

Snap Inc.

2024 年多元化年度报告



另眼看世界

目录

介绍

领导层致辞	3
-----------------------	---

我们的 DEI 方法：多元化故事

唤起同理心	5
重新设计系统	9
推行问责制	12

多元化数据

Snap 2025 年目标	16
2023 年数据亮点	17

领导层致辞：采取成长型思维模式

去年，我们承认科技行业 and 世界面临非同寻常的逆境。2023 年，在动荡的经济浪潮中，DEI 更是雪上加霜，这使得积蓄力量开展这项工作变得愈加困难。尽管面临着这些近期挑战，但优先考虑包容性的需求仍然十分迫切。无论是 Snapchat 用户要求产品满足其多元化需求，还是我们希望进入新市场，我们都知道，DEI 对于长期增长而言至关重要。我们已经看到，招聘优秀、多元化的人才帮助提高了我们的业务绩效。所以 Snap 仍然致力于继续我们在 2020 年首个 DAR 中确定的旅程'。

虽然经济环境困难重重，我们公司的各个团队（包括 DEI 团队）已经缩减规模，但我们继续要求所有团队把 DEI 特效镜头带到工作中。这是 ACT 报告 (Action to Catalyze Tech Report) 中概述的方法，该报告呼吁整个科技行业采取“商业的包容方法和更具包容性的商业方法”。

今年，Snap 专注于继续提高员工代表比例，特别是在领导层内部，我们将在这些方面加倍努力。通过我们持续的工作，我们的目标是深化我们的承诺，那就是培养多元化领导者，为 Snap 带来充满活力的观点、想法和人才。在 Snap 的 2024 年报告中，您将找到鼓舞人心的故事，说明我们的团队成员如何以自己的方式优先考虑 DEI，为公司持续成功和更强大的未来做好准备。



Evan Spiegel
联合创始人兼首席执行官



Arun Batra
DEI 高级总监



Maureen Ufomadu
DEI 高级经理

多元化故事

我们的 DEI 方法

Snap 的 DEI 战略建立在三个环环相扣的支柱之上，
它们相互配合，共同创造出有意义的变革。

唤起同理心



故事可以激发同理心，从而激发 Snap 和整个行业的行为改变。
我们正是以这种方法，为所有人创造共同归属感文化。

唤起同理心

同理心引发动：本节展示同理心激发新观点和产生实际业务影响的例子。

ERG 亮点

2023 年，我们的 ERG 通过短片媒体和 Snap AR，放大其社区的生活经验，为历史上边缘化的社区发声。

Snap 大胆说出来

Snapchat 是一个崇尚真实性的平台。这就是为什么我们的团队创造了一个 AR 体验，展示 LGBTQIA 的不同群体。在 SnapPride 的带领下，这个 Snap Show 让 Snapchat 用户了解了 LGBTQIA 的含义，并为这个群体的人们喝彩。欢迎 Snapchat 用户进入以缩写词字母表示的七个独立空间，探索每个世界。该活动吸引了来自 11 个国家的 2500 万独立用户，特效镜头被分享了 100 万次。



3 月 8 日 8 名女性

法国公共场所的雕像中，只有 10% 是纪念女性人物。SnapWomen 与巴黎的销售和 AR 工作室团队合作，于 2023 年国际妇女节在 8 个大城市推出 AR 激活活动。该活动名为 3 月 8 日 8 名女性，将女性 AR 雕像放在男性雕像旁边，以纪念历史上影响力从未得到适当认可的伟大女性。这些 AR 雕像为永久激活，向约瑟芬·贝克 (Josephine Baker)、奥兰普·德古热 (Olympe de Gouges)、马农·塔顿 (Manon Tardon)、于贝丁·奥克蕾 (Hubertine Auclert)、西蒙娜·韦伊 (Simone Veil)、弗朗索瓦·德·格拉菲尼 (Françoise de Graffigny)、伊丽莎白·露易丝·维杰·勒布伦 (Elisabeth Vigée Le Brun) 和西蒙·德·波伏娃 (Simone de Beauvoir) 致敬。该倡议得到了法国媒体的广泛报道。Snap 的 AR 工作室团队凭借出色的创意，荣获全球 Drum 营销奖。



ERG 亮点

黑色颂歌

这部短片由 SnapNoir EMEA 制作，凸显了黑人团队成员的故事和文化。短片探讨了 SnapNoir 成员的独特经历，揭示了文化的丰富性、他们所学到的知识，以及如何扩大代表性不足群体的归属感。



