

Snap Inc.

Ежегодный отчёт о многообразии за 2024 год



 Смотрим на мир по-другому

Содержание

ВВЕДЕНИЕ

Письмо от руководства	3
---------------------------------------	---

НАШ ПОДХОД К СОБЛЮДЕНИЮ ПРИНЦИПОВ DEI: ИСТОРИИ О МНОГООБРАЗИИ

Вдохновение на эмпатию	5
Реорганизация систем	9
Поощрение ответственности	12

ДАННЫЕ О МНОГООБРАЗИИ

Цели Snap на 2025 год	16
Основные данные за 2023 год	17

Письмо от руководства: принятие мышления роста

В прошлом году мы признали, что перед технологической индустрией и миром стоят огромные трудности. В 2023 году на фоне экономической неопределённости было сложно продолжать работу в области многообразия, равноправия и инклюзивности (DEI). Но, несмотря на эти краткосрочные проблемы, необходимость приоритизации инклюзивности по-прежнему остаётся актуальной. Будь то снэпчаттеры, требующие от продуктов удовлетворения разнообразных потребностей, или стремление выйти на новые рынки, мы знаем, что принципы многообразия, равноправия и инклюзивности крайне важны для обеспечения долговременного роста. Мы видели, как приём на работу талантливых сотрудников из различных групп помогает улучшить показатели нашей деятельности. Поэтому компания Snap продолжает достигать цели, поставленной в ежегодном отчёте о многообразии в 2020 году¹.

Несмотря на то, что в сложных экономических условиях число наших сотрудников сократилось, в том числе в команде DEI, мы по-прежнему просим все команды использовать принципы многообразия, равноправия и инклюзивности в работе. Именно такой подход отражён в отчёте ACT (Action to Catalyze Tech Report), в котором мы призываем всю технологическую индустрию придерживаться «делового подхода к инклюзивности и более инклюзивного подхода к бизнесу».

В этом году компания Snap уделяет особое внимание расширению представительства недостаточно представленных групп в штате сотрудников, особенно на руководящих должностях. Мы намерены привлекать к работе лидеров, отличающихся многообразием взглядов, идей и талантов. В отчёте Snap за 2024 год представлены вдохновляющие истории о том, как члены нашей команды по-своему внедряли принципы многообразия, равноправия и инклюзивности, способствуя продолжительному успеху и процветанию нашей компании.



