



AGOSTO 2021

Rapporto annuale su diversità e inclusione

#TogetherWeAreRiot



Insieme siamo Riot

Lo slogan #TogetherWeAreRiot (“insieme siamo Riot”) ci ricorda che serve la collaborazione di tutti i Rioter per raggiungere il nostro obiettivo di essere la società di videogiochi più indirizzata verso il giocatore a livello mondiale. Lo scorso anno, il principio di dover lavorare “insieme” (“together”) ha avuto un peso ancora più importante del solito, in un periodo in cui abbiamo dovuto affrontare difficoltà senza precedenti, dalla pandemia alle tensioni sociali, il tutto nel corso del nostro anno più significativo dal punto di vista dei nuovi giochi e delle nuove esperienze offerte ai giocatori. In quest’anno molto particolare, abbiamo cambiato più volte strada spesso creando nuovi sentieri da intraprendere, ma sempre rispettando il nostro impegno di creare una cultura di inclusione e appartenenza come priorità costante.

Investiamo molto per rendere Riot un luogo in cui i Rioter possano incanalare le proprie passioni e i propri talenti per creare esperienze straordinarie e titoli che fanno la storia per i nostri giocatori. Per riuscirci, dobbiamo promuovere un ambiente in cui l’inclusione apra la strada alla creatività e l’equità dia la spinta all’innovazione. Il rapporto su diversità e inclusione (D&I) di quest’anno si concentra su quattro aree fondamentali: persone, processi, prodotto e cultura.

Benché questo rapporto non sia completo, abbiamo incluso alcuni elementi chiave del 2020 e alcuni risultati ottenuti durante la prima metà del 2021. In certe aree abbiamo fatto grandi passi avanti, mentre in altre c’è ancora del lavoro da fare.

Ma insieme continueremo a fare progressi in modo che la nostra azienda sia un luogo di lavoro che accoglie tutti e dove chiunque possa essere la versione migliore di se stesso.



“

Da quando sono entrata in Riot, non ho mai dovuto chiedere studi di sostenibilità per i programmi di diversità e inclusione. Ci siamo invece concentrati su come fare in modo che questi valori siano al centro della nostra cultura aziendale e parte del nostro DNA. Nel corso dell’ultimo anno, abbiamo continuato a costruire le nostre fondamenta e a creare nuovi programmi che promuovono prospettive diverse, abbiamo ottimizzato i processi esistenti per raggiungere una maggiore equità e abbiamo allargato le nostre piattaforme per continuare ad assumerci le nostre responsabilità riguardo alla direzione presa dall’azienda. Anche se siamo ancora all’inizio del nostro viaggio, sono orgogliosa di ciò che abbiamo fatto finora e ottimista per quello che ci attende.”