全年在各种活动中都使用了此影片，例如英国黑人历史月和 Afrotech，以分享在 Snap 身为黑人的感受。

真实的故事，真实的谈话

今年，我们探索各种方法，利用讲故事、对话和短片视频内容，分享不同背景的人们的经验。

大创意

大创意 (Big IDEA) 是一个全公司范围的故事讲述和对话系列，团队成员与同事们分享有关各种话题（种族、阶级和心理健康等）的个人故事，这些故事坦率、引人入胜且深刻。

今年，我们改变了形式，从长达一小时的对话转变为短小精悍的视频。

我们还拓宽了视野，捕捉公司内部新颖而微妙的视角，探索我们创造人人都能茁壮成长的空间会有什么意义。



大创意：英语为第二语言和跨性别者+



我们的 "英语为第二语言" 节目特别邀请了 Snap 团队成员，分享了当英语是第二语言时，在一家全球公司工作的感受。他们表达了非母语人士如何遭受偏见，影响他们的信心和自尊。但他们也分享了 Snap 如何成为一家超级公司，赋予他们极大创造力，更深入了解客户及我们开发产品而打造的世界，以及增强团队成员的同理心。

我们的大创意跨性别者+ 活动让 Snap 团队成员分享了他们在跨性别者+ 社区中的经验，以及联盟如何帮助创造安全空间。

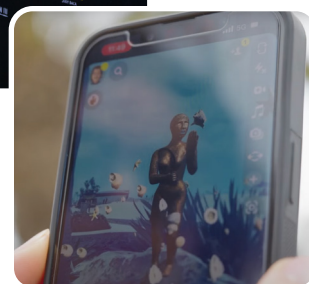


我们制作了这个 [真实的故事，真实的谈话](#) 4 分钟的视频，以凸显来自代表不足群体的 Snap 团队成员的真实生活经历。

增强现实：透过代表不足的故事镜头，凸显 Snap AR



LACMA × Snapchat: 纪念碑视角合集三



我们已经连续第三年与洛杉矶县

艺术博物馆合作推出 LACMA x Snapchat: 纪念碑视角，该项目汇集了艺术家和技术人员，利用 AR 技术创建虚拟纪念碑，以探索洛杉矶社区的历史。我们的目标是与该倡议中代表的每个社区开展互动，将他们带入项目中，并支持更大的社区目标。

该项目将在洛杉矶全市各个地点开展，也可在镜头搜索工具和 [LACMA 网站](#) 中搜索来访问。

9 月 10 日，我们在洛杉矶县艺术博物馆举办了免费日活动，其中包括巨型世界 AR 镜子、与创作者对话、研讨会、舞蹈等，共有 8,000 多名与会者参加。

重新设计系统



我们必须审视我们系统的内部，确定随着时间的推移，
导致结构不平等的行为模式。
然后，我们可以设计干预措施，以产生最大的影响。

重新设计系统

为了将 DEI 完全融入我们的整个生态系统，我们必须重新设计支撑我们所有工作的系统，从人才到产品。在本节中，我们将看到一个团队探索 AR 趋势，一个团队成功重新设计了我们的招聘方式，以及一项跨职能部门的工作（证明在系统中融入公平，会使企业受到哪些益处）。

高级包容性招聘计划



2023 年第一季度，Snap 启动了 "高级包容性招聘计划" (AIHP)。该计划重新设计了我们的招聘流程，使其更具包容性，并确保我们面试的人才在不同社区之间更加平衡。该计划的目的是有新职位空缺时，建立一个多元化的候选人库，并确保在面试流程的每个阶段，都有代表性不足的候选人。我们的招聘和 IDEA 领导团队会在季度审查中，分享 IHP 的进展情况，以保持问责。招聘经理面对的候选人的多元化代表性显著增加。我们已经看到，增加招聘经理所面对候选人的多元化代表性，可以提高候选人（自认为属于代表性不足群体）的聘用几率。