Эван Шпигель
Соучредитель
и генеральный
директор



Арун Батра
Старший директор
отдела по многообразию,
равноправию и
инклюзивности



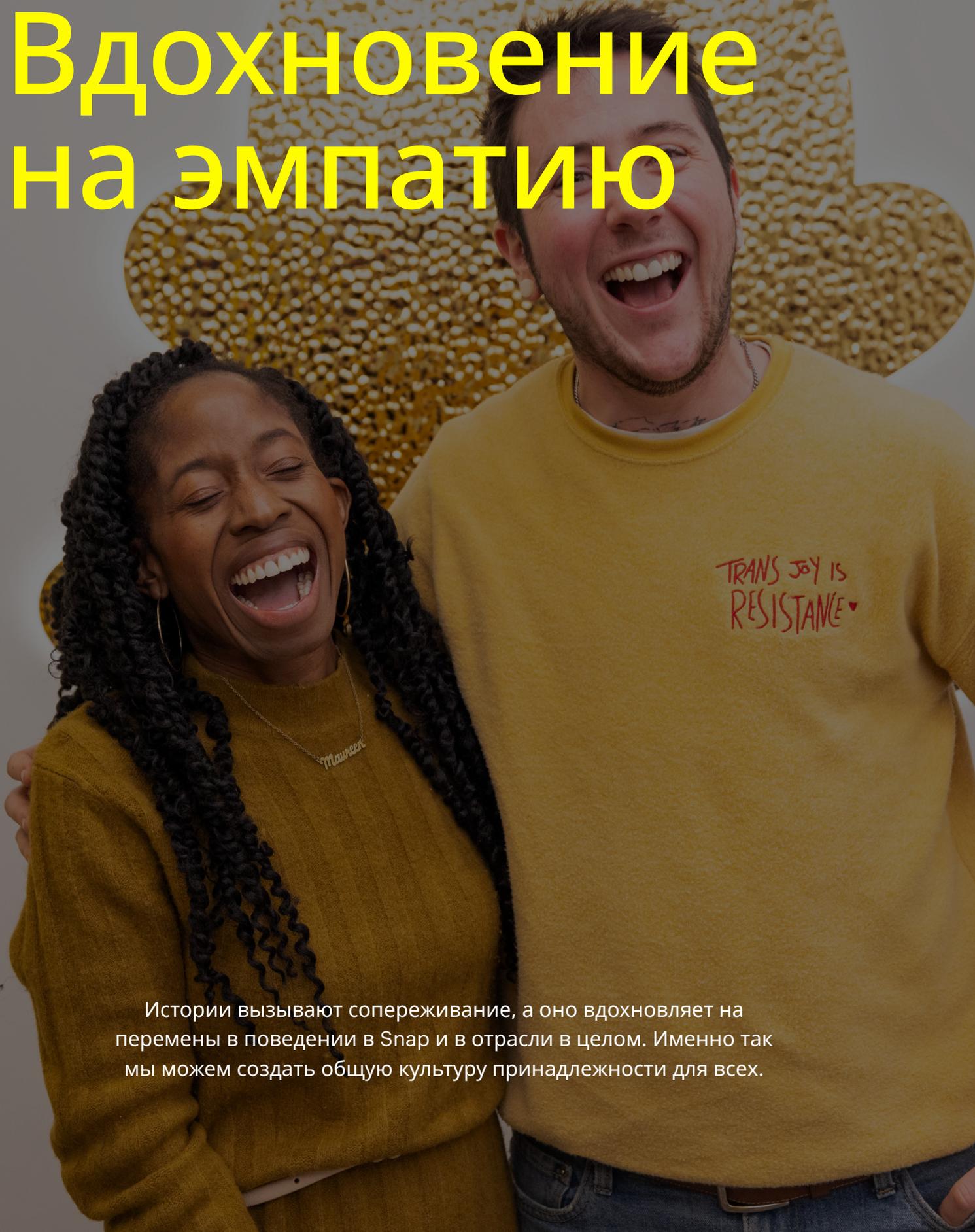
Морин Уфомаду
Старший менеджер
отдела по многообразию,
равноправию и
инклюзивности

Истории о многообразии

Наш подход к многообразию, равноправию и ИНКЛЮЗИВНОСТИ

Стратегия Snap в области многообразия, равноправия и инклюзивности построена на трёх взаимосвязанных принципах, которые в совокупности приводят к существенным изменениям.

Вдохновение на эмпатию



Истории вызывают сопереживание, а оно вдохновляет на перемены в поведении в Snap и в отрасли в целом. Именно так мы можем создать общую культуру принадлежности для всех.

Вдохновение на эмпатию

Эмпатия побуждает к действию. В этом разделе представлены примеры того, как эмпатия может вдохновить на новые перспективы и оказать осязаемое влияние на бизнес.

Главное о группе поддержки сотрудников (ERG)

В 2023 году наши группы поддержки сотрудников (ERG) расширили практический опыт своих сообществ с помощью коротких видеороликов и Snap AR, дав голос исторически маргинализированным сообществам.

Snap Out Loud

Snapchat — платформа, которая отмечает индивидуальность каждого человека. Именно поэтому наша команда создала AR-проект для привлечения внимания к представителям ЛГБТКИА-сообщества. Это Snap-шоу, проводимое группой поддержки SnapPride, рассказывает snapчаттерам о

значении ЛГБТКИА-сообщества и о людях, входящих в него. Snapчаттеров пригласили в семь отдельных пространств, обозначенных буквами аббревиатуры, чтобы исследовать каждый мир. Было охвачено 25 миллионов уникальных пользователей в 11 странах, а линзой поделились один миллион раз.



