SIERPIEŃ 2021

Roczny raport dot. różnorodności i włączania

#TogetherWeAreRiot

Together We Are Riot

#TogetherWeAreRiot to nasze wezwanie, które ma przypominać o tym, że zrealizowanie naszej misji – bycie najbardziej zorientowaną na graczy firmą gamingową – wymaga współpracy wszystkich Rioterów. Słowo „razem” w ciągu ubiegłego roku nabrało dodatkowego znaczenia, gdy musieliśmy mierzyć się z nieznanymi wcześniej przeciwnościami, poczynając od globalnej pandemii po niepokoje społeczne, w trakcie zupełnie niezwykłego roku w historii firmy ze względu na publikację nowych tytułów i propozycji dla graczy. W tym wyróżniającym się na wiele sposobów roku często zmienialiśmy kurs i wyznaczaliśmy nowe szlaki, pamiętając, by tworzenie kultury włączania i przynależności pozostawało na czele naszych priorytetów, ponieważ to obiecaliśmy.

Dążymy do tego, aby Riot stało się przyjaznym miejscem, w którym Rioterzy mogą przemieniać swoje pasje i talenty we wspaniałe, nowatorskie doświadczenia i gry dla wszystkich graczy. Aby osiągnąć sukces, musimy stworzyć środowisko, w którym włączanie napędza kreatywność, a równość odblokowuje innowacyjność. Tegoroczny raport dot. różnorodności i włączania skupia się na czterech kluczowych obszarach. Są to: ludzie, proces, produkt i kultura.

Jakkolwiek raport ten nie jest wyczerpujący, zawarliśmy w nim kilka znaczących działań z 2020 r., a także kilka naszych osiągnięć z pierwszej połowy 2021 r. Dokonaliśmy znacznych postępów w niektórych obszarach, natomiast nad innymi wciąż pracujemy.

Jednak zamierzamy dalej razem niestrudzenie dbać o to, abyśmy byli miejscem pracy przyjaznym dla wszystkich, gdzie każdy może być najlepszą wersją siebie.

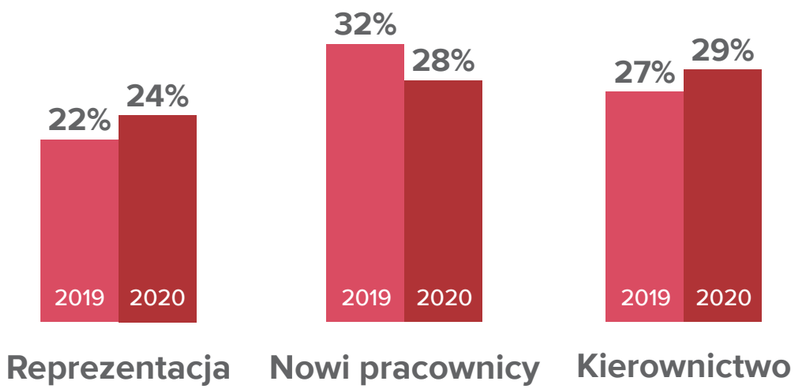
Odkąd dołączyłam do Riot, nigdy nie musiałam nikogo przekonywać o uzasadnieniu biznesowym dla różnorodności i włączania. Skupialiśmy się natomiast na tym, co zrobić, aby różnorodność i włączanie stały się podstawą naszej kultury pracy i częścią DNA naszej firmy. W ubiegłym roku kontynuowaliśmy rozbudowę naszych fundamentów i stworzyliśmy nowe programy, które promują różnorodne perspektywy, zoptymalizowaliśmy istniejące procesy, by kierować je w stronę większej równości, oraz poszerzyliśmy platformy, aby nadal ponosić odpowiedzialność za kierunek rozwoju firmy. Jakkolwiek wciąż jesteśmy na początku naszej podróży, jestem dumna z tego, co osiągnęliśmy do tej pory i nie tracę zaangażowania w to, co przed nami”.

Angela R., główna dyrektorka ds. różnorodności,
różnorodność i włączanie

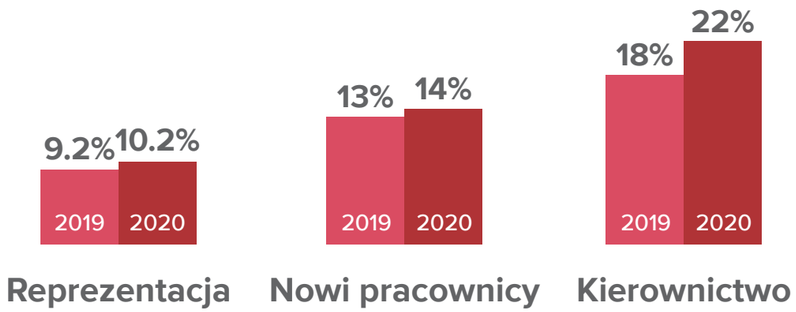
Razem rośniemy

Lata 2019 - 2020 w liczbach:

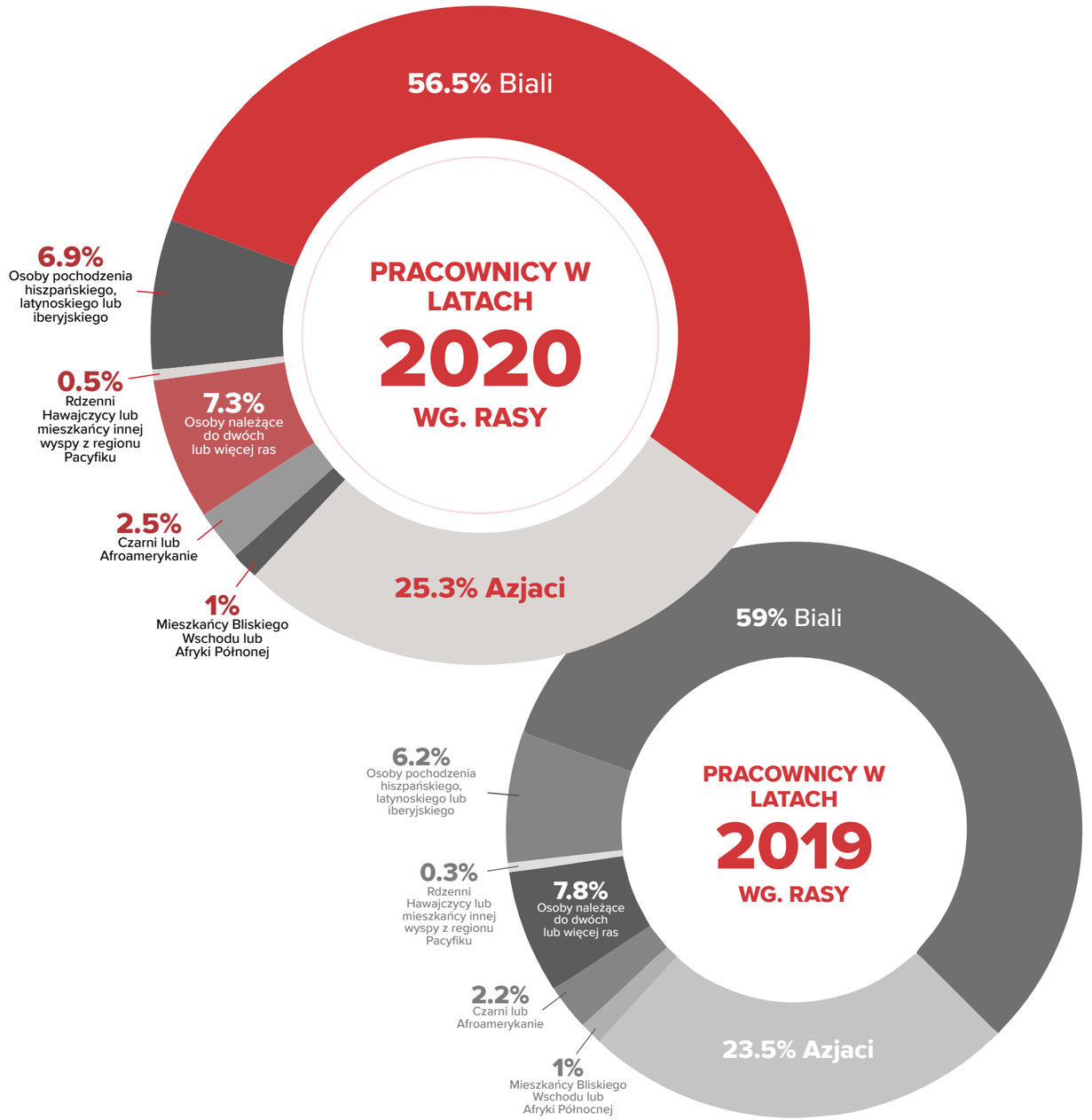
Kobiety na całym świecie



Marginalizowane mniejszości w USA



Marginalizowane mniejszości = Czarni lub Afroamerykanie, osoby pochodzenia hiszpańskiego, latynoskiego lub iberyjskiego oraz amerykańscy Indianie lub rdzenni mieszkańcy Alaski w USA



Razem rośniemy

Przyciąganie, rozwijanie i utrzymywanie różnorodnego grona Rioterów na wszystkich poziomach zatrudnienia pozwala nam zrozumieć i reprezentować potrzeby naszego ogólnoświatowego grona graczy.

W 2020 r. mieliśmy trzy ważne cele: osiągnięcie postępów pod względem reprezentacji, umacnianie partnerstwa w celu usprawnienia procedury rekrutacji oraz tworzenie okazji i narzędzi do rozwoju zawodowego dla Rioterów, aby pomagać im w kierowaniu rozwojem ich kariery.

Podobnie jak wykazaliśmy w raporcie na temat postępów w zeszłym roku, ponownie udało się nam zwiększyć reprezentację kobiet i marginalizowanych mniejszości w Riot. Jakkolwiek wciąż mamy wiele do zrobienia — szczególnie na poziomie dyrektorskim i wyższych — jesteśmy zadowoleni z trendów w rekrutacji i ogólnej reprezentacji pracowników.

Budowanie różnorodnej kadry kierowniczej

Wprowadzanie różnorodności i włączania na najwyższym szczeblu

Każdy członek zespołu kierowniczego zobowiązany jest do przeglądania różnorodnej puli kandydatów w przypadku każdego stanowiska na poziomie dyrektorskim, które chce obsadzić. Po części dzięki tej inicjatywie na rzecz różnorodności wśród naszej kadry kierowniczej mamy 29% kobiet i 22% przedstawicieli mniejszości, w tym osoby zatrudnione na kluczowych stanowiskach kierowniczych w kilku działach.

Tworzenie silnego partnerstwa

W ciągu minionego roku rozwinęliśmy relacje z rozmaitymi organizacjami zajmującymi się różnorodnością, a także z historycznie czarnymi szkołami i uniwersytetami (HBCU), dzięki czemu odkryliśmy nowe źródła talentów i zwiększyliśmy naszą zdolność do pozyskiwania różnorodnych kandydatów. W 2020 r. zdołaliśmy wykorzystać te relacje dla zwiększenia udziału kobiet i marginalizowanych mniejszości w naszym programie praktyk na rok 2021.

