



AGOSTO DE 2021

Informe anual sobre diversidad e inclusión

#TogetherWeAreRiot



Juntos somos Riot

#TogetherWeAreRiot es un grito de guerra que nos recuerda que todos los Rioters tenemos que trabajar en equipo para conseguir ser la empresa de videojuegos más centrada en los jugadores del mundo. Habernos centrado en hacerlo “en equipo” resultó incluso más importante el año pasado debido a los desafíos sin precedentes a los que nos tuvimos que enfrentar, desde una pandemia mundial hasta el desasosiego social. Además, todo esto ha sucedido en nuestro mejor año hasta la fecha, ya que hemos lanzado nuevos juegos y experiencias para los jugadores. En un año sin igual, tuvimos que cambiar de estrategia a menudo y que forjar nuevos caminos, al mismo tiempo que hicimos que nuestro compromiso con crear una cultura de inclusión y pertenencia fuese una prioridad constante.

Nos esforzamos por hacer que Riot sea un hogar para nuestros Rioters, un lugar donde puedan canalizar sus pasiones y talentos para crear experiencias apasionantes y juegos con los que redefinir géneros. Si queremos conseguirlo, debemos fomentar un entorno en el que la inclusión impulse la creatividad y en el que la igualdad promueva la innovación. El informe sobre diversidad e inclusión de este año se centra en cuatro áreas fundamentales: personal, procesos, productos y valores.

Aunque no se trate de un informe exhaustivo, hemos incluido algunos de los platos fuertes de 2020, además de varias de las metas que hemos alcanzado en la primera mitad de 2021. En algunos ámbitos, hemos avanzado a pasos agigantados, mientras que en otros seguimos progresando.

No obstante, continuaremos avanzando unidos para asegurarnos de ofrecer un entorno laboral en el que todo el mundo se sienta bienvenido y pueda dar lo mejor de sí mismo.



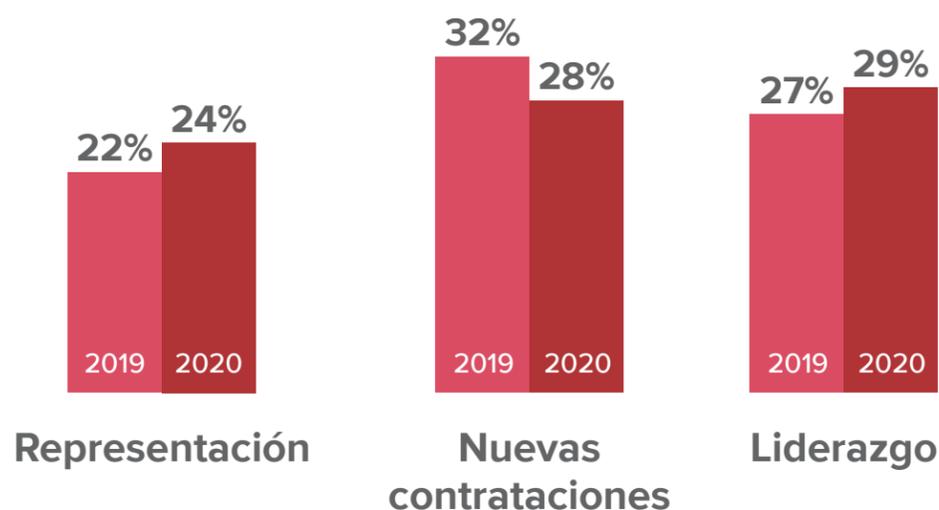
Desde que me uní a Riot, nunca he tenido que avocar por la importancia de la diversidad y la inclusión. En lugar de eso, nos hemos centrado en asegurarnos de que dichos elementos sean una parte fundamental de nuestros valores e identidad. El año pasado, seguimos construyendo cimientos y creamos nuevos programas con los que fomentar la diversidad de perspectivas, optimizar nuestros procesos para defender una mayor igualdad y expandir nuestras plataformas para seguir responsabilizándonos de la dirección en la que avanza nuestra empresa. Aunque el viaje acaba de empezar, estoy orgullosa de lo que hemos conseguido hasta ahora y tengo ganas de descubrir qué está por venir”.