8 Mars 8 Femmes

Во Франции только 10 % скульптур в общественных местах посвящены женщинам. Проект SnapWomen совместно с командой по продажам и AR-студией в Париже запустили в 8 крупных городах AR-кампанию в Международный женский день 2023 года. В рамках кампании, получившей название 8 Mars 8 Femmes («8 мужчин,

8 женщин»), рядом со статуями мужчин добавлялись AR-статуи женщин, прославляя великих женщин, которым никогда не уделялось должного внимания за их вклад в историю. Эти статуи активированы на постоянной основе и посвящены Жозефине Бейкер, Олимпии де Гуж, Манон Тардон, Юбертине Оклер, Симоне Вейль, Франсуазе де Графиньи, Элизабет Виже-Лебрен и Симоне де Бовуар. Эта инициатива получила широкое освещение в средствах массовой информации во Франции. Команда AR-студии Snap удостоилась чести выиграть глобальную премию Drum Award for Marketing за выдающуюся креативность.



Главное о группе поддержки сотрудников (ERG)

Ode to Noir

[Этот короткометражный фильм](#) от SnapNoir EMEA раскрывает истории и культуру темнокожих членов команды. В нём рассказывается об уникальном опыте членов SnapNoir, раскрывается культурное богатство, то, чему они научились и как укрепить чувство принадлежности к недостаточно представленным группам.



Фильм использовался в течение года на таких мероприятиях, как Месяц истории темнокожего населения в Великобритании и на Afrotech, чтобы рассказать о том, каково это быть темнокожим в Snap.

Реальные истории, реальные разговоры

В этом году мы вывели истории на новый уровень, найдя новые способы объединить людей с опытом друг друга и создать ощущение общей цели в отношении многообразия, равноправия и инклюзивности.

Большая ИДЕЯ

«Большая ИДЕЯ» — это проводящаяся в масштабе всей компании серия историй и бесед, в которых члены команды делятся со своими коллегами откровенными, убедительными и глубоко личными историями по таким вопросам, как раса, класс и психическое здоровье.

В этом году мы изменили формат с часовых бесед на короткие эффективные видеоролики.

Мы также расширили кругозор, чтобы показать новые точки зрения в нашей компании и узнать, что значит создавать пространства, в которых все могут процветать такими, какими они есть.

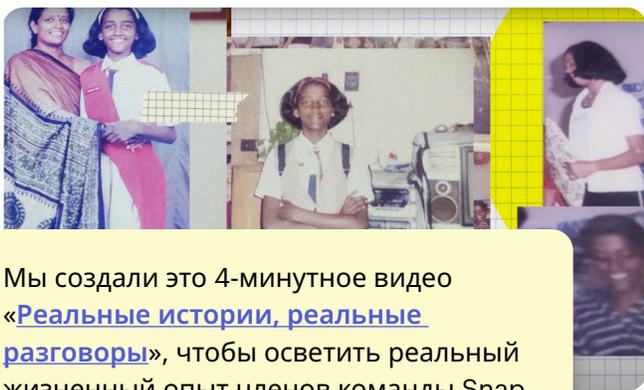


Большая ИДЕЯ: английский как второй язык и транс+



В нашем выпуске «Английский как второй язык» члены команды Snap поделились тем, каково это работать в глобальной компании, когда английский является вторым языком. Они рассказали, как лица, не являющиеся носителями языка, могут испытывать предвзятость, которая влияет на их уверенность в себе и самооценку. Но они также заявили, что это может стать суперсилой, позволяющей им креативить, глубже понимать клиентов и мировой рынок, для которого мы создаём продукты, а также проявлять эмпатию к членам команды.

В нашем выпуске «Большая ИДЕЯ: транс+» члены команды Snap поделились, каково это быть частью сообщества транс+ и тем, как единомышленники могут помочь создать безопасное пространство.

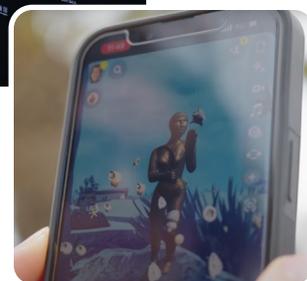


Мы создали это 4-минутное видео «[Реальные истории, реальные разговоры](#)», чтобы осветить реальный жизненный опыт членов команды Snap из недостаточно представленных групп.