Miałam wielu mentorów i menedżerów w Riot, dzięki którym zyskałam mnóstwo możliwości. Gdy zaczynałam pracę w Riot, nie miałam żadnego doświadczenia w branży, ale moi kierownicy nie pozwolili, by ten fakt ograniczył mój potencjał lub zatrzymał bieg kariery. Otworzyli przede mną tyle drzwi i zaoferowali mi liczne możliwości oraz drogi rozwoju, których wcześniej uważałam za niedostępne.

Jestem szczęśliwa, że podczas czasu, jaki tu spędziłam, nigdy nie miałam wrażenia, że w moich zespołach istnieje hierarchia jakiegokolwiek typu. Przeciwnie, zawsze czułam, że mój głos zostanie wysłuchany, a moje opinie są cenione. Moja praca w znaczny sposób ukształtowała mnie taką, jaką jestem dzisiaj. Odczuwam wielką dumę z faktu, że pracuję w Riot”.

Grace P., menedżerka produktu,
Wild Rift

Razem rośniemy

Inicjatywa szkoleń kierowniczych dla

W 2020 r. uruchomiliśmy pilotażowo dwa zewnętrzne programy szkolenia kierowniczego dla kobiet, w Stanach Zjednoczonych i Europie. Rioterki wzięły udział w programach szkoleń kierowniczych dla kobiet na szczeblach dyrektorskich w The Wharton School of the University of Pennsylvania, Yale School of Management i HEC Paris, podczas których doskonaliły swoje umiejętności kierownicze i poszerzały sieci kontaktów zewnętrznych.

Zapewnianie rozwoju zawodowego dla kobiet i Rioterów nienormatywnych płciowo

Słyszeliśmy od kobiet i nienormatywnych płciowo Rioterów, że chcą mieć możliwości doskonalenia się, wzajemnej komunikacji i rozwoju, zarówno osobistego, jak i zawodowego. Właśnie w tym celu stworzyliśmy Women@Riot — wsparcie zawodowego i osobistego rozwoju kobiet i Rioterów nienormatywnych płciowo. Tworzymy społeczność i programy, których uczestnicy mogą się uczyć nowych umiejętności, otrzymać opiekę i poradę mentorską oraz rozwijać swoje sieci kontaktów.

80% | **uczestników wyraziło swoje zadowolenie z programu**

100% | **uczestników uważa, że program wzmocnił ich poczucie przynależności do społeczności**

Gdy dołączyłam do Riot, nie było żadnych miejsc, w którym można było pomówić o wyzwaniach lub znaleźć grupy Rioterów, którzy rozumieją moje przeżycia i potrafią się odnieść do mojego punktu widzenia. Obecnie mamy programy takie jak Women@Riot, dzięki którym możemy się skupić na budowaniu silnej społeczności kobiet i tworzeniu miejsca, w którym możemy się spotykać. Branża gamingowa jest wciąż w większości zdominowana przez mężczyzn, dlatego istotne jest, by stworzyć miejsce, w którym kobiety mogą się czuć bezpiecznie i mogą otwarcie dyskutować o swoich doświadczeniach oraz prosić o poradę inne osoby.

Uwielbiam słuchać inspirujących historii o kobietach związanych z Riot. Będąc kierowniczką Riot Forge, postawiałam sobie za cel zapewnienie w zespole różnorodności i reprezentacji mniejszości. Jestem dumna z tego, że połowę naszego zespołu stanowią kobiety. Jest niezwykle istotne, abyśmy zachowali tę różnorodność, ponieważ dzięki niej zespół jest silniejszy i pozwala nam zrozumieć różnorodność wśród graczy, dla których tworzymy gry”.

Leanne L., dyrektorka,
szefowa Riot Forge

Razem osiągamy postęp

W 2020 r. Riot podtrzymał nasze zobowiązanie do włączania i równości w płacach oraz procesie doskonalenia talentów. Z dumą możemy donieść, że nie występują statystycznie znaczące różnice w płacach kobiet lub marginalizowanych mniejszości. Osiągnęliśmy również postępy w rozwoju procesu doskonalenia talentów wśród kobiet w Riot, zapewniając dla nich mentorów i programy rozwoju zawodowego”.

Hollie D., wiceprezeska,
kadry

Kontynuujemy wprowadzanie perspektywy różnorodności do wszystkich naszych procesów kadrowych.

Dla kalibracji wydajności pracy członkowie naszych zespołów przenikliwości, prawnego i rozwoju talentów współpracują w celu weryfikacji wyników w odniesieniu do płci i marginalizowanych mniejszości. Dane z kalibracji osiągnięć są dokładnie sprawdzane przez multidyscyplinarny zespół zajmujący się naszymi celami w zakresie różnorodności i włączania. Ma to zapewnić sprawiedliwość i spójność naszych procesów zarządzania wydajnością pracy.

Dodatkowo nawiązaliśmy współpracę z ekspertem zewnętrznym, który co pół roku przeprowadza kompleksowe przeglądy równości płacowej, sprawdzając wynagrodzenia i awansy w całej firmie. W tym roku raz jeszcze stwierdziliśmy, że nie występują statystycznie znaczące różnice w płacach lub awansach dla kobiet oraz marginalizowanych mniejszości.

Razem jesteśmy silniejsi

Uważamy, że włączanie odblokowuje kreatywność i innowacyjność. Naszym celem jest stworzenie środowiska, w którym wszyscy Rioterzy mogą uwolnić swoje supermoce. Integracyjna kultura Riot odróżnia nas od skupionej na współzawodnictwie branży i sprawia, że jesteśmy najlepszym miejscem do pracy. Jednocześnie jesteśmy zdania, że nad włączaniem należy pracować z rozmysłem i premedytacją. Kontynuujemy prace mające na celu ocenę naszych postępów, zarówno pod względem ilościowym — gromadząc dane liczbowe — jak i jakościowym — aktywnie słuchając Rioterów.