Angela R., directora de diversidad,
Diversidad e inclusión

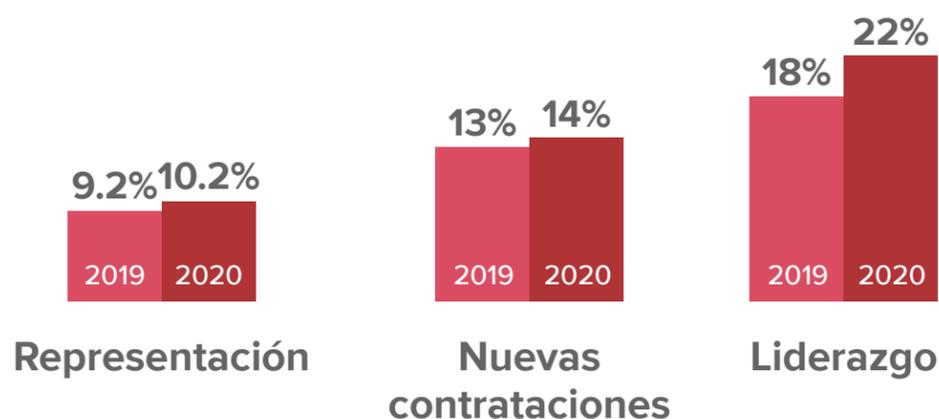
Juntos crecemos

Los datos: 2019 - 2020

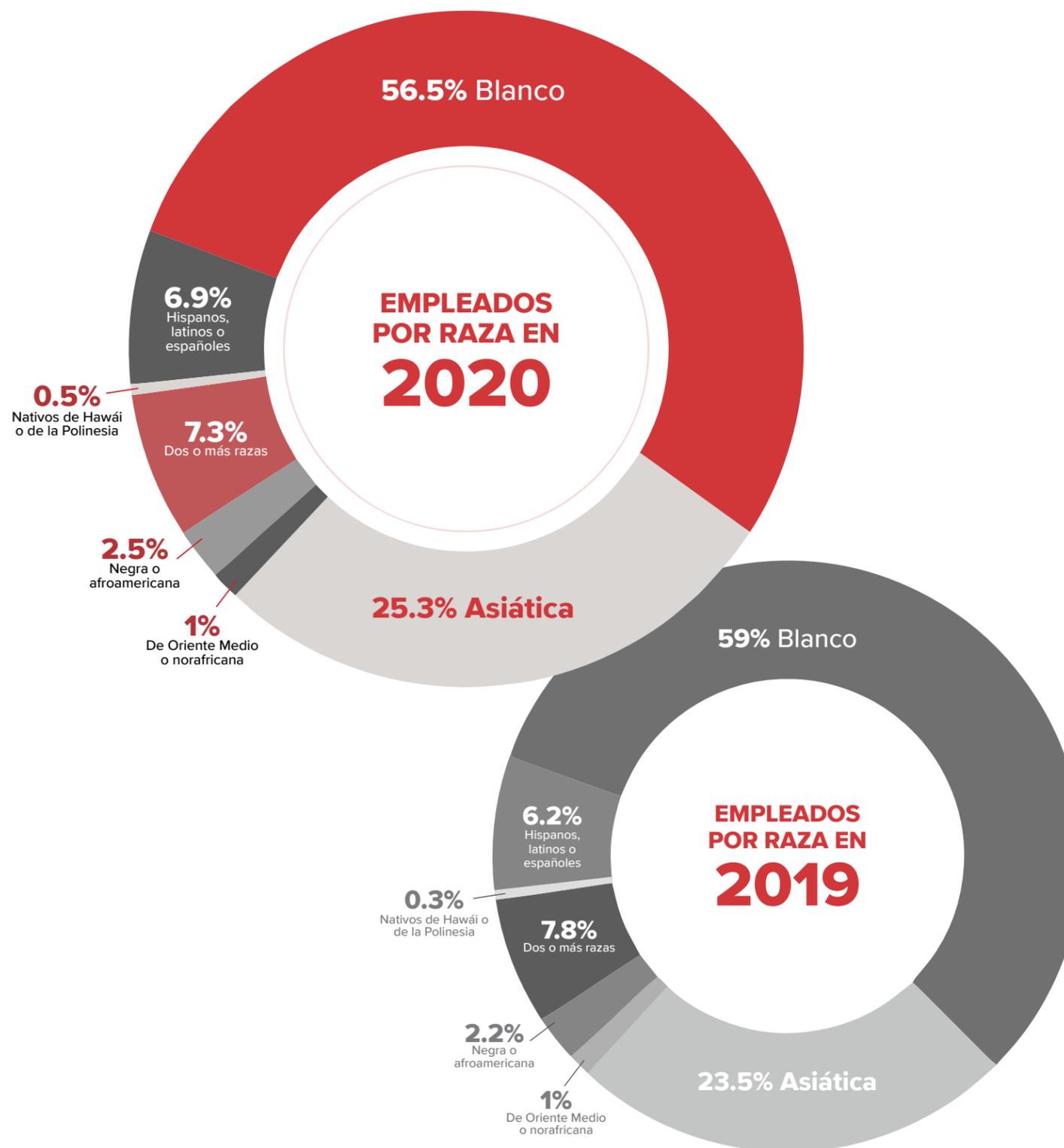
Mujeres a nivel mundial



Minorías infrarrepresentadas en Estados Unidos



Minorías infrarrepresentadas (URM, según sus siglas en inglés) = Negra o afroamericana, hispana, latina o de origen español, y nativa de América o Alaska en Estados Unidos



Juntos crecemos

Atraer, desarrollar y retener a Rioters diversos en todos los niveles nos permite comprender y representar las necesidades de nuestros jugadores a nivel mundial.

En 2020, teníamos tres grandes objetivos: progresar en el campo de la representación, emprender colaboraciones para aumentar la cantidad de contrataciones y crear oportunidades de desarrollo profesional y herramientas con las que los Rioters pudiesen analizar su crecimiento profesional.

