員也分享了許多經驗，包括Noir能如何幫助Riot在Gaming While Black的YouTube頻道上創造更多元的豐富內容。透過在上述的活動以及更多場合發聲，Noir鼓勵我們的員工在工作時勇敢表達、貢獻自我，如此一來，玩家也可以在我們的產品中看到最真實、精彩的自己！」



遊戲技術設計師
George O.



2021年，我們將募集的資金捐給
數家501c非營利組織

9.5萬美元

捐至 COLORSTACK

9.5萬美元

捐至 GAMEHEADS

5.0萬美元

捐至 BLACK COLLEGIATE
GAMING ASSOCIATION

1.5萬美元

捐至 IT GETS
BETTER PROJECT

1萬美元

捐至 TEC LEIMERT

五千美元

捐至 GAME DEV
OF COLOR EXPO

透過有目標的計畫和倡議提供支援

美國境內的亞裔仇恨犯罪案件數量自2021年起大幅竄升，我們便將重點著重在支援Riot員工，以及為公司內部的相關人員提供教育訓練。史丹佛大學的心理學家和講師徐華（Helen Hsu）博士是該校亞裔美國人活動中心的聯絡人，我們請她向Riot員工講述針對亞洲人的暴力事件歷史，以及傳授心理健康與保健策略。我們同時也邀請到Hollaback!組織，為Riot員工提供旁觀者介入培訓，教導員工們該如何保護與支持朋友、家人和同事。最後，Riot透過橘郡亞太島民社群聯盟（OCAPICA），捐助善款給400個面臨經濟困難的家庭。

隨著反跨性別立法在美國的引入和通過，Riot希望進一步改善我們的福利和全球轉調政策，同時我們實施的跨性別平等倡議，也向Riot員工宣導跨性別社群面臨的諸多挑戰。

透過投資和分配資源，關注種族平等

2021年，我們的社會影響力團隊與Riot Noir RIG合作，向眾多相關非營利組織提供「種族平等獎助金」，以培養下一代的遊戲專業人才。Gameheads是一個科技培訓計畫，協助年輕的有色人種習得成功所需的科技和生活技能。ColorStack也有相同目標，他們讓更多資訊科學相關學系的非裔和拉丁裔學生，於畢業後在科技業界大展身手。Gameheads與ColorStack和我們有一致的願景，也就是為少數族群開拓電玩遊戲和科技業職場的道路，期待能在接下來的幾年與各位分享我們的進展。如果想要了解更多社會影響力團隊的成果與努力，請參見2021年度報告。

我們深信，今天創造的遊戲應要經得起時間的考驗，在數年後仍能感到真實無比、和我們息息相關

一直以來，D&I都是我們為全球玩家開發遊戲和體驗的重要理念。無論是與RIG攜手，在全新的《英雄聯盟》英雄和《特戰英豪》特務的開發階段提供各種多元觀點，還是聚焦特定地區以帶來具有文化共鳴的遊戲與宣傳體驗，我們都知道多元包容很重要。

雖然每款遊戲對於多元包容的表現形式可能有所不同，但D&I團隊與全公司的製作團隊皆保持密切合作，目的就在於創造出能與玩家產生深刻共鳴的角色，進一步增進遊戲體驗。我們開發的遊戲角色具有各種面向，我們衷心希望每位玩家都能找到心目中的理想英雄，感受到某種聯繫，尤其是那些為特定地區量身打造的角色。話雖如此，我們也明白並非所有內容都能面面俱到。隨著D&I團隊的工作進展，我們也得與時俱進，修改成果不如預期的部分。無論是《英雄聯盟》宇宙中的角色、《特戰英豪》代表真實世界地區的特務，或是以特定文化節慶為主題的風格裝飾，我們希望每位玩家在遊戲中都能勇敢做自己，以既有趣又充滿意義的方式來為自己所屬的社群發聲。

2021年對Riot來說，是旗下作品在族群議題跨出一大步的一年。在《符文大地傳說》宇宙中，我們帶出雷歐娜與黛安娜的女同志身分、泰亞歷的跨性別故事、娜米的雙／泛／多性戀身分認同、非二元性別的秀米、來自南亞的埃可尚、代表退役將士的島嶼守望者，以及其他更多人物。針對以地球為故事背景的《特戰英豪》，製作團隊更是製作了來自14國以上的特務，各代表不同的文化民情，包括來自日本的夜戮，他能夠撕裂次元空間，冷不防地滲透到敵人背後；來自巴西薩爾瓦多的芮茲，則是以重砲火力轟擊清場的能力為人所知。《特戰英豪》團隊在設計特務時，不僅要考慮玩家喜愛的特質，更是會考量特務是否能與玩家本身產生親近的感覺。