Дополненная реальность: освещение Snap AR через линзу с историями о недостаточно представленных группах населения



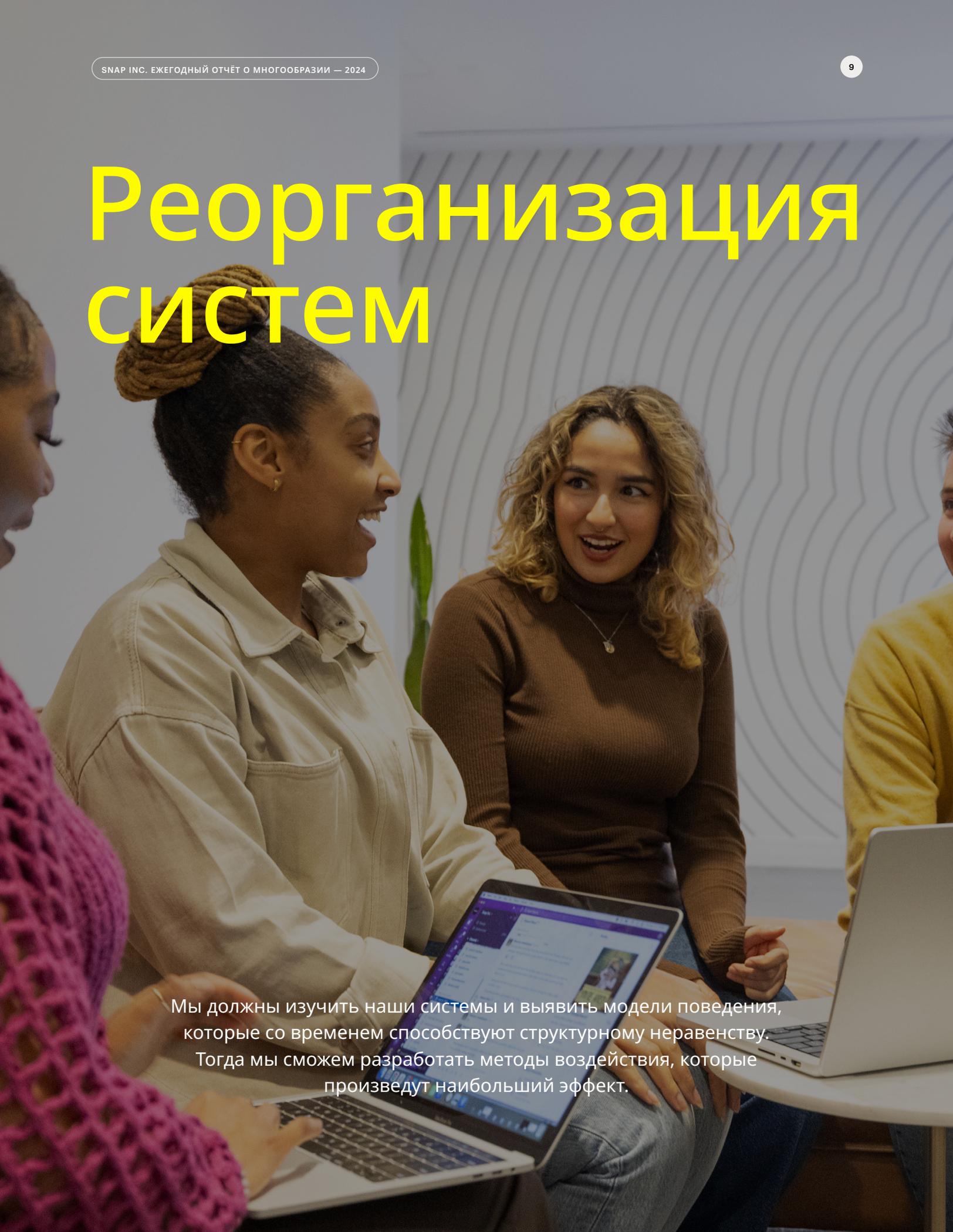
LACMA x Snapchat: монументальные перспективы (коллекция III)



Уже третий год мы сотрудничаем с Музеем искусств округа Лос-Анджелес в рамках проекта LACMA x Snapchat: монументальные перспективы, который объединяет художников и технологов для создания виртуальных памятников, исследующих историю сообществ Лос-Анджелеса. Мы стремимся взаимодействовать со всеми сообществами, представленными в рамках инициативы, вовлекать их в проект и поддерживать более масштабные цели сообщества.