Al igual que en el [informe de progreso](#) del año pasado, nos enorgullece anunciar que, de nuevo, hemos mejorado la representación de las mujeres y minorías infrarrepresentadas en Riot. Aunque todavía nos queda mucho por hacer, especialmente en los puestos de dirección y superiores, las tendencias de contratación y la representación general nos animan a seguir adelante.

Creando tendencias de contratación diversas en puestos de liderazgo

Fomentando la diversidad y la inclusión entre el liderazgo

Los miembros del equipo de liderazgo deben entrevistar a una diversa plantilla de candidatos para los puestos de nivel sénior que quieran cubrir. Gracias parcialmente a esta iniciativa de diversidad, actualmente el 29 % de nuestro equipo ejecutivo está formado por mujeres y el 22 % corresponde a minorías infrarrepresentadas. Además, entre dichos puestos se encuentran incorporaciones importantísimas a los equipos de liderazgo de diversos departamentos.

Creando colaboraciones sólidas

A lo largo del último año, hemos establecido relaciones con diversas organizaciones, así como facultades y universidades tradicionalmente negras, lo que nos ha permitido acceder a nuevos talentos y mejorar nuestra capacidad para atraer a candidatos diversos. En 2020, pudimos aprovechar dichas colaboraciones para aumentar el número de mujeres y de personas pertenecientes a minorías infrarrepresentadas en el programa de prácticas de 2021.



“

En Riot, ha habido multitud de mentores y directores que se han encargado de crear montones de oportunidades para mí. Cuando empecé, no tenía experiencia en la industria de los videojuegos, pero mis jefes no dejaron que eso influyese en mi potencial ni en mi trayectoria profesional. Han abierto muchísimas puertas para mí, y me han presentado oportunidades y caminos que nunca pensé que fuesen posibles.

Durante mi tiempo en esta empresa, tengo suerte de no haber sentido nunca que hubiese jerarquías dentro de mis equipos. De hecho, siempre he sentido que formaba parte de algo y que se valoraban mis opiniones. Mi trabajo me ha ayudado a ser la persona que soy, y me siento muy orgullosa de formar parte de Riot”.

Grace P., jefa de producción,
Wild Rift



Juntos crecemos

Iniciativa de liderazgo para mujeres ejecutivas

En 2020, organizamos dos programas de liderazgo externos para mujeres en Estados Unidos y Europa. Nuestras Rioters pudieron participar en programas de liderazgo ejecutivo para mujeres en The Wharton School de la Universidad de Pensilvania, en Yale School of Management y en HEC Paris para mejorar sus dotes de liderazgo y expandir sus redes laborales externas.

Proporcionando desarrollo profesional para mujeres y Rioters de género diverso

Las mujeres y Rioters de género diverso nos han comentado que quieren más oportunidades para crecer, hacer contactos y desarrollarse tanto a nivel personal como profesional. Por ese motivo, creamos Women@Riot con la idea de apoyar el desarrollo personal y profesional de las mujeres y los Rioters de género diverso. Estamos creando una comunidad y desarrollando programas en los que los participantes pueden aprender nuevas habilidades, recibir formación y consejos, y expandir sus redes de contactos.



80%

de satisfacción de los participantes

100%

de participantes que opinan que el programa les ha hecho sentirse parte de una comunidad

“

Cuando me uní a Riot, no había sitios en los que hablar sobre nuestros desafíos ni formas de encontrar grupos de Rioters que se viesen reflejados en mis experiencias o que comprendiesen mi punto de vista. Ahora existen programas como Women@Riot, donde nos centramos en crear una comunidad fuerte de mujeres y un espacio en el que reunirnos. La industria de los videojuegos sigue orientada principalmente hacia los hombres, por lo que es importante crear un espacio en el que las mujeres puedan sentirse seguras y hablar relajadamente sobre sus experiencias, además de pedir consejo a sus compañeras.



Me encanta escuchar historias inspiradoras sobre las mujeres de Riot. Como jefa de Riot Forge, he convertido en una de mis prioridades que haya diversidad y representación en mi equipo, y me enorgullece que la mitad del mismo esté formado por mujeres. Resulta fundamental que existan ejemplos de diversidad, porque hace que nuestro equipo sea más fuerte y nos permite comprender a los diferentes jugadores para los que creamos los juegos”.

Leanne L., directora,
Jefa de Riot Forge



Juntos progresamos



En 2020, Riot ha seguido comprometido con la inclusión y la igualdad en lo referido a salarios y procesos de talento. Nos enorgullece poder anunciar que, estadísticamente, no existen diferencias salariales significativas entre las mujeres o minorías infrarrepresentadas. También hemos hecho avances a la hora de potenciar el talento de las mujeres en Riot, diseñando programas de tutelaje y de desarrollo profesional para ellas”.

Hollie D., vicepresidenta,
Personal

Hemos seguido centrándonos en la diversidad en todos nuestros procesos de personal

Con el objetivo de evaluar nuestro rendimiento, miembros de los equipos de reflexiones, legal y desarrollo de talentos se reúnen para analizar los resultados relacionados con los géneros y las minorías infrarrepresentadas. Un equipo multidisciplinar dedicado a nuestros objetivos de diversidad e inclusión revisa exhaustivamente los resultados de la calibración de equilibrio, para asegurar que nuestros procesos de gestión del rendimiento sean justos y coherentes.