為了替這一年的努力做個絕佳收尾，D&I團隊制定了新的流程，確保我們遊戲中的文化表現能夠更貼近現實。這些流程將確保我們旗下開發的遊戲，無論是已推出的遊戲，或仍處研發階段的遊戲，皆擁有合適的營運資源和人員，以確保我們的故事和角色始終能引起玩家的深刻共鳴。

「

在我的職業生涯中，其中一項最重要，並且仍是現在進行式的成就，便是協助Riot的D&I部門的工作。無論是確保我們的內容在文化上能觸動玩家內心，或是為不同的族群發聲，我的工作就是致力打造最貼近真實的遊戲體驗。Riot一向採取非常開放的態度，能理解並接納這樣對於作品的願景，也極力為我們提供資源，讓我們可以就不同族群的代表性持續努力。」



《符文大地傳說》
敘事寫作監督

Rowan W.



我在Riot大多負責審核遊戲與行銷商品，其中D&I的環節經常是我們討論的重點。我的重點在於如何將各領域專家與地區團隊做有效的聯繫，同時努力理解大家的觀點——無論是團隊成員對於遊戲所做的創意決定，或是層面更廣的文化對話，這有可能影響世界各地的人們看待藝術的方式。如果在審核的過程中採取更有文化意識的角度來縝密檢視，我們展現的成果對玩家來說就越好，也越容易被廣大族群所接受。」



年齡分級
製作人

Marty M.



→ 埃可尚

在「俠盜哨兵 埃可尚」的早期概念設計裡，遊戲團隊就已經決定要製作一位代表南亞的英雄。為了做到位，團隊找來設計部門的員工來幫忙塑造這位角色。其中一位身分認同為南亞族裔的Riot員工，便從自身的文化經驗出發，並與其他南亞Riot員工密切合作，收集他們的回饋、觀點，整理出各自心中重要、能夠呈現在遊戲裡的文化觀點。



→ 島嶼守望者

《符文大地傳說》團隊著手製作侍從「島嶼守望者」的時候，成員們想要確保這名角色具有真正能代表退役將士的特徵。於是製作團隊和 Veterans@Riot合作，協力製作這名侍從，讓角色能被同為退伍軍人或認識退伍軍人的玩家所接受和認同。



→ 亞星卓

為了讓亞星卓能真實無誤地代表現實世界的迦納文化，《特戰英豪》團隊特地邀請了一位住在迦納的外部顧問來協助打造這名特務。這麼做是為了確保她的外觀、配音台詞和背景故事符合角色靈感來源的迦納文化，並非籠統的特色。



《聯盟戰棋》的造型概念團隊成員來自全球各地，遍布各個時區，因此我們的首當要務便是確定所有人都能享有安全的工作空間，才能創造出更多最酷的《聯盟戰棋》內容！重點是我們必須為來自不同背景、文化和才能的人創造出一個健康和安全的工作環境。如此一來，我們就可以構成一個開放的對話場域，使各團隊與各部門間能合作得更融洽，同時也能使團隊更加強大，不僅面面俱到，還能彼此相互扶持。」