W tym roku przygotowaliśmy indeks włączania Riot. Indeks tworzą pytania, które zostały uprzednio postawione Rioterom, i które odnoszą się do doświadczeń związanych z włączaniem. Indeks ten pozwoli nam mierzyć nasze postępy w tworzeniu integrującego środowiska pracy.

We wszystkich grupach demograficznych utrzymuje się

85%

indeks włączania Riot

Riot Noir pokazało mi inne sposoby zarządzania, a także interakcji z osobami w całej firmie, które zazwyczaj nie mają wiele wspólnego z moją pracą — to wzajemne inspirowanie się nie przypomina niczego, z czym się zetknąłem w innych firmach. Tworzymy wspaniałą społeczność, która umożliwia nam odkrywanie nowych możliwości zawodowych oraz zdobywanie dostępu do równych szans zawodowych. Riot jest silniejszą firmą dzięki Riot Noir oraz RIG-om, a to z kolei sprawia, że doskonalsza staje się cała społeczność. To pozytywny cykl znaczących zmian. Ekscytujące jest obserwowanie wpływu, jaki wywiera na środowisko w firmie i poza nią”.

Joshua P., główny programista,
zespół Summoner’s Rift

Rada Rioterów

Radę Rioterów tworzy przekrój Rioterów, którzy działają jako doradcy głównego dyrektora ds. różnorodności w sprawach, które mogą mieć wpływ na naszą kulturę pracy. Grupa reprezentantów inicjatywy różnorodności i włączania wskazuje możliwości oraz potencjalne rozwiązania, zapewniając nam stałe postępy na drodze promowania różnorodności i włączania. Rada spotyka się co dwa tygodnie, aby przeprowadzać burze mózgów, oceniać i wprowadzać strategie w celu przyśpieszania rozwoju różnorodności, włączania i kultury pracy w całym Riot.

Razem jesteśmy silniejsi

Grupy tożsamości Rioterów

Nasze grupy wsparcia dla pracowników — inaczej Rioter Identity Groups, czyli RIG-i, jak je nazywamy — zostały stworzone w celu dostarczania nam spostrzeżeń i nowych punktów spojrzenia na możliwości oraz wyzwania związane z utrzymaniem różnorodnego i włączającego miejsca pracy. Zrzeszają one również Rioterów w celu celebrowania różnorodności umożliwiającej autentyczne reprezentowanie mniejszości w grach i wspierania głębokiego poczucia przynależności w Riot i wśród graczy. Dzięki unikalnym punktom widzenia, programom i aktywnościom RIG-i mają kluczowe znaczenie dla budowania włączającej społeczności w firmie i poza nią.

Korzystając ze wsparcia kierownictwa, każdy RIG przygotowuje roczny plan działania skupiający się na trzech obszarach: Rioterach, przedsiębiorstwie i społeczności. Dziś mamy sześć RIG-ów:

Filipińczycy w Riot (FAR) — ich misją jest wspieranie, jednoczenie i docenianie Filipińczyków w Riot i w społeczności graczy. Aby dowiedzieć się więcej o pracy, jaką FAR wykonał razem z grupą Rioterów AAPI dla uczczenia Miesiąca Dziedzictwa Amerykanów Azjatyckich i z Wysp Pacyfiku, zajrzyjcie tutaj.

Tęczowi Rioterzy — ich misją jest wspieranie integrujących społeczności i produktów LGBTQIA+ w Riot i poza firmą. Aktywnie współpracują ze sobą, aby pomagać we wspieraniu i nadawaniu kierunku działalności społeczności LGBTQIA+ w Riot. Zgodnie z ich wizją Riot ma tworzyć gry wideo, które są miejscem bezpiecznym, integrującym i reprezentatywnym dla społeczności LGBTQIA+. Zapoznajcie się z pracą, którą Tęczowi Rioterzy wykonali w ostatnich latach dla uczczenia miesiąca równości.

Sojusz różnych płci w Riot (RAD Genders) — jego misją jest sprawienie, by Riot było miejscem, w którym osoby dowolnej płci czują się dobrze i znajdują swoje odbicie w produktach Riot. RAD to grupa tożsamościowa dla cispłciowych kobiet, osób niebinarnych płciowo i transpłciowych wszystkich płci, w której mogą wspólnie tworzyć społeczność, rozwijać się i pogłębiać komunikację z graczami.

Riot Noir — ich misją jest nagłaśnianie spraw osób czarnoskórych oraz zwiększanie ich reprezentacji w Riot, zarówno w produktach firmy, jak i poza nimi. Noir zwiększa swój wpływ przez wspieranie rozwoju zawodowego, umacnianie partnerstwa wśród społeczności oraz zachęcanie do interakcji i tworzenia relacji między grupami pracowników. Aby dowiedzieć się więcej o pracy, jaką Riot Noir wykonało dla uczczenia Miesiąca Historii Czarnych, zajrzyjcie tutaj.

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

Veterans@Riot — ich misją jest wspieranie weteranów wśród Rioterów oraz ich sympatyków przy jednoczesnym zwiększaniu ich reprezentacji w gamingu i branży rozrywkowej. Ich podstawowym celem jest stworzenie ekosystemu, w którym unikalna perspektywa weteranów jest respektowana. RIG pomaga w promowaniu porozumienia między weteranami a Riot.

Dla uznania wielkiego wkładu i osiągnięć zarówno RIG-ów, jak i Rady Rioterów, zespoły kierownicze otrzymały premie za pracę, jaką wykonały w celu promowania różnorodności i włączania w Riot.