Además, colaboramos con un experto externo que realiza análisis exhaustivos semestrales sobre la igualdad salarial, estudiando las compensaciones y los ascensos de toda la compañía. Este año hemos vuelto a descubrir que no existen diferencias estadísticas significativas en lo referido a los salarios ni los ascensos de mujeres o minorías infrarrepresentadas.



Juntos somos más fuertes

Creemos que la inclusión da paso a la creatividad y a la innovación. Nuestro objetivo consiste en crear un entorno en el que todos los Rioters puedan dar rienda suelta a sus superpoderes. Los valores inclusivos de Riot nos diferenciarán en una industria altamente competitiva y nos convertirán en el mejor sitio para trabajar. Además de eso, creemos que la inclusión es una acción, por lo que debemos actuar deliberadamente al respecto. Seguimos esforzándonos por determinar cuánto hemos progresado, de forma tanto cuantitativa (con datos) como cualitativa (escuchando activamente lo que tienen que decir nuestros Rioters).

Este año, hemos creado el índice de inclusión de Riot. El índice contiene preguntas, propuestas anteriormente por los Rioters, que representan una experiencia inclusiva. Además, dicho índice nos permitirá medir nuestro progreso a la hora de fomentar un entorno laboral inclusivo.

Consistencia del

85%

en el índice de
inclusión de Riot
en los diferentes sectores
demográficos

“

Riot Noir me ha enseñado a liderar de una forma diferente y a conectar con gente de toda la organización, personas que, por norma general, no formarían parte de mi disciplina. Este cruce de relaciones no se parece a nada que haya visto en otras empresas. Estamos creando una increíble comunidad que nos permite descubrir nuevas oportunidades laborales y acceder a lo necesario para empezar a competir en igualdad de condiciones. Riot se ha convertido en una compañía más fuerte gracias a Riot Noir y los RIGs, y, como consecuencia, la comunidad está mejorando. Cuenta con un ciclo positivo de cambios duraderos y resulta emocionante observar su impacto en todas partes”.

Joshua P., jefe de ingeniería,
Equipo de la Grieta del Invocador



Consejo de Rioters

El consejo de Rioters está formado por una muestra representativa de Rioters que actúan como asesores de la directora de diversidad cuando se dan situaciones que pueden afectar a nuestros valores. Este grupo de campeones de la diversidad y la inclusión identifica de forma proactiva oportunidades y posibles soluciones que nos empujan a seguir avanzando en nuestro diverso e inclusivo viaje. El consejo se reúne cada dos semanas para compartir ideas sobre estrategias, mejorarlas y liderarlas con el objetivo de acelerar el aumento de la diversidad, la mejora de la inclusión y la aplicación de los valores de Riot en toda la compañía.

Juntos somos más fuertes

Grupos de identidad de los Rioters

Se crearon los grupos de recursos para empleados, a los que nos gusta llamar grupos de identidad de los Rioters (RIGs, según sus siglas en inglés), para aportar información y opiniones sobre las diferentes oportunidades y desafíos que implica mantener un entorno laboral diverso e inclusivo. También sirven para unir a los Rioters celebrando la diversidad, creando una verdadera representación en los videojuegos y promoviendo un profundo sentido de pertenencia en Riot y con los jugadores. Gracias a sus reflexiones, programas y activaciones, los RIGs han resultado fundamentales a la hora de crear una comunidad totalmente inclusiva.

Con ayuda de un líder ejecutivo, cada RIG diseña un plan operativo anual centrado en tres áreas: Rioters, compañía y comunidad. Actualmente, contamos con seis RIGs

La misión de **Filipinos At Riot** (FAR) consiste en empoderar, unificar y homenajear a los filipinos de Riot y de la comunidad de los videojuegos. Para saber cómo colaboró FAR con un grupo de Rioters asiático-americanos y nativos de la Polinesia para celebrar el Mes de la Herencia de sus culturas, [leed esto](#).

La misión de los **Rainbow Rioters** consiste en promover comunidades y productos inclusivos para las personas LGBTQIA+ tanto dentro de Riot como fuera de ella. Se reúnen para apoyar activamente y ayudar a organizar actividades para la comunidad LGBTQIA+ de Riot. Su visión consiste en que Riot consiga, con el tiempo, que los videojuegos sean un espacio seguro, inclusivo y representativo para la comunidad LGBTQIA+. [Echad un vistazo a lo que hizo](#) Rainbow Rioters para celebrar el Orgullo los años anteriores.

La misión de la **Riot Alliance of Diverse Genders** (RAD Genders) consiste en hacer que Riot sea un sitio en el que puedan prosperar personas de todos los géneros y verse reflejadas en los productos de Riot. RAD es un grupo identitario para mujeres cisgénero, personas no binarias y personas transgénero de todos los géneros, donde pueden reunirse para crear una comunidad, evolucionar y expandir el alcance de los jugadores.