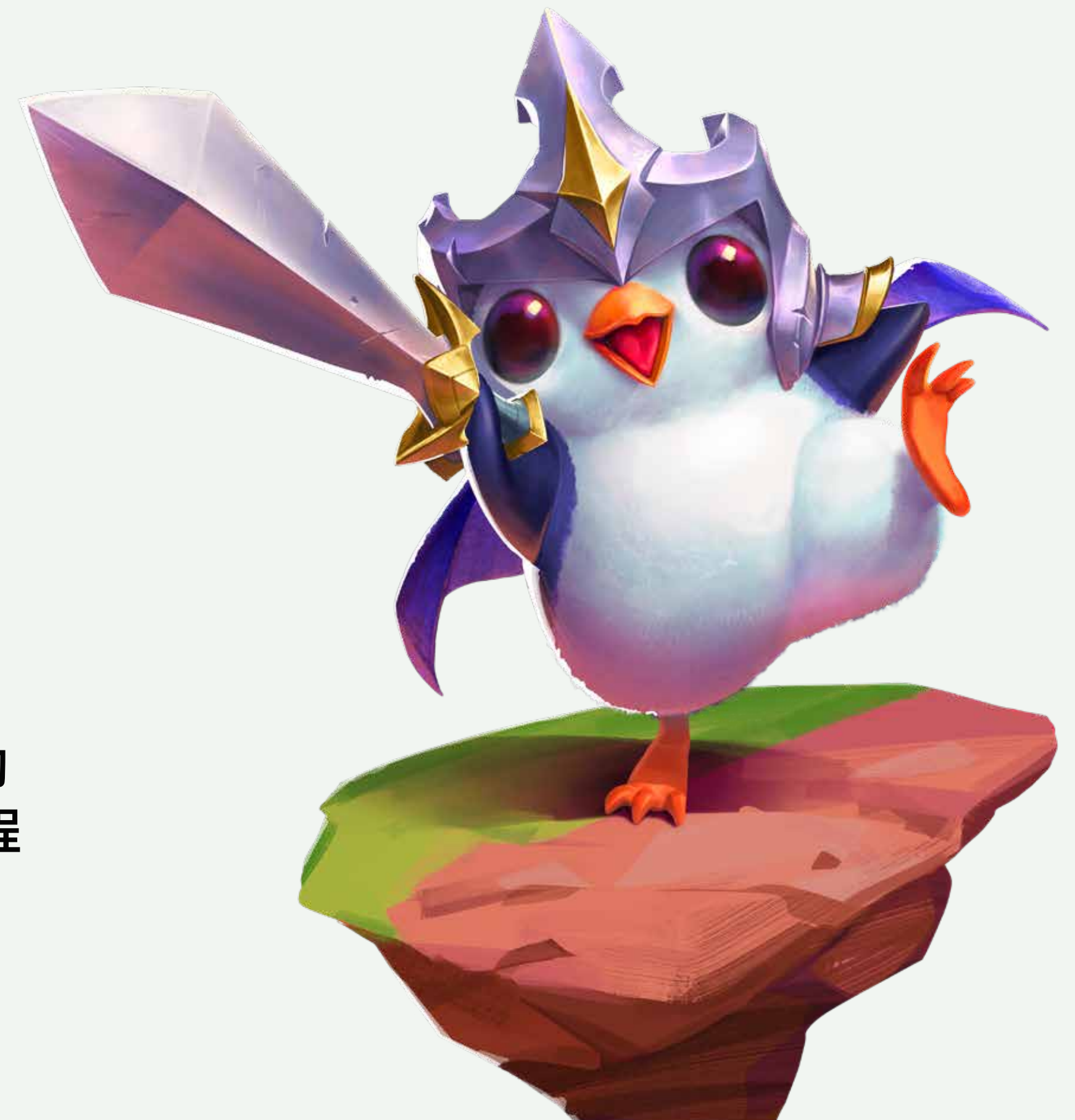
《聯盟戰棋》
製作人
Christine L.

加強公司內部之多元與包容

2021年，D&I基礎培訓課程開辦，這個試辦計畫為Player Platform和《特戰英豪》團隊提供了八堂課程，總計超過150名成員參與。培訓課程宗旨為宣導多元與包容的概念，讓學員了解其內容與重要性、下意識的偏見可能造成怎麼樣的影響，並且透過理念的實踐，逐漸形成共融與共榮的文化。

88%

參與D&I基礎培訓的
成員，願意推薦課程
給其他Riot員工



在世界各地倡導多元

對Riot來說，內容行銷是我們與世界各地玩家建立情感連結的方式。我們不斷在遊戲、音樂、影劇和其他領域為玩家帶來創新體驗，發行部門也希望持續為全球玩家社群提供優質服務。我們團隊致力於和玩家建立起真實的關係，帶給大家一致的Riot作品，同時也尊重和頌揚各個服務地區的文化多樣性。在2021年期間，我們舉辦的活動除了讓全球玩家感到興味和興奮之外，也讓各地的社群有深刻的共鳴。



→ 巴西《特戰英豪》嘉年華

巴西團隊對於《特戰英豪》的首次週年慶可是做足了準備，他們邀來嘉年華音樂巨星，同時也是LGBTQIA+社群的發聲者Daniela Mercury來獻唱主題曲，成功帶起D&I議題的討論熱潮。



→ 日本「花見峽谷」祭典

自2017年起，「花見峽谷」(Hanarifu)活動成為日本《英雄聯盟》的一大年度盛事。本活動配合三月下旬至四月日本賞櫻習俗，與賞花季同步舉行。活動期間，玩家可以單人遊玩，或是參與社群活動獲取點數，解鎖各種獎勵。同時官方的粉絲創作徵稿活動，也吸引許多優秀繪畫人才投稿藝術作品。

「

我是個《特戰英豪》的死忠玩家，main角是芮茲。對我來說，能玩到來自巴西的角色，膚色和我一樣，而且談吐與一舉一動都如此有親切感，是一件意義相當重大的事。這不只讓身為玩家的我十分興奮，身為Riot的一份子也賦予我寶貴的機會，能和巴西的團隊合力打造芮茲的宣傳內容，完美地呈現我們社群與國家的風貌與民情。」



策略遊戲與娛樂
產品主管

Vitória L.