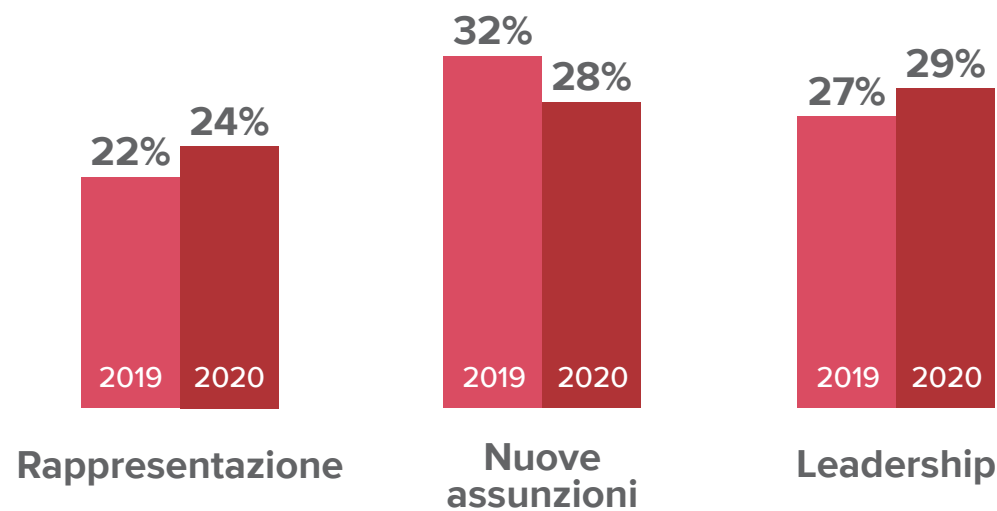
Angela R., Direttrice diversità

Diversità e inclusione

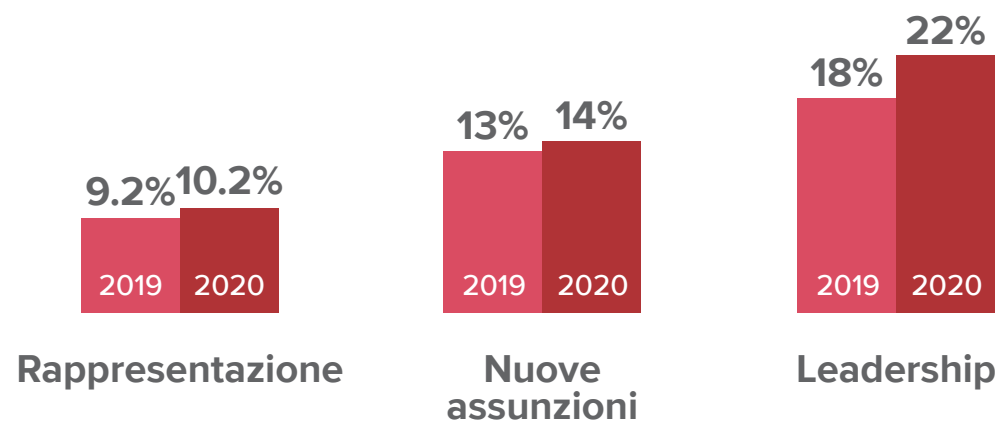
Insieme cresciamo

Le cifre: 2019 - 2020

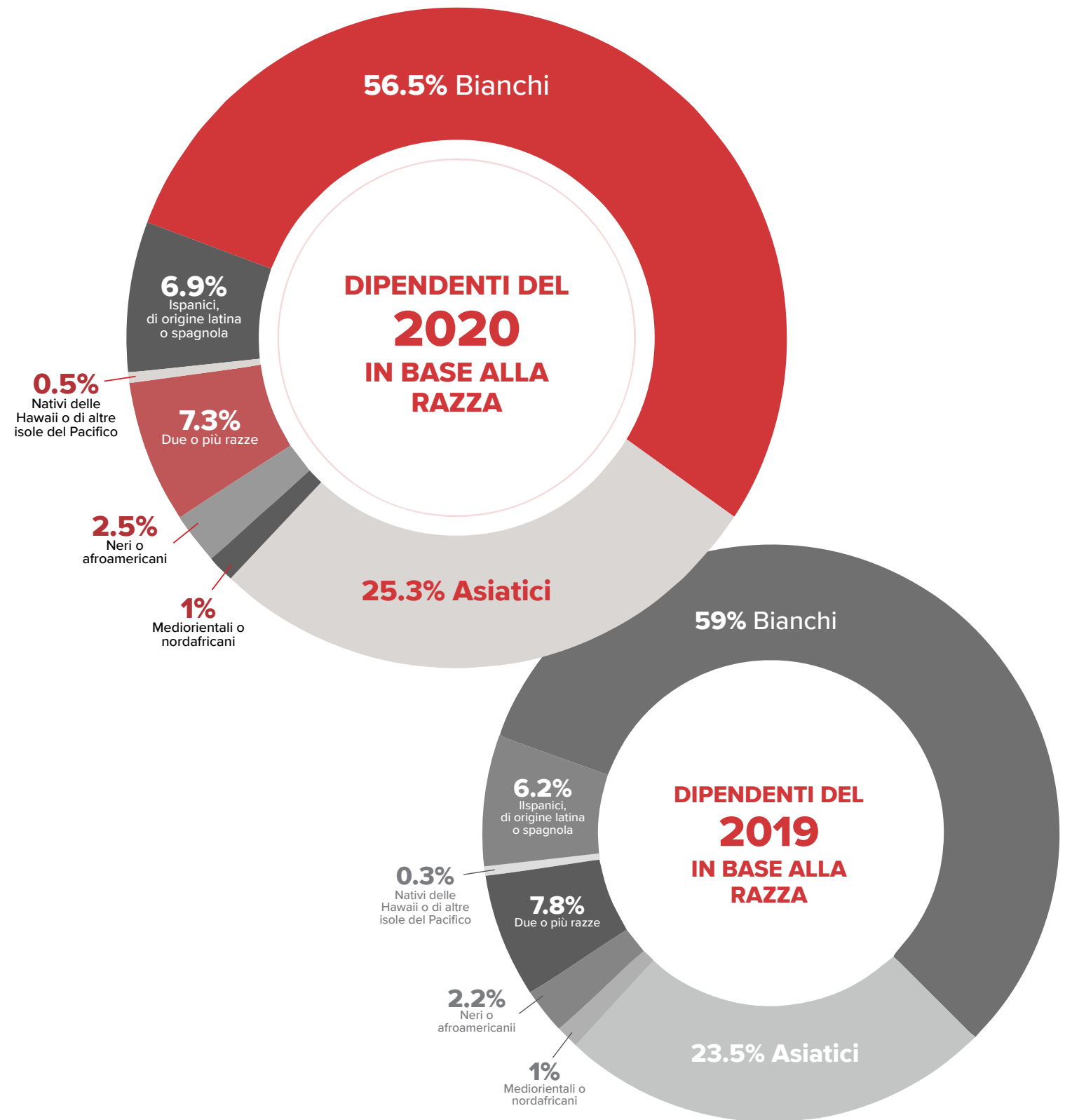
Donne nel complesso



Minoranze sottorappresentate negli Stati Uniti



Minoranze sottorappresentate (URM) = neri o afroamericani, ispanici, di origine latina o spagnola, nativi americani o nativi dell'Alaska negli Stati Uniti



Insieme cresciamo

Attrarre, sviluppare e conservare un insieme variegato di Rioter a tutti i livelli dell'azienda ci permette di capire e rappresentare le necessità dei nostri giocatori di tutto il mondo.

Nel 2020, ci siamo posti tre obiettivi di lungo termine: fare progressi nel campo della rappresentatività; creare collaborazioni per ampliare i nostri canali di reclutamento; creare opportunità di sviluppo professionale e strumenti per permettere ai Rioter di gestire meglio i percorsi di crescita delle loro carriere.