La misión de **Riot Noir** consiste en dar voz a la comunidad negra y en aumentar su representación en Riot, tanto dentro como fuera de nuestros productos. Noir lleva a cabo su misión fomentando el desarrollo profesional, aumentando la cantidad de colaboraciones entre la comunidad, y promoviendo la interacción y la creación de relaciones entre diferentes grupos de trabajo. Si queréis descubrir qué hizo Riot Noir para celebrar el Mes de la Historia Afroamericana, [leed sobre ello aquí](#).

La misión de **Riot Unidos** consiste en crear un entorno alentador para los Rioters latinos y sus aliados, abogando por una mayor visibilidad, los vínculos culturales, la participación de la comunidad y el cambio positivo a través de Riot Games.

La misión de **Veterans@Riot** consiste en apoyar a los Rioters veteranos y sus aliados aumentando su representación en la industria de los videojuegos y la del ocio. Su objetivo principal se centra en desarrollar un ecosistema en el que se pueda entender el pasado único de los veteranos, y este RIG busca el entendimiento mutuo entre los veteranos y Riot.

En reconocimiento por las grandes contribuciones y el rendimiento tanto de los RIGs como del consejo de Rioters, los equipos de liderazgo han recibido bonificaciones por todo lo que se han esforzado para impulsar la diversidad y la inclusión en Riot.



Cuando empecé a trabajar aquí, no existía nada parecido a los RIGs, y ni siquiera había un equipo de diversidad e inclusión. Desde entonces, he visto crecer exponencialmente el compromiso de gestionar recursos, escuchar y aprender exhibido por los Rioters, jefes y líderes sénior, y ha sido impresionante. Todavía tropezamos de vez en cuando y, sin duda alguna, no somos perfectos, pero nuestra disposición por aprender de los errores es lo que más aprecio”.

Alex Q., jefe de programas,
Personal



Juntos somos más fuertes

Compromiso de los líderes con la diversidad y la inclusión

Creemos que todo el mundo desempeña alguna función a la hora de crear una cultura inclusiva, pero los líderes son los que deciden la dirección en la que avanzamos y deben estar completamente comprometidos a participar en nuestro viaje de diversidad e inclusión. El año pasado implementamos nuestra primera tarjeta de resultados de diversidad e inclusión, con el objetivo de promoverlas en todos los departamentos. Cada miembro del equipo ejecutivo es responsable de organizar planes de acción que monitoricen el progreso cuantitativo y cualitativo a la hora de impulsar labores de diversidad e inclusión.

Dichos planes de acción incluyen lo siguiente:

- **Comprobaciones de estado trimestrales con cada ejecutivo.**
- **Informes anuales del director ejecutivo y de la directora de diversidad. Estos informes contienen los resultados de sus equipos de liderazgo, que sirven para estudiar nuestro progreso e incluirlos en el proceso de planificación anual de la compañía.**



La diversidad y la inclusión requieren práctica. Es como hacer ejercicio: no basta con hacerlo una sola vez para ponerse en forma. Para ver resultados, es necesario hacer ejercicio con regularidad. Lo mismo ocurre en Riot con la incorporación de la diversidad y la inclusión a nuestro trabajo. A la hora de crear un entorno diverso, nos centramos en tres áreas principales: a quién contratamos, con quién colaboramos y, por último, qué tipo de historias estamos contando.

Nos preguntamos todo el tiempo quiénes queremos ser como compañía, como líderes y como Rioters. Dicha pregunta y nuestra capacidad para encargarnos entre todos de crear el mejor entorno y productos posibles están incrustadas en la esencia de nuestra compañía. Seguiremos esforzándonos por mejorar y, en mi opinión, eso es lo que hace que Riot sea especial. Aunque estamos creciendo muy rápido, seguimos siendo fieles a nuestros valores, construyendo siempre una cultura y experiencias para los jugadores en las que la gente se enorgullezca de trabajar”.



Shauna S., presidenta,
Entretenimiento de Riot

Juntos cambiamos los videojuegos

Hemos emprendido un viaje para marcar la diferencia, no solo en Riot, sino en todos los sitios que podamos de la industria. Sabemos que no ocurrirá de un día para otro, pero estamos comprometidos a largo plazo.

Los jugadores son la clave de todo lo que hacemos, y creemos que una representación diversa e inclusiva resultará fundamental para su experiencia en nuestros juegos. Estamos decididos a desarrollar videojuegos que gusten a nuestros jugadores actuales y futuros, y con personajes en los que se puedan ver reflejados mientras disfrutan de una experiencia segura y acogedora.

Si se hace adecuadamente, creemos que podremos crear un mundo de los videojuegos más inclusivo, uno que acoja a los miles de millones de jugadores de todo el planeta que comparten nuestra pasión por los juegos.

Por ello, estas son las metas de nuestro enfoque centrado en la inclusión en los videojuegos:

- **Nos esforzamos por representar a jugadores de todo el mundo en nuestras historias y personajes.**
- **Creamos momentos para que los jugadores celebren sus identidades en nuestros juegos.**
- **Nos comprometemos con ayudar a nuestros creadores a diseñar experiencias inclusivas para los jugadores.**



“

Este es el primer estudio de desarrollo en el que realmente pienso que hay representación. Montones de compañías hablan sobre su diversidad, pero, al fijarte en quiénes trabajan en ellas, no se aprecia. En Riot no ocurre lo mismo, ya que se ve la diversidad de primera mano.