Проект будет доступен по всему Лос-Анджелесу, а также по всему миру через поиск в коллекции линз и на [веб-сайте LACMA](#). 10 сентября мы организовали в LACMA бесплатное мероприятие, на котором представили гигантское глобальное зеркало дополненной реальности, а также поговорили с авторами, провели мастер-классы, танцы и многое другое для более чем 8000 посетителей.

Реорганизация систем



Мы должны изучить наши системы и выявить модели поведения, которые со временем способствуют структурному неравенству. Тогда мы сможем разработать методы воздействия, которые произведут наибольший эффект.

Реорганизация систем

Чтобы внедрить принципы многообразия, равноправия и инклюзивности во всю нашу экосистему, мы должны пересмотреть факторы, лежащие в основе всей нашей работы: от привлечения талантливых кадров до выпуска готового продукта. В этом разделе мы увидим, как команда, изучающая тенденции в области дополненной реальности, успешно изменила подход к набору сотрудников, и как благодаря межфункциональному взаимодействию удалось внедрить принципы равноправия в системы и принести пользу бизнесу.

Расширенный инклюзивный план подбора персонала



В первом квартале 2023 года Snap запустила расширенный инклюзивный план подбора персонала (AHP). В рамках плана был изменён процесс подбора персонала, который стал более инклюзивным и гарантировал сбалансированное распределение кандидатов по разным сообществам. План направлен на создание многообразного кадрового резерва при открытии новой должности и на обеспечение наличия недостаточно

представленных кандидатов на каждом этапе процесса собеседования. Наши команды по подбору персонала и руководители проекта «ИДЕЯ» делятся информацией о результатах подбора персонала в ежеквартальных отчётах. Менеджеры по найму заметили значительное многообразие кандидатов. Мы убедились, что расширив многообразие кандидатов, представляемых менеджерам по найму, возможность взять на работу человека, идентифицирующего себя как представителя из недостаточно представленной группы, повышается.

Исследование о взаимодействии недостаточно представленных групп с AR

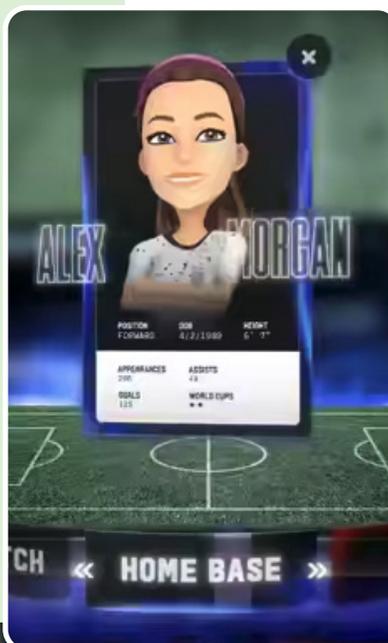
Группа по исследованиям и аналитике Snap заказала исследование совместно с Omicron Media Group для сбора информации о долгосрочных последствиях дополненной реальности (AR). Результаты одного исследования показали, что недостаточно представленные группы в восторге от AR. Однако они реже, чем группы большинства населения, видят себя и свои сообщества в AR. У нас есть перспективная возможность создать опыт AR, который бы более точно отражал ценности, схожие интересы, а также этические и культурные особенности нашего сообщества.



Дополненная реальность чемпионата мира по футболу среди женщин

К чемпионату мира по футболу среди женщин FIFA 2023 компания Snap запустила комплекс AR-активностей, в том числе линзы, челленджи Spotlight, действия на карте, товары и облики игроков для Bitmoji.