Gdy zacząłem pracę, nie mieliśmy żadnych RIG-ów. Nie mieliśmy nawet zespołu do spraw różnorodności i włączania. Od tamtego czasu widziałem, jak zaangażowanie Riot w pozyskiwanie zasobów, słuchanie i uczenie się przejawiane przez Rioterów, menedżerów i członków kadry kierowniczej rośnie w postępie geometrycznym. Ten wzrost jest niesamowity. Wciąż popełniamy błędy i z pewnością nie jesteśmy doskonali, ale naprawdę krzepiąca jest dla mnie gotowość do uczenia się na tych błędach”.

Alex Q., kierownik programu,
kadry

Razem jesteśmy silniejsi

Zaangażowanie kierownictwa w różnorodność i włączanie

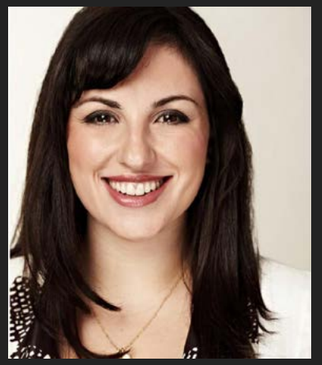
Uważamy, że wszyscy odgrywają rolę w tworzeniu kultury włączania, ale nasze kierownictwo nadaje kierunek rozwojowi i musi być w pełni zaangażowane w promowanie różnorodności i włączania. W zeszłym roku wprowadziliśmy pierwszą kartę wyników różnorodności i włączania w ramach wdrażania zasad różnorodności i włączania we wszystkich działach firmy. Każdy członek zespołu kierowniczego odpowiada za przygotowanie planów działań, które mierzą jakościowe i ilościowe postępy w promowaniu różnorodności i włączania.

Te plany działań obejmują:

- **Odbywające się co kwartał spotkania z każdym z dyrektorów oraz**
- **Corocznie przeprowadzane przez CEO i CDO przeglądy wyników pracy ich zespołów kierowniczych w celu oceny postępów. Analizy te są następnie włączane do procesu planowania rocznego w firmie.**

Różnorodność i włączanie wymagają praktyki. Są jak ćwiczenia gimnastyczne: nie można wykonać ich raz i oczekiwać utrzymania formy. Jeśli chce się zobaczyć rezultaty, trzeba ćwiczyć z wielką regularnością. Tak samo jest z nami w Riot w odniesieniu do tego, jak podchodzimy do wdrażania różnorodności i włączania w naszej pracy. Jeśli chodzi o tworzenie różnorodnego środowiska, przyglądamy się trzem głównym obszarom: kogo zatrudniamy, z kim nawiązujemy współpracę, a przede wszystkim, jakie historie opowiadamy.

Stale zadajemy sobie pytanie, kim chcemy być jako firma, jako kierownicy i jako Rioterzy. Te pytania i nasza zdolność do rozliczania siebie i innych z tworzenia możliwie najlepszego środowiska i produktów są wplecione w tkankę naszej firmy. Nadal będziemy stawiać sobie wyzwania, by być jeszcze lepszymi i według mnie to właśnie dzięki temu Riot jest firmą tak wyjątkową. Rozwijamy się gwałtownie, jednak pilnujemy naszego kompasu moralnego, nieustannie pragnąc budować taką kulturę i takie doznania dla graczy, dzięki którym możemy być dumni z naszej pracy”.



Shauna S., prezeska
Riot Entertainment

Razem zmieniamy gaming

Uczestniczymy w podróży, której celem jest wprowadzenie zmiany nie tylko w Riot, ale także w całej branży — wszędzie tam, gdzie zdołamy. Wiemy, że nie stanie się to z dnia na dzień, ale myślimy o tym w dłuższej perspektywie.

Gracze są w centrum wszystkiego, co robimy. Wierzymy, że różnorodność i integrująca reprezentacja są kluczowe dla doznań graczy w naszych grach. Jesteśmy zdecydowani tworzyć gry, które nie tylko przemawiają do obecnych i przyszłych graczy, ale też pozwolą każdemu znaleźć postać, z którą może się identyfikować, ciesząc się przy tym bezpiecznymi i przyjaznymi doznaniami.

Jesteśmy przekonani, że jeśli uda się to wykonać należycie, zdołamy stworzyć bardziej integrujące środowisko gamingowe otwarte dla milionów graczy z całego świata, którzy dzielą naszą pasję do grania.

W tym celu podchodzimy do kwestii włączania w grach, mając na uwadze następujące cele:

- **Dążymy do reprezentowania graczy na całym świecie poprzez nasze opowieści i naszych bohaterów.**
- **Tworzymy w naszych grach momenty pozwalające graczom celebrować swoją tożsamość.**
- **Jesteśmy zdecydowani zapewniać naszym twórcom sposoby dostarczania integrujących doznań dla graczy.**

”

To pierwsze studio produkujące gry, w którym naprawdę czuję reprezentację mniejszości. Wiele firm podkreśla swoją różnorodność, ale jeśli faktycznie przyjrzeć się ludziom, którzy tam pracują, nie widać tego. W Riot tak nie jest, ponieważ różnorodność widać tu gołym okiem.

Natychmiast, gdy zaczęłam tu pracę, poczułam się niezwykle przyjaźnie przyjęta, co bardzo ułatwiło mi zintegrowanie się ze studiem. Zaraz po zatrudnieniu zostałam dołączona do kanału Riot Noir, gdzie wszyscy mnie miło powitali. To było bardzo ciepłe wrażenie”.

Jazmine D., koordynator produkcji gry,
League of Legends

Razem zmieniamy gaming

Game Changers

Różnorodność i włączanie nie polega na tworzeniu przewag dla niektórych, a na usuwaniu barier dla wszystkich. Inicjatywa VCT Game Changers została opracowana z myślą o tej zasadzie nadrzędnej: ma stawiać w świetle reflektorów najlepsze kobiety i otwierać bezpieczne drogi dla kobiet, które pragną pojawić się na scenie. Nasza wizja ekosystemu rozgrywek w VALORANT zakłada, że będzie to sport naprawdę integrujący. Game Changers to inicjatywa, która ma pomóc nam to zrealizować.