「

身為負責歐洲、中東與非洲地區的發行人員，我們的職責就是與各地區的玩家建立連結。我們極力舉辦各種活動，希望讓不同族群有所共鳴，也提倡友善空間的概念，創造能讓來自不同社會、種族背景或性向的玩家們都能全力發揮、表現自己的場域。我們聆聽來自各地社群玩家的聲音，學習如何忠實呈現每種文化的模樣，並傳達給我們的全球團隊。我們想知道玩家對遊戲、角色、遊戲內活動的看法，以及我們所呈現的內容是否正確，有沒有疏漏或可以加強的地方（當然有，還不少呢）。而這時我們的工作，就是予以尊重，反映問題，並尋找可行的解決方案，確保我們的遊戲體驗對玩家來說是盡善盡美的。」



行銷與宣傳經理
Maye S.



→ 韓國「中秋節」回饋活動

韓國團隊為慶祝中秋節（Chuseok）而製作了一部溫馨的動畫短片，並且舉辦節慶活動，讓韓國當地玩家可以獲得限定的遊戲內獎勵。活動目的是讓團隊回饋《英雄聯盟》社群的支持，表達誠摯的謝意。該動畫的觸及也延伸到韓國之外，世界各地的玩家都共襄盛舉。



→ 牛年特戰隊：東南亞農曆新年慶祝活動

為了慶祝一年中最重要節日，東南亞團隊在各個市場推出了農曆新年慶祝活動，包括KOL競賽，讓頂尖實況主們在《激鬥峽谷》中進行激戰。許多玩家與KOL也以新春瑞獸為主題，進行許多內容創作，有粉絲創作、漫畫、Cosplay，以及跨區域的《符文大地傳說》與《激鬥峽谷》動畫教學指南等豐富內容。

未來展望

身為以玩家為本的公司，多元與包容的概念一直都是主導我們決策走向的重要理念。本次的進展報告便是我們持續推動多元與包容的其中一種方式。無論身在何方、專長為何，每一位Riot員工都能明白自己在公司內有一席之地。

即使如此，我們深知這份報告無法完全反映出所有員工的心聲與需要；我們為玩家打造出的優秀內容，都是來自幾千名來自各種文化背景、擁有不同經驗專長的人們每天貢獻所長、共同努力扶持彼此才能成就的美好。某種程度上來說，每位Riot員工都一起參與了我們文化的建立，因此即使在我們完成這份報告，「最終定案」的當下，我們仍不禁心想：一定還有更多我們能寫進來的故事。

在望向2022年正在進行開發的內容時，我們想再次重申多元與包容的重要程度，這份概念不僅僅對公司來說擁有舉足輕重的地位，同時對我們所有的玩家來說，也是十分重視的一塊。無論是能喚起玩家心中共鳴的英雄或特務，或是各種促進全球社群意識的實際行動計畫，多元與包容能團結我們全球旗下的員工，幫助我們達成目標：成為全球最以玩家為導向、傾聽玩家心聲的遊戲公司。每一天都存在著新的機會與可能性，幫助我們飛得更高、更遠，而我們也不會放過任何一絲能夠改善、變得更好的機緣。



「

在2021年，Riot竭力為2022年的前景打好了基礎。我特別期待公司在多元和包容方面的未來願景。具體來說，我們未來將針對全球各地多元與包容方面的工作投注更多心力，並採取更積極主動的舉措，其中包括在歐洲、中東與非洲、亞太以及拉美地區成立Rioter Inclusion Group (RIG) 小組，拓展產品與合作夥伴策略，以及努力獲取、留住優秀人才，並支持人才的發展。我們也將與公司的卓越中心合作，例如與學習與發展 (L&D) 部門攜手創建具全球性的文化相關課程，幫助我們推動平等與包容的理念。明年我們必定能有更豐富的內容與大家分享。」



多元和包容部門全球主管
Patty Dingle



2021年「多元和
包容」年度報告