10 пакетных шоу в США собрали почти 20 миллионов уникальных просмотров. Связанные с дополненной реальностью мероприятия охватили 16 миллионов уникальных пользователей с общим количеством показов 45 миллионов, а контент в Spotlight набрал 125 миллионов просмотров.



Эта межфункциональная инициатива показывает, как принципы многообразия, равноправия и инклюзивности могут помочь увеличить доходы, привлечь внимание и добиться успехов в области дополненной реальности.

Поощрение ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Ответственность является необходимым условием получения высоких результатов при реализации принципов DEI. Как и для любого другого бизнес-приоритета, должны быть чётко определены цели, системы управления, сроки и данные для отслеживания в достижении результатов многообразия, равноправия и инклюзивности.

Пощрение ответственности

Наше стремление — удостовериться в том, что наша стратегия по многообразию, равноправию и инклюзивности является нашей бизнес-стратегией. Ниже приведены практические примеры деятельности, демонстрирующей взятие нами на себя ответственности.

Инициатива программы диверсификации поставщиков



Команда стратегического поиска сотрудников совместно с командой «ИДЕЯ» завершила пилотный проект по увеличению расходов на привлечение многообразных поставщиков в разные отделы компании Snap.

Цель заключалась в тестировании стратегий с учётом индивидуальных команд, а не в предоставлении общих решений. Первоначальный пилотный проект был нацелен на организацию дополненной реальности, где собиралась информация о выборе поставщиков, типах услуг и потенциальных поставщиках. И в конечном итоге были определены стратегии для конкретной команды. Они также оценили и внедрили новое программное обеспечение под названием TealBook, чтобы помочь членам команды Snap найти новых поставщиков.

Итог саммита по инновациям в области многообразия, равноправия и инклюзивности за 2023 год

В октябре 2023 года компания Snap провела ежегодный [Саммит по инновациям в сфере многообразия, равноправия и инклюзивности](#) — мероприятие с виртуальным и личным участием, призванное вдохновить лидеров технологической отрасли на создание индустрии равных возможностей. Основной повесткой саммита стали межотраслевые рекомендации из отчёта АСТ по трансформации результатов многообразия, равноправия и инклюзивности. Саммит вызвал исключительно положительные настроения в Интернете, где показатель удовлетворённости составил 98 %. 20 спикеров представляли компании, включая Snap, Intel, LinkedIn, Zillow, Asana, Bill & Melinda Gates Foundation, Aspen Institute и многие другие, которые поделились передовым опытом в области многообразия, равноправия и инклюзивности. Среди спикеров также была живая дискуссия с актёрами Сабриной Ву и Исмаэлем Крусом Кордова.



Ответственность технологической отрасли в соблюдении принципов многообразия, равноправия и инклюзивности

В 2023 году Snap совместно с Aspen Digital завершили работу над созданием Коалиции ответственности техкомпаний. Цель Коалиции — улучшить стандарты, повысить ответственность и внедрить инновационные принципы многообразия, равноправия и инклюзивности в индустрии технологий.

В 2024 году Коалиция опубликует первые общеотраслевые данные от более чем 40 компаний, которые позволят лучше понять, что работает и как можно внедрить ещё больше инновационных решений для достижения целей в области многообразия, равноправия и инклюзивности.



Данные о многообразии

Данные являются важным компонентом нашей стратегии многообразия, равноправия и инклюзивности и помогают нам видеть, где мы находимся и куда хотим двигаться.

Цели Snap на 2025 год

Мы по-прежнему стремимся к достижению целей, поставленных на 2025 год.