Seria turniejów i programów rozwojowych dostarcza okazji do wzmacniania koleżeńskich stosunków i zdobywania kontaktów. Dzięki tej bezpiecznej i integrującej przestrzeni kobiety i marginalizowane płcie mogą skupiać się na tym, co uwielbiają — graniu w nasze gry — co jest niezwykle ważne dla naszego rozwijającego się sportu.

Game Changers stanowi przedłużenie ogólnej misji Riot, którą jest zbudowanie najbardziej skupionej na graczach firmy tworzącej gry na świecie, będącej żywym przykładem stawiania na pierwszym miejscu doświadczeń graczy. Riot i zespół VALORANT są zdeterminowani, aby kultywować współzawodnictwo, a jednocześnie przyjazne, bezpieczne, integrujące przestrzenie, w których kobiety i przedstawiciele grup nienormatywnych płciowo mogą skupić się na rywalizacji, zamiast odczuwać obciążenie związane z molestowaniem ze względu na płeć.

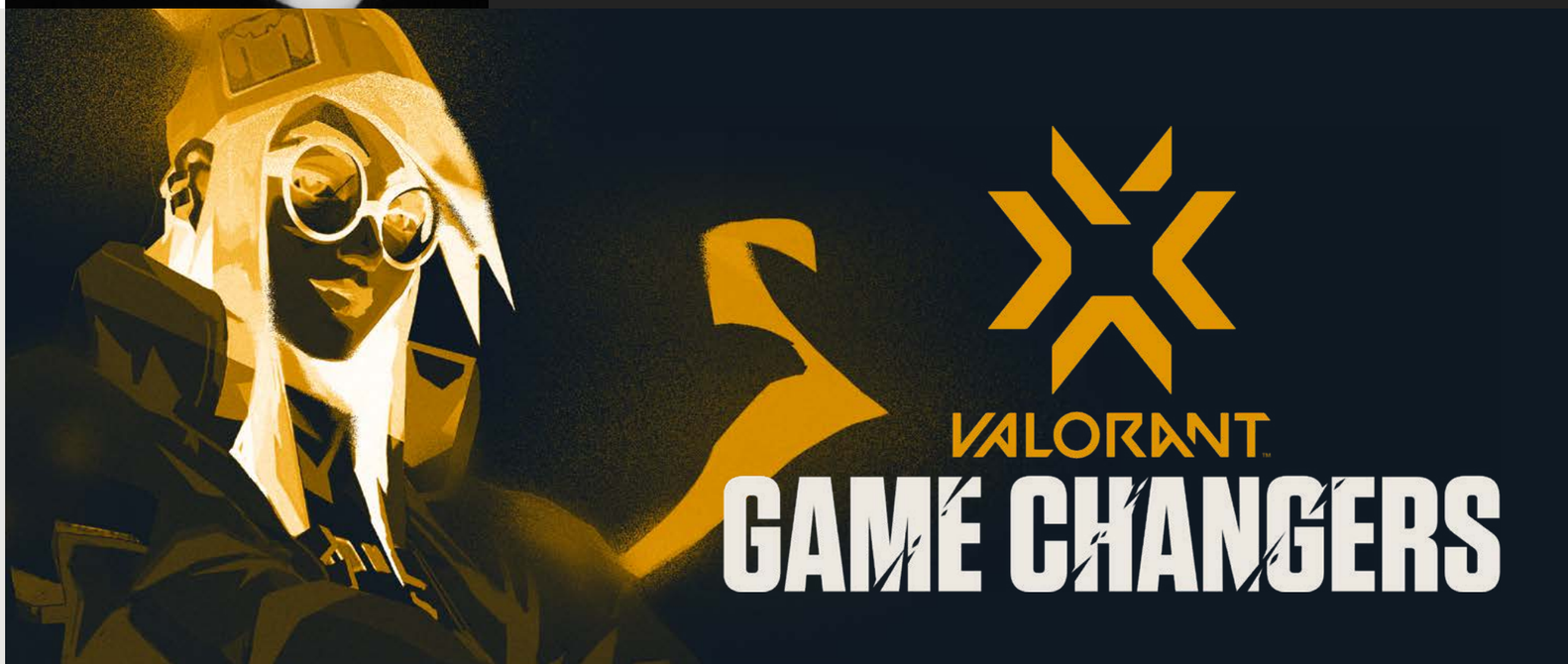
Poza rywalizacją w grze musimy także zachęcać więcej kobiet do pracy na wszelkich poziomach branży gamingowej i ekosystemów e-sportu, abyśmy mogli korzystać z ich opinii, doświadczenia i umiejętności — dokładnie to starają się osiągać programy takie jak Game Changers”.

Anna D., wiceprezeska, producentka wykonawcza,
VALORANT

Ponad

33 000

widzów pierwszego turnieju VCT Game Changers



Razem zmieniamy gaming

Poszerzanie reprezentacji w grach

Różnorodność i włączanie są uwzględniane na każdym poziomie tworzenia w Riot, od samego początku rozwoju produktu aż po etap przyznania mu „zielonego światła”. W ten sposób wyrażamy naszą odpowiedzialność i upewniamy się, że tworzymy najlepsze możliwe produkty.

Jesteśmy dumni z tego, że w ciągu ubiegłego roku wprowadziliśmy postacie, które lepiej reprezentują nasze różnorodne grono graczy na całym świecie, w tym różne rasy, płcie i tożsamości seksualne. Przykłady obejmują bohaterów (League of Legends) takich jak Rell, Seraphine, Akshan i Samira; wspierających (Legends of Runeterra) takich jak Tyari Wędrowiec, Shomi Deskoskoczek i Weteran Legionu; oraz agentów (VALORANT) jak Phoenix, Astra, Reyna, Raze i Yoru.