Nada más empezar aquí, me sentí acogida por montones de razones, así que me resultó muy fácil incorporarme al estudio. En cuanto me contrataron, me añadieron al canal de Riot Noir, donde todo el mundo me dio la bienvenida, algo que me pareció realmente tierno”.

Jazmine D., coordinadora de producción del juego,
League of Legends



Juntos cambiamos los videojuegos

Game Changers

Ser diversos e inclusivos no consiste en crear ventajas para algunas personas, sino en eliminar las barreras que obstaculizan a todo el mundo. Se diseñó la iniciativa del VCT Game Changers con esa idea en mente: crear un espacio en el que las mejores mujeres pudiesen brillar y caminos seguros para aquellas que estén entrando en la escena competitiva. Queremos que el ecosistema competitivo de VALORANT se convierta en un deporte totalmente inclusivo, y el Game Changers es una iniciativa que nos ayudará a conseguirlo.

Estos torneos y programas de desarrollo crean oportunidades para fomentar el compañerismo y formar vínculos. Gracias a ese espacio seguro e inclusivo, las mujeres y personas de géneros marginalizados pueden centrarse en aquello que tanto les gusta: jugar a nuestros juegos, que es algo muy importante para el desarrollo de la escena.



“

Game Changers forma parte del objetivo general de Riot de convertirse en la compañía más centrada en los jugadores del mundo, y se trata de un ejemplo perfecto en lo referido a dar prioridad a los jugadores. Riot y el equipo de VALORANT están comprometidos a desarrollar espacios competitivos, acogedores, seguros e inclusivos, donde las mujeres y las personas de géneros marginalizados puedan concentrarse en competir sin tener que sufrir acoso debido a su género.

Además de las competiciones de los juegos, también tenemos que animar a más mujeres a trabajar en los diferentes niveles de la industria de los videojuegos y de los ecosistemas de los esports, de forma que compartan su voz, sus experiencias y su pericia. Eso es exactamente lo que buscan conseguir los programas como Game Changers”.

Anna D., vicepresidenta y productora ejecutiva,
VALORANT

Más de

33 000

espectadores vieron el primer torneo del
VCT Game Changers



Juntos cambiamos los videojuegos

Expandiendo la representación en los juegos

En Riot, la diversidad y la inclusión se incorporan a todos los niveles de creación, desde que comienza el desarrollo de un producto hasta que se le da el visto bueno. Hacemos esto para responsabilizarnos del proceso y asegurarnos de crear los mejores productos que podamos.

A lo largo del año pasado, nos enorgullece habernos esforzado por lanzar a personajes que representen mejor la diversidad de nuestros jugadores a nivel mundial, lo que incluye razas, géneros e identidades sexuales. Algunos ejemplos son campeones (League of Legends) como Rell, Seraphine, Akshan y Samira; seguidores (Legends of Runeterra) como Tyari, el Viajero; Shomi, la Abordatuberos; y Veterano de la Legión; y agentes (VALORANT) como Phoenix, Astra, Reyna, Raze y Yoru.

Es muy importante para nosotros que los productos que creamos sean fieles y representen a los jugadores y a sus comunidades. Ya sea involucrando a Riot Noir en la creación de Senna, colaborando con Rainbow Rioters en nuestra mayor [activación del juego durante el Orgullo](#) o consultando a Rioters de diferentes regiones sobre dudas relacionadas con los agentes de VALORANT, queremos tener en cuenta la diversidad y la inclusión en todo lo que hacemos.

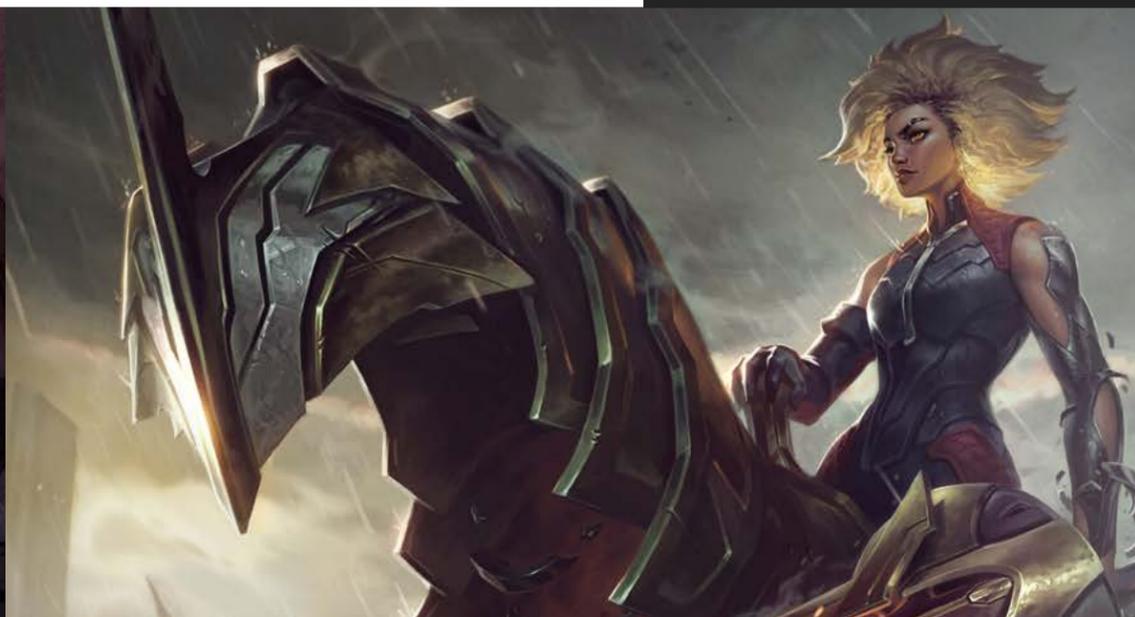
Este año también hemos publicado la guía sobre diversidad e inclusión para productos. Dicha guía sirve para presentar a los nuevos Rioters de nuestros diversos productos las herramientas que necesitarán para hablar sobre problemas relacionados con la diversidad y la inclusión durante el proceso creativo.