Цель 1

Увеличить долю недостаточно представленных¹ расовых и этнических групп в США до 20 %

Цель 2

Увеличить долю женщин на технологических должностях до 25 %

Цель 3А

Увеличить долю женщин и представителей расовых и этнических групп США* в руководстве на 30 %
(Женщины в руководстве)

Цель 3Б

Увеличить долю женщин и представителей расовых и этнических групп США в руководстве на 30 %
(Расовые и этнические группы США, недостаточно представленные в руководстве)

Цель 3В

Увеличить долю женщин и представителей расовых и этнических групп США в руководстве на 30 %
(Выходцы из Азии в руководстве (США))

Поскольку мы используем сочетание этих двух источников данных, данные, которые мы приводим в ежегодном отчёте о многообразии, не соотносятся напрямую с нашим набором нормативных данных. Например, опрос о самоидентификации в рамках многообразия, равноправия и инклюзивности Snap позволяет членам команды идентифицировать себя как небинарный, выходец с Ближнего Востока или из коренных народов, в то время как нормативные данные не дают такой возможности. Мы используем эту методологию для получения более целостного понимания личностей, представленных в Snap. В частности, эти данные снабжают информацией нашу стратегию по способствованию инклюзивности и достижению справедливых результатов на рабочем месте. Однако при определении и отслеживании целей по представительству Snap использует нормативный набор данных. Этот набор данных соответствует тому, как регулирующие органы США сообщают о текущем рынке рабочей силы. Это позволяет нам легче увидеть, как мы выглядим в сравнении с рынком рабочей силы в том, как он соотносится с населением в целом.

1 Недостаточно представленные группы в Snap включают темнокожих, испаноязычных/латиноамериканцев, многорасовых, коренных жителей Гавайских и тихоокеанских островов и коренных американцев/жителей Аляски. Хотя выходцы из Азии не являются недостаточно представленными в общем штате Snap, они недостаточно представлены на руководящих должностях.

Основные данные за 2023 год

Данные — это не просто отдельные цифры. Вместе они рассказывают историю о нашем непрерывном путешествии в области многообразия, равноправия и инклюзивности.

Представительство

- Представительство недостаточно представленных групп населения в США увеличилось в этом году (+0,6 п.п. до 16,8 %), хотя эти показатели немного ниже, чем в 2021 году (17,4 %).
- Представительство женщин в Snap глобально продолжает расти по сравнению с прошлым годом и сейчас составляет 36,3 % (+0,7 п.п.).
- 23 % новых сотрудников в США были представителями из недостаточно представленных групп населения (+0,8 п.п.). Этот рост был вызван приёмом на работу мужчин из недостаточно представленных групп населения (+2,2 п.п. до 14,9 %), в то время как среди нанятых в 2023 году женщин из недостаточно представленных групп населения было меньше (-1,1 п.п. до 7,9 %).

Руководящие должности

- 33,7 % руководителей в Snap глобально — женщины. Это наш самый высокий показатель и наибольший рост в годовом сопоставлении (+4,6 п.п.) с 2020 года. Сейчас мы близки к нашей цели в 34,5 %.
- 12,5 % руководителей в США — это представители из недостаточно представленных групп населения (-1,3 п.п.), что соответствует показателям в 2021 году. Около 1/3 руководителей из недостаточно представленных групп являются женщинами.
- В этом году 7,7 % новых сотрудников в США на руководящих должностях стали представители из недостаточно представленных групп населения (-9,6 п.п.). Глобально женщины составили 40,5 % новых руководителей, что является нашим самым высоким показателем за год и наибольшим увеличением в годовом сопоставлении (+9,9 п.п.) с 2020 года.

Технологические должности

- В этом году мы добились некоторого роста в представительстве женщин на технологических должностях (+0,5 п.п. до 21,7 %), но эти показатели ниже нашей цели в 25 %.
- Мы наблюдаем небольшой рост представительства темнокожих (+0,4 п.п. до 2,8 %) и испаноязычных/латиноамериканцев (+0,2 п.п. до 5,2 %) на технологических должностях. Представительство относящих себя к нескольким расам сократилось (-0,5 п.п. до 3,2 %), среди представительства других недостаточно представленных групп населения изменений не произошло.
- Глобально женщины составили 20,3 % сотрудников на технологических должностях (-2,3 п.п.), а 17,1 % новых сотрудников на технологических должностях в США в этом году составили представители из недостаточно представленных групп населения (+1,5 п.п.).



Ежегодный отчёт Snap Inc. о многообразии за 2024 год