Rioterzy dokładają wszelkich starań, aby produkty, które tworzymy, były autentyczne i reprezentowały graczy oraz społeczności, których są częścią. Czy chodzi o włączenie Riot Noir w stworzenie bohaterki Senny, współpracę z Tęczowymi Rioterami w naszej największej jak dotąd aktywności w grze podczas miesiąca równości, czy konsultowanie się z Rioterami w różnych regionach w sprawie agentów w VALORANT — chcemy patrzeć na wszystko, co robimy, z perspektywy różnorodności i włączania.

Ponadto w tym roku uruchomiliśmy przewodnik różnorodności i włączania produktu. Służy on wszystkim nowym Rioterom pracującym nad naszymi produktami jako instrukcja korzystania z narzędzi, których będą potrzebować, aby aktywnie brać udział w rozmowach na temat problemów różnorodności i włączania podczas procesu twórczego.

> Zaproszenie do pracy z zespołem narracji nad kulturowymi korzeniami Raze było dla mnie wspaniałym doświadczeniem. To, że zespół postarał się włączyć do rozmowy Brazylijczyków, aby upewnić się, że Raze będzie sprawiała autentyczne wrażenie, bardzo mi zaimponowało. Wprowadzili mnie w to, kim była Raze i jakie są podstawy jej postaci, a następnie, bazując na tym, zaczęliśmy rozmawiać o regionach Brazylii, które wydawałyby się w jej kontekście autentyczne i miały sens jako miejsce, z którego pochodzi. Społeczność brazylijska cieszyła się, gdy Raze została ujawniona. Otrzymaliśmy wiele komentarzy świadczących o tym, że nasi gracze poczuli się reprezentowani i uszanowani. Miło jest czuć się osobą reprezentowaną i móc pokazywać swoją kulturę światu. Osobiście będę za to dozgonnie wdzięczna”.
>
> **Nathalia M.,**
> **II producentka lokalizacji,**
> *usługi kreatywne*

Razem zmieniamy gaming

Partnerstwo na rzecz inicjatywy równości rasowej

W czerwcu 2020 r., wkrótce po zamordowaniu George'a Floyda, ogłosiliśmy nasze zobowiązanie do wprowadzenia zmian. Oprócz inicjatyw prowadzonych przez nasz zespół ds. różnorodności i włączania nawiązaliśmy współpracę z zespołami ds. wpływu społecznego i rozwoju korporacyjnego przy tworzeniu dwóch kluczowych projektów:

Underrepresented Founders Program (URF)

Wystartowaliśmy z programem Underrepresented Founders Program (URF) w odpowiedzi na zakorzenione w historii uprzedzenia dotykające czarnej społeczności. Program przeznaczył 10 mln dolarów na startupy przedstawicieli marginalizowanych mniejszości w branży gier. W ciągu minionego roku znaleźliśmy grupę niezwykle utalentowanych założycieli, których zdecydowaliśmy się wesprzeć. Przeznaczyliśmy ponad 5 mln dolarów na różne startupy i programy — ponad 30% naszych inwestycji przeznaczono dla założycieli-czarnoskórych i ponad 50% na założycieli-kobiety. A to dopiero początek.

Od czasu naszego pierwszego zobowiązania zwiększyliśmy również nasze fundusze i już przeznaczyliśmy dodatkowe 1,6 miliona dolarów na wsparcie finansowe i mentorskie dla twórców gier w regionach, które skupiają na sobie mniej uwagi światowej. Ogłoszeni przez URF partnerzy to, między innymi: WINGS, Twin Drums, Double Loop Games, Carry 1st i The Last Gameboard. Aby dowiedzieć się o tych organizacjach i pracy, jaką wykonuje URF w celu wspierania deweloperów, którzy są marginalizowani w swoich lokalnych społecznościach, czytaj więcej tutaj.

Oddziaływanie społeczne

W 2020 r. Riot poprzez nasz Fundusz Oddziaływania Społecznego przekazał milion dolarów na wdrażanie postępów w toku trzech lat w dziedzinie realizacji reformy wymiaru sprawiedliwości, na inwestycje w małe przedsiębiorstwa prowadzone przez mniejszości, na tworzenie możliwości dla grup marginalizowanych w naszej branży oraz na zwalczanie uprzedzeń i dyskryminacji wśród pracowników. Ponadto we współpracy z Riot Noir, naszą grupą wsparcia dla czarnoskórych pracowników, przekazaliśmy granty po 50 tys. dolarów dla instytucji ACLU Foundation i The Innocence Project i mamy w planie dalsze poszukiwanie organizacji, które wesprzemy finansowo w 2021 roku. Aby dowiedzieć się więcej o zespole Oddziaływania Społecznego Riot i pracy, jaką wykonuje w celu rozwiązywania głęboko systemowych problemów i wprowadzania długotrwałej zmiany w naszej społeczności, przeczytaj Nasze oddziaływania społeczne w 2020 roku.

10
MLN DOLARÓW
przeznaczonych przez URF na startupy przedstawicieli marginalizowanych mniejszości w branży gier

50
TYS. DOLARÓW
na stypendia dla czarnoskórych studentów zainteresowanych gamingiem

1
MLN DOLARÓW
inwestycji na rzecz reformy wymiaru sprawiedliwości i przedsiębiorstw prowadzonych przez mniejszości

Razem zmieniamy gaming

Przeciwdziałanie szkodliwym zachowaniom

Szkodliwe zachowanie w grze, w formie nadużyć na czacie tekstowym i czacie głosowym oraz inne szkodliwe działania graczy, okazują się być decydującym wyzwaniem — nie tylko dla Riot, ale także dla całej branży.