Come per il [rapporto sui progressi](#) dello scorso anno, siamo fieri di informarvi che abbiamo nuovamente aumentato la rappresentanza femminile e delle minoranze sottorappresentate (URM) in Riot. Anche se c'è ancora del lavoro da fare, in particolare al livello dirigenziale, le tendenze di assunzione e di rappresentazione complessiva sono incoraggianti.

Creare dei canali di accesso ai ruoli dirigenziali che mettano al primo posto la diversità

Inserire diversità e inclusione ai piani alti

Ciascun membro del gruppo dirigente è tenuto a fare colloqui a una rosa di candidati eterogenei per ogni assunzione in posizioni di livello senior. In parte grazie a questa iniziativa che dà la priorità alla diversità, oggi il 29% del nostro team esecutivo è composto da donne e il 22% da minoranze sottorappresentate, con nuove assunzioni in ruoli fondamentali di responsabilità in diversi dipartimenti.

Creare collaborazioni solide

Nel corso dell'ultimo anno, abbiamo stretto rapporti con varie organizzazioni impegnate nel campo della diversità e con università storicamente a maggioranza afroamericana (HBCU), che ci hanno permesso di avere accesso a nuovi bacini di talenti e di migliorare le nostre capacità di avere accesso a candidati eterogenei. Nel 2020, siamo riusciti a sfruttare queste collaborazioni per aumentare il numero di donne e membri di minoranze sottorappresentate che partecipano al nostro programma di tirocinio del 2021.



“

In Riot, ho avuto molti mentori e responsabili che mi hanno dato accesso a tantissime opportunità. Quando ho cominciato a lavorare nell'azienda, non avevo esperienza nel settore dei videogiochi, ma per i miei superiori questo non è stato un fattore determinante riguardo al mio potenziale e al percorso della mia carriera. Mi hanno aperto moltissime porte e mi hanno spinto a cogliere opportunità e sentieri che non avrei mai creduto possibili per me.

Mi sento fortunata a non aver mai sentito il peso di alcun tipo di gerarchia nei team di cui ho fatto parte nel periodo che ho trascorso qui, ma anzi ho sempre avuto la sensazione che la mia opinione fosse tenuta in considerazione. Il mio lavoro qui ha contribuito significativamente a formare la persona che sono oggi e sono molto fiera di lavorare in Riot.”

Grace P., Product Manager,
Wild Rift



Insieme cresciamo

Iniziativa “donne in posizioni di dirigenti esecutive”

Nel 2020, abbiamo dato il via a due programmi esterni di leadership per le donne in Europa e negli Stati Uniti. I Rioter hanno partecipato ai programmi per donne in posizioni di dirigenti esecutive presso la Wharton School della University of Pennsylvania, la Yale School of Management, e l'HEC Paris, con l'obiettivo di migliorare le loro abilità di leadership ed ampliare le loro reti di contatti esterni.

Fornire sviluppo professionale per i Rioter donna e con identità di genere diverse

Abbiamo ascoltato le richieste dei Rioter donna e con identità di genere diverse, che ci chiedevano opportunità di sviluppo e crescita al livello personale e professionale, e abbiamo creato Women@Riot appositamente con questo obiettivo: supportare lo sviluppo professionale in Riot di donne e persone con identità di genere diverse. Stiamo creando una community e dei programmi in cui i partecipanti hanno l'opportunità di imparare nuove abilità, ricevere formazione e tutoraggio, e ampliare la propria rete di contatti.

80%

di soddisfazione dei partecipanti

100%

dei partecipanti ritiene che il programma abbia migliorato il proprio senso di community



“

Quando sono entrata in Riot, non c'erano spazi per parlare di difficoltà o per trovare gruppi di Rioter che potessero capire ciò che provavo e il mio punto di vista. Ora abbiamo programmi come Women@Riot, che sono incentrati sulla creazione di una solida community di donne e su uno spazio comune dove poterci ritrovare. L'industria dei videogiochi è ancora principalmente composta da uomini, quindi è importante creare una sede dove le donne possano sentirsi al sicuro, avere conversazioni sincere sulle proprie esperienze e chiedere consiglio alle colleghe.



Per me è molto motivante sentire le storie di altre donne che lavorano in Riot. Come responsabile di Riot Forge, per me la diversità e la rappresentanza all'interno del team sono una priorità, e sono fiera che metà della nostra squadra sia composta da donne. Questa diversità è fondamentale, poiché rende il team più forte e ci permette di capire tutti i giocatori per cui creiamo i nostri titoli.”

Leanne L., Direttrice,
Responsabile di Riot Forge



Insieme facciamo progressi



“

Nel 2020, Riot ha supportato il nostro impegno verso inclusione ed equità in retribuzione e acquisizione di nuovi talenti. Siamo orgogliosi di informarvi che non ci sono differenze statisticamente significative in retribuzione per donne e minoranze sottorappresentate. Inoltre, abbiamo fatto passi avanti per migliorare i canali di assunzione di Riot per le donne, fornendo loro programmi di tutoraggio e di sviluppo professionale riservati.”

Hollie D., VP,
Personale

Abbiamo continuato ad applicare le lenti della diversità a tutti i nostri processi relativi al personale.

Per quanto riguarda il controllo delle prestazioni, i membri dei nostri team di analisi, legale e di sviluppo dei talenti si sono uniti per valutare i risultati in relazione al genere e alle minoranze sottorappresentate. I risultati dei dati sul controllo delle prestazioni sono stati analizzati approfonditamente da un team multidisciplinare dedicato ai nostri obiettivi di diversità e inclusione, per garantire correttezza e uniformità nei nostri processi di gestione delle prestazioni.