“

Que me invitasen a trabajar junto al equipo de narrativa en las raíces culturales de Raze ha sido una experiencia increíble para mí. Me ha impresionado muchísimo que el equipo se haya puesto en contacto con brasileños para asegurarse de que Raze fuese fiel a su cultura. Me explicaron quién era Raze y cuáles eran las bases de su personalidad y, entonces, comenzamos a discutir sobre las regiones de Brasil que encajarían con ella y de las que tendría sentido que proviniese. La comunidad brasileña se alegró con el anuncio de Raze y recibimos muchas opiniones de jugadores que se sentían representados y respetados. Es genial sentirse representado y poder mostrar nuestra cultura al mundo.

Personalmente, siempre me sentiré agradecida por ello”.

Nathalia M.,
productora de localización II,
servicios creativos



Juntos cambiamos los videojuegos

Colaborando para progresar con nuestra iniciativa de igualdad racial

En junio de 2020, tras el asesinato de George Floyd, anunciamos nuestro [compromiso de impulsar el cambio](#). Además de las iniciativas organizadas por el equipo de diversidad e inclusión, cooperamos con los equipos de impacto social y desarrollo corporativo en dos proyectos cruciales:

Programa de fundadores infrarrepresentados (URF)

El año pasado, lanzamos el programa de fundadores infrarrepresentados (URF, según sus siglas en inglés) como respuesta al largo historial de injusticias raciales que ha sufrido la comunidad negra. Dicho programa pretendía proporcionar 10 millones de dólares para los fundadores infrarrepresentados y nuevas empresas en la comunidad de videojuegos. Durante el último año, hemos encontrado a un increíble grupo de fundadores a los que apoyar y hemos donado más de 5 millones de dólares a diferentes empresas emergentes y programas. Además, el 30 % de dichas donaciones estuvo destinado a fundadores negros y más del 50 % a fundadoras. Y esto no ha hecho más que empezar.

Desde que nos comprometimos con esta empresa, hemos aumentado nuestra financiación y ya nos hemos comprometido a donar 1,6 millones de dólares adicionales para apoyar económicamente y aconsejar a las desarrolladoras de videojuegos de regiones que disfrutaban de una menor atención mundial. Entre los colaboradores anunciados de URF se encuentran [WINGS](#), [Twin Drums](#), [Double Loop Games](#), [Carry 1st](#) y [The Last Gameboard](#). Si queréis saber más sobre estas organizaciones y descubrir qué está haciendo URF por apoyar a desarrolladoras marginalizadas en sus comunidades locales, [echad un vistazo aquí](#).

Impacto social

En 2020, Riot invirtió un millón de dólares a través del Social Impact Fund para progresar, durante tres años, en las áreas relacionadas con la reforma judicial, invertir en pequeños negocios administrados por minorías, crear oportunidades para grupos infrarrepresentados de nuestra industria y luchar contra la discriminación en el ámbito laboral. También colaboramos con Riot Noir, nuestro grupo de recursos para empleados negros, para donar 50 000 dólares a la ACLU Foundation y al The Innocence Project, y planeamos seguir identificando organizaciones a las que apoyar financieramente a lo largo de 2021. Para saber más sobre el equipo de impacto social de Riot y sobre qué está haciendo para solucionar graves problemas sistémicos e impulsar cambios duraderos en nuestra comunidad, podéis echar un vistazo al [esumen del impacto social del año 2020](#).



10
MILLONES
DE DÓLARES

para los fundadores
infrarrepresentados y nuevas
empresas en la comunidad de
videojuegos a través de URF.

50
MIL
DÓLARES

en becas para estudiantes
negros interesados en los
videojuegos.

INVERSIÓN DE

1
MILLÓN DE
DÓLARES

en la reforma judicial y
negocios administrados por
minorías.

Juntos cambiamos los videojuegos

Haciendo frente a los comportamientos inadecuados

Los comportamientos inadecuados en partida, como el acoso por los chats de texto y de voz, y otras acciones perjudiciales de los jugadores, han demostrado suponer un verdadero reto para nuestra industria en general, no solo para Riot.