W ciągu minionego roku dzieliliśmy się spostrzeżeniami z naszej dyscypliny, dynamiki zachowań graczy z całą branżą gier. Rozmawialiśmy na zgromadzeniach takich jak Game Developers Conference, braliśmy udział w grupach branżowych takich jak Fair Play Alliance i Entertainment Software Association oraz bezpośrednio komunikowaliśmy się z graczami poprzez regularne aktualizacje (jak tutaj dla League of Legends i tutaj dla VALORANT).

Dodatkowo nawiązaliśmy współpracę z Fair Play Alliance i Anti-Defamation League w celu rozpoczęcia prac rozwojowych nad opracowaniem pt. Zakłócenia i szkodliwe zachowanie w grach online. Celem tego opracowania jest przygotowanie dla deweloperów gier wspólnego języka umożliwiającego zrozumienie zakłóceń i szkodliwych zachowań w grach, a także podsuwanie propozycji, jak osłabiać, redukować lub eliminować te niepożądane doznania.

Pracujący w Riot zespół Centrum dynamiki zachowań graczy (CDZG) stosuje powyższe zasady projektowania dynamiki zachowań graczy, aby dostarczać usługi, narzędzia i najlepsze praktyki, które promują zdrowe interakcje między graczami, redukują zachowania szkodliwe oraz zachęcają do zdrowego gamingu i wspierają go. CDZG opracowuje również funkcje i usługi niezależne od gier, takie jak proces oceny zgłoszeń graczy w Riot, oraz konsultuje się z zespołami gier odnośnie zasad projektowania dynamiki zachowań graczy od momentu rozpoczęcia prac koncepcyjnych nad grą do jej uruchomienia i dalej.

Jako lider zespołu poświęcającego się promowaniu zdrowych interakcji między graczami, redukowaniu szkodliwego zachowania i zachęcaniu do zdrowego grania, jest dla mnie niezwykle ważne, aby mój zespół odzwierciedlał szeroki zakres kultur, doświadczeń życiowych i tożsamości. Program różnorodności i włączania w Riot pomógł mi zbudować i utrzymać zespół reprezentujący szeroki zakres perspektyw. Ponieważ pracujemy z zespołami gier nad włączaniem zasad projektowych dynamiki zachowań graczy do ich gier, ta różnorodność oznacza, że nasi gracze także mają lepsze doznania”.

Paul S., starszy menedżer produktu,
Centrum dynamiki zachowań graczy

CDZG zainwestowało w kilka obszarów, aby pomóc w przeciwdziałaniu szkodliwym zachowaniom we wszystkich grach Riot:

Rozpoczęło prace nad systemem oceny komunikacji głosowych, który ma lepiej obsługiwać zgłoszenia o szkodliwym zachowaniu na czacie głosowym w naszych grach.

Obecnie współpracuje z Riot Game Studios w celu pogłębienia konsultacji odnośnie dynamiki zachowań graczy i jej oceny na wczesnym etapie cyklu pracy nad grą, w ramach przegląd gotowości gry.

Kontynuuje ulepszanie naszych systemów wykrywania, zwłaszcza systemów sprawdzania nazw i oceny czatu głosowego, włącznie z poprawieniem wykrywania wyrażeń związanych z tożsamością.

Współpracuje z zespołami Riot Karma i zespołem Wsparcia Gracza w Riot, aby wspólnie utrzymywać usługę Crisis Text Line (CTL) drugi rok z rzędu. CTL zapewnia darmowe, oparte na SMS-ach usługi doradcze dla graczy w Ameryce Północnej, którzy wyślą SMS-a o treści RIOT na numer 741741. Kontynuujemy szukanie możliwości rozwoju tego rodzaju usług w innych regionach.

#TogetherWeAreRiot

Gdy nasi założyciele stworzyli tę firmę piętnaście lat temu, postanowili przygotować dla graczy grę, w której mogą być oni widziani, słyszani i doceniani. Dziś mamy ponad 3000 Rioterów na całym świecie, którzy skupiają się na kształtowaniu tej misji przez kolejne piętnaście lat i dłużej.

Świętujemy nasze sukcesy, uczymy się na własnych błędach i wciąż staramy się być świetną firmą dla graczy i dla Rioterów. Rok 2020 nauczył nas, że potrafimy robić niesamowite rzeczy w niesamowicie trudnych okolicznościach. W zeszłym roku przemieniliśmy się z Riot Game w Riot Games. To przejście nie było łatwe, nie zawsze było gładkie, lecz nadal się uczyliśmy, nadal słuchaliśmy i nadal się rozwijaliśmy.

I wreszcie w zeszłym roku poczuliśmy się zaszczyceni, gdy Riot otrzymało certyfikat Wspaniałego Miejsca Pracy. 94% Rioterów potwierdza, że faktycznie jesteśmy świetnym miejscem pracy. Jesteśmy także zaszczyceni otrzymaniem nagrody Diversity Award magazynu Financial Times, którą wygraliśmy po przeprowadzonej przez pismo ankiecie wśród ponad 100 000 pracowników z 15 000 firm i dokonaniu oceny postrzegania przez pracowników integracyjności firm lub starań w celu promowania różnych aspektów różnorodności. Niedawno, w lipcu 2021 r., zostaliśmy zaliczeni do „100 najlepszych miejsc pracy dla millenialsów", według magazynu Fortune. Cieszymy się, że Rioterzy odczuwają wpływ naszej kulturowej ewolucji, lecz wciąż będziemy pilnie czuwać nad tym, abyśmy tworzyli kulturę, w której wielkie talenty mogą się rozwijać w najlepszy możliwy sposób.

RIOT
GAMES