Inoltre, abbiamo collaborato con una compagnia esterna specializzata per eseguire valutazioni complete dell'equità salariale con cadenza semestrale, in cui venivano controllate le retribuzioni o gli esiti delle promozioni in tutta l'azienda. Quest'anno, abbiamo nuovamente riscontrato che non ci sono differenze statisticamente significative in retribuzione e promozioni per donne e minoranze sottorappresentate.



Insieme siamo più forti

Crediamo che l'inclusione sblocchi creatività ed innovazione. Il nostro obiettivo è di creare un ambiente in cui tutti i Rioter possano scatenare i propri superpoteri. La cultura inclusiva di Riot ci distingue dalle altre aziende in un settore ultra-competitivo e ci rende il posto migliore dove lavorare. Allo stesso tempo, crediamo che "includere" sia un'azione continuata e che dobbiamo comportarci in modo proattivo a riguardo. Continuiamo a lavorare per valutare i nostri progressi, sia al livello quantitativo misurando i dati, sia qualitativo ascoltando attivamente i Rioter.

Quest'anno, abbiamo creato l'Indice di inclusione Riot. Si tratta di un indice composto da domande, poste precedentemente ai Rioter, che rappresentano un'esperienza inclusiva e ci permetterà di misurare i nostri progressi verso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo.

Indice di inclusione Riot
DELL'85%
costante in tutti i gruppi demografici

“

Riot Noir mi ha mostrato un modo diverso di gestire il team e di rapportarmi ad altri membri della compagnia che non fanno solitamente parte della mia disciplina. Questo tipo di contaminazione e scambio tra i diversi gruppi è qualcosa di diverso rispetto a ciò che ho visto in tutte le altre aziende. Stiamo costruendo una community straordinaria, che ci permette di scoprire nuove opportunità di lavoro e di far parte dell'ambiente da cui è possibile partire per iniziare e a riequilibrare la situazione. Riot è una compagnia più forte grazie a Riot Noir e ai RIG e questo sta contribuendo a rendere migliore la community, creando un ciclo positivo di cambiamenti duraturi, di cui è interessante osservare l'impatto dentro e fuori l'azienda.”

Joshua P., ingegnere responsabile,
Team della Landa degli evocatori



Consiglio dei Rioter

Il Consiglio dei Rioter è composto da un gruppo di Rioter che fanno da consulenti alla Direttrice della diversità riguardo ai problemi che potrebbero avere un impatto sulla nostra cultura aziendale. Questo gruppo di campioni di diversità e inclusione identifica le opportunità e le potenziali soluzioni che ci permettono di proseguire il nostro viaggio di D&I. Il Consiglio si riunisce due volte a settimana per elaborare, discutere e implementare strategie che servano ad accelerare diversità, inclusione e cultura aziendale in tutta Riot.

Insieme siamo più forti

Rioter Identity Group

I nostri gruppi di risorse dei dipendenti, o Rioter Identity Group (RIG) come li chiamiamo qui, sono stati creati per fornirci idee e punti di vista sulle opportunità e le sfide che derivano dal gestire un luogo di lavoro eterogeneo e inclusivo. Inoltre, permettono ai Rioter di riunirsi per celebrare la diversità, garantire una rappresentatività autentica nel settore dei videogiochi, e promuovere un profondo senso di appartenenza a Riot e ai nostri giocatori. Grazie alle loro idee, i programmi e le iniziative, i RIG sono stati fondamentali per costruire una community inclusiva dentro e fuori dall'azienda.

Con il sostegno di un responsabile esecutivo, ciascun RIG crea un piano operativo annuale incentrato su tre aree: i Rioter, il business e la community. Ad oggi, abbiamo sei RIG:

La missione dei **Filipinos At Riot** (FAR) è di rafforzare, unire e celebrare la comunità filippina in Riot e nella community dei videogiochi. Per saperne di più sul lavoro svolto da FAR insieme a un gruppo di Rioter AAPI per celebrare il mese della tradizione asiatico-americana e di quella degli abitanti delle isole del Pacifico, [leggete questo articolo](#).

La missione dei **Rainbow Rioters** è di promuovere community e prodotti inclusivi per persone LGBTQIA+ in Riot e oltre. Si riuniscono attivamente per contribuire a sostenere e organizzare attività per la community LGBTQIA+ in Riot. Il loro obiettivo è che Riot possa rendere i videogiochi uno spazio sicuro e inclusivo per la community LGBTQIA+. [Date un'occhiata al lavoro](#) che i Rainbow Rioters hanno fatto per celebrare il mese del Pride negli ultimi anni.

La missione della **Riot Alliance of Diverse Genders** (RAD Genders) è di portare Riot ad essere un luogo in cui le persone di tutti i generi possano crescere e vedersi rappresentate nei prodotti dell'azienda. La RAD è un gruppo identitario dove donne cisgender, persone non binarie e persone transgender di tutti i generi possono ritrovarsi per rafforzare la community, crescere e ampliare le possibilità di accesso per i giocatori.

La missione di **Riot Noir** è di fare da megafono alle voci delle persone afroamericane e aumentare la loro rappresentatività in Riot, dentro e fuori dai prodotti. L'impatto di Riot Noir si articola attraverso la promozione dello sviluppo professionale, l'aumento delle collaborazioni con la community e l'incoraggiamento all'interazione e alla creazione di rapporti tra diversi gruppi di lavoro. Per saperne di più del lavoro svolto da Riot Noir per celebrare il mese della storia afroamericana, [leggete questo articolo](#).