A lo largo del año pasado, hemos compartido las reflexiones de nuestro equipo de [dinámicas de los jugadores](#) sobre la industria de los videojuegos. Hemos dado charlas en congregaciones como la Game Developers Conference, cooperado con grupos de la industria como la Fair Play Alliance y la Entertainment Software Association, e interactuado con los jugadores a través de nuestras constantes actualizaciones (como [aquí](#) para League of Legends y [aquí](#) para VALORANT).

Además, colaboramos con la Fair Play Alliance y la Anti-Defamation League para financiar el desarrollo del [marco de referencia de los problemas y peligros en los videojuegos en línea](#). Este marco de referencia pretende proporcionar

a las desarrolladoras un lenguaje común para comprender los comportamientos problemáticos y perjudiciales de los videojuegos, además de información con la que mitigar, reducir o eliminar dichas experiencias.

El equipo de dinámicas centrales de los jugadores de Riot (CPD, según sus siglas en inglés) aplica los principios de diseño de dichas dinámicas en todos los juegos de Riot, diseñando servicios, herramientas y prácticas óptimas para promover interacciones beneficiosas entre jugadores, reducir los comportamientos inadecuados y fomentar el uso saludable de los videojuegos. El equipo de CPD también desarrolla funciones y servicios relacionados con los juegos, como el sistema utilizado para evaluar los informes de los jugadores de Riot, y aconseja a los equipos del juego en temas relacionados con los principios de las dinámicas de los jugadores desde que surge la idea sobre un juego concreto hasta que se ejecuta.



Como líder del equipo que se encarga de promover interacciones saludables entre jugadores, reducir los comportamientos inadecuados y fomentar el uso saludable de los videojuegos, es importantísimo que mi equipo incluya un amplia variedad de culturas, experiencias e identidades. El programa de diversidad e inclusión de Riot me ha ayudado a crear y mantener un equipo que representa a una gran variedad de puntos de vista. Puesto que colaboramos con los diferentes equipos para aplicar los principios de diseño de las dinámicas de los jugadores en sus juegos, dicha diversidad ayuda a que mejoren las experiencias de nuestros jugadores”.

Paul S., jefe sénior de producción,
Dinámicas centrales de los jugadores

El equipo de CPD ha invertido en diversas áreas para ayudar a hacer frente a los comportamientos inadecuados en los diferentes juegos de Riot:

Ha comenzado a desarrollar un sistema de evaluación para las comunicaciones por voz, de forma que podamos analizar mejor los informes de nuestros juegos sobre comportamientos inadecuados en el chat de voz.

Está trabajando actualmente con los estudios de Riot Games para ahondar en las consultas y evaluaciones del equipo de CPD durante el principio del desarrollo de los juegos, para que los juegos superen los controles.

Sigue mejorando nuestros sistemas de detección, especialmente los sistemas de comprobación de nombres y de análisis del chat de texto. Esto también incluye la mejora de los sistemas de detección de términos relacionados con la identidad de los jugadores.

Colabora con Riot Karma y con los equipos de asistencia al jugador para impulsar la [Crisis Text Line](#) (CTL) por segundo año consecutivo. La CTL ofrece servicios gratuitos de consejería por SMS a los jugadores de Norteamérica que envíen un mensaje al 741741 con la palabra “RIOT”. Además, seguimos estudiando las posibilidades de expandir este tipo de servicios a otras regiones.

#TogetherWeAreRiot

Cuando se fundó nuestra compañía hace 15 años, su objetivo consistía en crear un juego en el que los jugadores se sintiesen vistos, escuchados e incluidos. Actualmente, contamos con más de 3000 Rioters en todo el mundo, dando forma entre todos a dicho objetivo de cara a los próximos quince años y más.

Celebramos nuestros triunfos, aprendemos de nuestros errores y seguimos aspirando a ser una gran empresa tanto para los jugadores como para los Rioters. El 2020 nos ha enseñado que podemos conseguir cosas increíbles en circunstancias inverosímiles. El año pasado, pasamos de ser “Riot Game” a “Riot Games”. No ha sido una tarea fácil ni siempre ha estado exenta de problemas, pero hemos seguido aprendiendo, escuchándoos y creciendo.

Por último, nos enorgullece que, el año pasado, Riot se convirtiese, certificadamente, en un gran sitio en el que trabajar, con el 94 % de nuestros Rioters opinando eso mismo. También nos emocionó recibir el premio a la diversidad del Financial Times. Conseguimos dicho premio después de que el periódico encuestase a más de 100 000 empleados de 15 000 empresas y evaluase qué opinaban los empleados sobre la inclusión en dichas compañías y sus esfuerzos por promover diferentes aspectos de la diversidad. Recientemente, en julio de 2021, la revista Fortune nos incluyó en su lista de los 100 mejores lugares de trabajo para millenials. Nos alegra que nuestra evolución cultural afecte también a los Rioters, y continuaremos asegurándonos de promover una cultura en la que el talento pueda prosperar y dar lo mejor de sí mismo.