La missione di **Riot Unidos** è di 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.

La missione di **Veterans@Riot** è di dare supporto ai Rioter reduci e ai loro sostenitori, aumentandone la rappresentatività nel settore dei videogiochi e dell'intrattenimento. Il loro obiettivo principale è di creare un ecosistema in cui le particolari esperienze dei reduci vengano capite, e il compito del RIG è di mediare affinché ci sia una maggiore comprensione tra loro e Riot.

Come riconoscimento dello straordinario contributo e dei risultati dei RIG e del Consiglio dei Rioter, i team dirigenti hanno ricevuto bonus per tutto il lavoro che hanno svolto per migliorare diversità e inclusione in Riot.



“

Quando ho iniziato, i RIG non esistevano. Non avevamo neppure un team diversità e inclusione. Da allora, ho visto la crescita esponenziale dell'impegno di Riot a destinare risorse, ascoltare e imparare, a tutti i livelli, dai Rioter, ai responsabili e ai dirigenti senior, ed è stato davvero fantastico. Commettiamo ancora degli errori e sicuramente non siamo perfetti, ma è la volontà di imparare da questi errori ad essere stimolante per me.”

Alex Q., responsabile del programma,
Personale



Insieme siamo più forti

Impegno del gruppo dirigente verso diversità e inclusione

Crediamo che tutti abbiano un ruolo nel creare una cultura di inclusione, ma sono i nostri dirigenti a decidere la direzione della compagnia e sono quindi loro a dover garantire il massimo impegno per il nostro viaggio verso diversità e inclusione. L'anno scorso, abbiamo implementato la prima Scheda segnapunti per diversità e inclusione, con l'obiettivo di introdurre questi principi all'interno di tutti i dipartimenti. Ciascun membro del team esecutivo è responsabile per dei piani di azione che misurino al livello qualitativo e quantitativo i progressi nel sostegno di diversità e inclusione.

Questi piani d'azione includono:

- **Controlli trimestrali con ogni responsabile e**
- **Valutazioni annuali da parte del CEO e del CDO; i risultati delle valutazioni dei team dirigenziali sono poi inclusi nel processo di pianificazione annuale dell'azienda**



Diversità e inclusione richiedono pratica. È come fare esercizio: non basta farlo una volta sola e poi aspettarsi di essere in forma; bisogna allenarsi con regolarità per vedere dei risultati. Lo stesso vale qui a Riot riguardo al modo in cui cerchiamo di inserire diversità e inclusione nel nostro lavoro. Quando si tratta di creare un ambiente eterogeneo, guardiamo a tre aree principali: chi assumiamo, con chi collaboriamo e quali sono le storie che raccontiamo.

Ci chiediamo costantemente che tipo di compagnia vogliamo essere, che tipo di dirigenti e che tipo di Rioter. Queste domande e la nostra capacità di assumerci le nostre responsabilità per la creazione del miglior ambiente e dei migliori prodotti possibili, vengono impresse nell'anima della nostra azienda. Continueremo a metterci alla prova per migliorarci e secondo me è questo che rende Riot speciale. Anche se stiamo rapidamente crescendo, restiamo fedeli ai nostri valori, cercando sempre di costruire una cultura aziendale e un'esperienza per i giocatori di cui chi lavora qui possa essere fiero.”



Shauna S., presidente,
Riot Entertainment

Insieme stiamo cambiando il mondo dei videogiochi

Ci stiamo impegnando per fare la differenza non solo in Riot, ma anche ovunque sia possibile nel nostro settore. Sappiamo che non si tratta di un cambiamento che avverrà da un giorno all'altro, ma abbiamo intenzione di perseguire quest'obiettivo nel lungo periodo.

I giocatori sono al centro di tutto ciò che facciamo, e crediamo che dar loro una rappresentatività eterogenea e inclusiva sia fondamentale per migliorare la loro esperienza nei nostri giochi. Vogliamo produrre giochi che siano in sintonia non solo con i giocatori di oggi e di domani, ma in cui tutti possano rispecchiarsi nei nostri personaggi, immergendosi in un'esperienza sicura e accogliente.

Se lo faremo nel modo giusto, siamo sicuri di poter creare una community più inclusiva e pronta ad accogliere i milioni di giocatori in tutto il mondo che condividono la nostra stessa passione.

Per riuscirci, abbiamo deciso di approcciarci al tema dell'inclusione all'interno dei giochi attraverso la prospettiva dei seguenti obiettivi:

- **Cerchiamo di rappresentare i giocatori di tutto il mondo attraverso le nostre storie e i nostri personaggi**
- **Creiamo situazioni in cui i giocatori possano celebrare le loro identità all'interno dei nostri giochi**
- **Ci impegniamo a dare ai nostri creatori i mezzi per offrire esperienze inclusive ai giocatori**



“

Questa è la prima casa di produzione di videogiochi in cui credo che le minoranze vengano realmente rappresentate. Molte aziende enfatizzano la propria diversità, che però poi non si riscontra guardando le persone che lavorano effettivamente al loro interno. In Riot, invece, non è così ed è possibile vedere la diversità fin da subito.

Fin da quando ho iniziato a lavorare qui, ci sono stati tantissimi elementi che mi hanno fatto sentire accolta e hanno reso facilissimo integrarmi nell'azienda. Appena assunta, sono stata aggiunta ai canali di Riot Noir, dove tutti mi hanno dato il benvenuto, e questo mi ha davvero scaldato il cuore.”

**Jazmine D., Coordinatore di produzione,
*League of Legends***



Insieme stiamo cambiando il mondo dei videogiochi

Game Changers

Promuovere diversità e inclusione non significa creare dei vantaggi solo per alcuni, ma anzi vuol dire rimuovere delle barriere per tutti. L'iniziativa VCT Game Changers è stata progettata tenendo a mente questo principio per accendere un riflettore sulle giocatrici più brave, aprendo percorsi sicuri per le donne che hanno intenzione di affacciarsi in questo ambiente. La nostra visione per l'ecosistema competitivo di VALORANT è che diventi uno sport davvero inclusivo, e Game Changers è un'iniziativa che contribuirà a realizzare questo obiettivo.

Le serie di tornei e di programmi di sviluppo fornisce un'opportunità per creare spirito di squadra e rapporti. Grazie a questo ambiente sicuro e inclusivo, le donne e le persone di generi marginalizzati possono concentrarsi su ciò che amano, cioè giocare ai nostri giochi, e questo è un grande passo avanti per la crescita del nostro sport.



“

Game Changers è un'estensione della missione generale di Riot di essere la società di videogiochi più indirizzata verso il giocatore al livello mondiale ed è un esempio concreto del valore di mettere il giocatore al primo posto. Riot e il team di VALORANT sono determinati a coltivare un ambiente competitivo che sia anche accogliente, sicuro e inclusivo, dove le donne e le persone di generi marginalizzati possano concentrarsi sulla gara in corso e non sul peso di eventuali molestie di genere.

Fuori dalla competizione di gioco, dobbiamo anche incoraggiare più donne a lavorare a tutti i livelli del settore dei videogiochi e dell'ecosistema dell'eSport, offrendo all'industria le loro voci, esperienze e competenze... e questo è esattamente ciò che vogliono ottenere i programmi come Game Changers.”

Anna D., VP, produttrice esecutiva,
VALORANT

Oltre

33.000

spettatori si sono sintonizzati per il primo
torneo VCT Game Changers



Insieme stiamo cambiando il mondo dei videogiochi

Ampliare la rappresentatività all'interno dei giochi

In Riot, diversità e inclusione sono incorporate in ciascun livello del processo creativo, dall'inizio dello sviluppo del prodotto fino al processo di approvazione, e costituiscono un modo per assumerci le nostre responsabilità ed essere sicuri di creare i migliori prodotti possibili.

Siamo molto fieri degli sforzi fatti nel corso dell'ultimo anno per lanciare personaggi che rappresentino al meglio tutta la platea eterogenea e internazionale dei nostri giocatori, che abbraccia razze, generi e identità sessuali diverse. Esempi di questo impegno includono campioni (per League of Legends) come Rell, Seraphine, Akshan e Samira; Seguaci (Legends of Runeterra) come Tyari il Viandante, Shomi la Dropboarder, e Veterano della legione; e Agenti (VALORANT) come Phoenix, Astra, Reyna, Raze e Yoru.

I Rioter ci tengono molto che i prodotti che creiamo siano autentici e rappresentino i giocatori e le community di cui fanno parte. Che si tratti di coinvolgere Riot Noir nella creazione del campione Senna, di collaborare con i Rainbow Rioter per la nostra più grande [iniziativa di gioco durante il mese del Pride](#), o consultare i Riot delle varie regioni per lo sviluppo degli agenti di VALORANT, vogliamo adottare la prospettiva di diversità e inclusione per tutto ciò che facciamo.

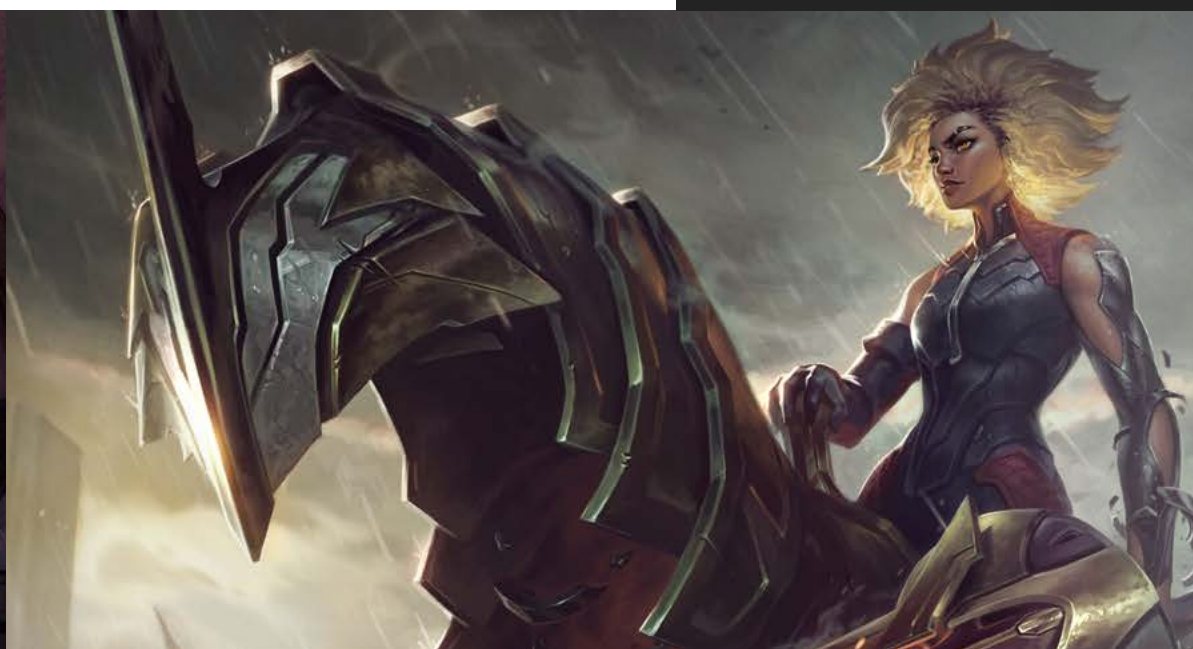
Quest'anno abbiamo anche lanciato la D&I Product Guide (guida ai prodotti D&I), che funge da introduzione per i nuovi Rioter di tutti i nostri prodotti agli strumenti di cui avranno bisogno per discutere attivamente dei problemi di diversità e inclusione durante il processo creativo.

“

Essere invitata a lavorare con il team narrativo sulle radici culturali di Raze è stata un'esperienza straordinaria per me. Il fatto che il team mi abbia contattato per includere una persona brasiliana nel progetto e fare in modo che il personaggio fosse autentico mi ha davvero colpita. Mi hanno spiegato chi era Raze e quali fossero gli elementi principali della sua caratterizzazione, e da lì abbiamo iniziato a parlare delle regioni del Brasile più adatte per le sue origini. La community brasiliana è stata entusiasta quando Raze è stata annunciata e abbiamo ricevuto una grande quantità di feedback attraverso cui i giocatori ci hanno fatto sapere di sentirsi rappresentati e rispettati. È bello sentirsi rappresentati e avere

l'opportunità di mostrare la nostra cultura al mondo. Per quanto mi riguarda, sarò sempre grata di aver avuto questa occasione.”

Nathalia M.,
produttrice di localizzazione II,
servizi creativi



Insieme stiamo cambiando il mondo dei videogiochi

Collaborazioni per promuovere l'iniziativa di uguaglianza razziale

Nel giugno 2020, a seguito dell'omicidio di George Floyd, abbiamo annunciato [il nostro impegno a farci promotori di un cambiamento](#). Oltre alle iniziative organizzate dal nostro team per la diversità e l'inclusione, abbiamo collaborato con i team dell'Impatto sociale e dello Sviluppo aziendale in due progetti fondamentali:

Underrepresented Founders (URF)

L'anno scorso, abbiamo lanciato l'Underrepresented Founders Program (URF) in risposta ai lunghi trascorsi di ingiustizie razziali nei confronti della comunità afroamericana. Il programma aveva l'obiettivo di stanziare 10 milioni di dollari a beneficio delle startup fondate da minoranze sottorappresentate nella community dei videogiochi. Nel corso dell'ultimo anno, abbiamo trovato uno straordinario gruppo di imprenditori da supportare e abbiamo finanziato diverse startup e programmi con oltre 5 milioni di dollari, destinando oltre il 30% dei nostri investimenti a imprenditori afroamericani e oltre il 50% a imprenditrici. Ed è solo l'inizio.

Da quando abbiamo preso questo impegno, abbiamo anche aumentato i nostri finanziamenti e abbiamo già stanziato altri 1,6 milioni di dollari per offrire supporto economico e tutoraggio agli sviluppatori di regioni che soffrono di una minore attenzione internazionale. I partner del programma URF includono [WINGS](#), [Twin Drums](#), [Double Loop Games](#), [Carry 1st](#) e [The Last Gameboard](#). Per saperne di più su queste organizzazioni e del lavoro che URF sta svolgendo per supportare gli sviluppatori marginalizzati nelle loro comunità locali, [leggete questo articolo](#).

Társadalmi hatás

Nel 2020, Riot ha stanziato 1 milione di dollari attraverso il Social Impact Fund per sostenere, nel corso di tre anni, una riforma della giustizia, supportare le piccole attività gestite da minoranze, creare opportunità per i gruppi meno rappresentati nel nostro settore e affrontare pregiudizi e discriminazioni nel personale. Abbiamo anche collaborato con Riot Noir, il nostro gruppo di risorse di dipendenti per lavoratori di colore, per distribuire donazioni di 50.000 \$ alla ACLU Foundation e al The Innocence Project, con l'intenzione di continuare a individuare organizzazioni a cui dare un sostegno economico nel corso del 2021. Per saperne di più sul team dell'Impatto sociale di Riot e sul lavoro che svolgono per affrontare i profondi problemi sistemici del nostro settore e imprimere un cambiamento duraturo nella nostra community, potete leggere l'articolo [Riepilogo dell'anno 2020 di Social Impact](#).



10
MILIONI DI
DOLLARI

a beneficio delle startup fondate da minoranze sottorappresentate nella community dei videogiochi attraverso il programma URF

50
MILA
DOLLARI

di borse di studio assegnate agli studenti afroamericani interessati al settore dei videogiochi

1
MILIONE DI
DOLLARI

di investimento per una riforma della giustizia e per aziende di proprietà di imprenditori appartenenti alle minoranze

Insieme stiamo cambiando il mondo dei videogiochi

Affrontare i comportamenti negativi

I comportamenti negativi all'interno del gioco, come abusi in chat testuale e vocale, e altri tipi di azioni lesive degli altri giocatori, sono una delle sfide più impegnative, non solo per Riot, ma per tutto il nostro settore.

Nel corso dell'ultimo anno, abbiamo condiviso le idee provenienti dai nostri studi sulle [dinamiche dei giocatori](#) con tutta l'industria dei videogiochi. Abbiamo parlato a eventi come la Game Developers Conference, discusso con gruppi del settore come la Fair Play Alliance e la Entertainment Software Association, e abbiamo comunicato direttamente con i giocatori attraverso aggiornamenti regolari (come in [questo articolo](#) per League of Legends e [questo](#) per VALORANT).

Inoltre, abbiamo collaborato direttamente con la Fair Play Alliance e la Anti-Defamation League per finanziare

lo sviluppo del [Disruption and Harms in Online Gaming Framework](#). Questa struttura ha l'obiettivo di fornire agli sviluppatori un linguaggio condiviso per capire i comportamenti negativi e dannosi all'interno dei giochi, oltre a offrire spunti su come mitigare, ridurre o eliminare questo tipo di esperienze.

Il team centrale delle dinamiche dei giocatori (CPD) di Riot applica questi principi di design a tutti i giochi Riot, fornendo servizi, strumenti e metodi per promuovere interazioni costruttive tra i giocatori, ridurre i comportamenti negativi e sostenere un ambiente di gioco positivo. Il CPD sviluppa anche servizi e funzionalità utilizzabili in qualsiasi gioco, come i processi di valutazione delle segnalazioni dei giocatori usati da Riot, e offre consulenza ai team di gioco sui principi di design relativi alle dinamiche dei giocatori, dalle fasi di ideazione a quelle operative.

“Come responsabile di un team dedicato a promuovere le interazioni positive tra i giocatori, a ridurre i comportamenti negativi e a incoraggiare un ambiente di gioco sicuro, è fondamentale per me che la mia squadra possa rappresentare un ampio spettro di culture, esperienze e identità. Il programma di diversità e inclusione di Riot mi ha aiutato a creare e rafforzare un team che rispecchia una molteplicità di punti di vista. Durante il nostro lavoro con i team di altri giochi per aiutarli ad applicare i principi di design relativi alle dinamiche dei giocatori, questa diversità permette anche ai nostri giocatori di avere esperienze migliori.”

Paul S., Product Manager senior,
team centrale delle dinamiche dei giocatori

Il CPD ha investito in diverse aree per contribuire a risolvere il problema dei comportamenti negativi in tutti i giochi di Riot:

Ha iniziato lo sviluppo di un sistema di valutazione delle comunicazioni vocali che permetta di gestire in modo più efficace le segnalazioni di abusi in chat vocale nei nostri giochi

Sta attualmente collaborando con i Riot Game Studios per approfondire le consulenze e le valutazioni nelle fasi iniziali del ciclo di sviluppo come parte del processo di revisione precedenti al lancio di un gioco

Continua a migliorare i nostri sistemi di rilevamento, in particolare il controllo dei nomi e la valutazione della chat testuale, inclusa l'individuazione di termini legati all'identità dei giocatori

Collabora con i team di Riot Karma e del Supporto giocatori per sostenere [Crisis Text Line](#) (CTL) per il secondo anno consecutivo. CTL fornisce servizi di assistenza psicologica tramite SMS ai giocatori del Nord America che inviano un messaggio con scritto RIOT al 741741. Stiamo anche valutando l'opportunità di estendere questo tipo di servizio ad altre regioni

#TogetherWeAreRiot

Quando questa azienda è stata fondata quindici anni fa, abbiamo deciso di creare un gioco in cui i giocatori potessero sentirsi rappresentati, ascoltati e inclusi. Oggi, abbiamo oltre 3.000 Rioter in tutto il mondo impegnati a plasmare quella missione per i prossimi quindici anni e oltre.

Festeggiamo i nostri successi, impariamo dai nostri errori e continuiamo a cercare di essere una grande azienda per i Rioter e per i nostri giocatori. Il 2020 ci ha insegnato che siamo in grado di fare cose straordinarie anche in circostanze incredibili. Lo scorso anno siamo passati da essere un'azienda con un solo gioco ad avere vari titoli sul mercato. Non è stato facile e abbiamo avuto qualche intoppo, ma abbiamo continuato a imparare, ascoltare e crescere.

Per finire, l'anno scorso ci siamo sentiti onorati quando Riot ha ricevuto la certificazione di Great Place to Work, dopo che il 94% dei Rioter ha dichiarato che la nostra azienda è realmente un posto fantastico in cui lavorare. Siamo anche stati orgogliosi di ricevere il Financial Times Diversity Award, che ci è stato assegnato a seguito di un'analisi di oltre 100.000 dipendenti provenienti da 15.000 aziende condotta dalla rivista, in cui veniva valutata la percezione che i dipendenti hanno dell'inclusività all'interno della compagnia e del suo impegno a promuovere vari aspetti legati alla diversità. Infine, a luglio 2021, siamo stati nominati tra i 100 migliori posti in cui lavorare per i Millennial dalla rivista Fortune. Siamo felici che i Rioter sentano l'impatto della nostra evoluzione culturale, ma continueremo a impegnarci per promuovere un ambiente di lavoro in cui i migliori talenti possano sbocciare e prosperare.