关于代表不足群体与 AR 互动的研究

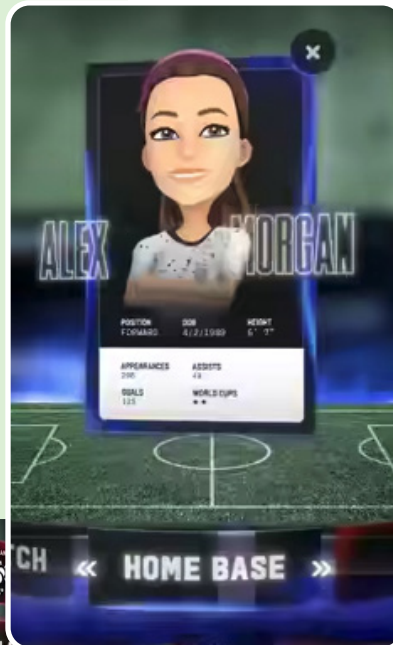
Snap 研究与洞察团队委托 Omicron Media Group 开展一项研究，收集对增强现实 (AR) 长期影响的洞察。其中一项研究结果显示，代表性不足的群体对增强现实技术感到兴奋。然而，与多数群体相比，他们不太可能在 AR 体验中看到自己和自己的社区。要确保我们的 AR 体验更能代表我们社区的价值观、道德、文化和形象，这将是一个重要的商机。



女足世界杯 AR

为了国际足联 2023 年女足世界杯，Snap 推出了 AR 活动，包括一系列特效镜头、聚光灯挑战、地图激活、世界杯 Bitmoji 装备和球员亮相。

美国的 10 套节目，近 2000 万独立观众收看。相关的增强现实活动吸引了 1,600 万独立用户，总曝光量达 4,500 万，聚光灯内容的浏览量达 1.25 亿次。



这一跨职能的活动是一次绝佳范例，证明了 DEI 如何帮助增加收入、提高参与度，以及在增强现实技术方面取得进步。

推行问责制



问责制是改善 DEI 成果的先决条件。
与其他业务优先事项一样，DEI 需要有明确的目标、
治理制度、最后期限和数据，以便根据结果，跟踪进展。

推行问责制

我们致力于确保 DEI 战略就是我们的业务战略。以下是为自己承担责任而付出实际努力的例子。

供应商多元化计划倡议



战略采购团队与 IDEA 团队合作，完成了一个试点项目，以增加 Snap 不同团队的多元化供应商支出。

其目的是测试为各个团队量身定制的战略，而不是提供一揽子解决方案。最初的试点以增强现实组织为目标，收集了有关候选供应商、服务类型和潜在多元化供应商的信息，并最终确定了针对这一特定团队的策略。他们还评估并启用了名为 TealBook 的新软件，以帮助 Snap 团队成员寻找新的多元化供应商。

2023 年 DEI 创新峰会回顾

2023 年 10 月，Snap 以虚拟和面对面的方式，举办了年度 [DEI 创新峰会](#)，以求激励科技领袖建立一个更加公平的行业。会议内容侧重于《ACT 报告》中提出的跨行业建议，以转变 DEI 成果，此举在网上引起了极高的反响，获得了 98% 的满意率。20 位发言人分别代表 Snap、英特尔、LinkedIn、Zillow、Asana、比尔及梅林达·盖茨基金会、Diversity Lab、阿斯彭研究所 (Aspen Institute) 等公司，分享了 DEI 的最佳实践。演讲者还与演员 Sabrina Wu 及 Ismael Cruz Córdova 进行了生动、发人深省的讨论。



DEI 的技术行业问责

2023 年，Snap 与合作伙伴阿斯彭数字公司 (Aspen Digital) 合作，完成了孵化 "科技问责联盟" (Tech Accountability Coalition) 的工作。该联盟的宗旨是提高科技领域 DEI 的标准、问责和创新。

2024 年，该联盟将首次发布来自 40 多家公司的全行业数据，让人们更深入地了解哪些措施行之有效，以及该行业如何以更大的集体创新，应对我们共同面临的 DEI 挑战。



多元化数据

数据是我们 DEI 战略的重要组成部分，
帮助我们了解目前的状况以及未来的目标。

Snap 2025 年目标

我们仍致力于实现为 2025 年设定的目标。

目标 1

将美国代表不足*的种族和民族群体比例提高到 20%

目标 2

将担任技术职务的女性比例增加到 25%

目标 3a

将女性、美国种族和民族群体*担任领导的比例增加 30%
(领导层中的女性)

目标 3b

将女性、美国种族和民族群体担任领导的比例增加 30%
(领导层中的美国弱势种族和民族群体)

目标 3c

将女性、美国种族和民族群体担任领导的比例增加 30%
(美国领导层中的亚裔)

因为我们使用这两个数据源的组合，我们在 DAR 中报告的数据与我们的监管数据集并不直接一致。

例如，Snap 的 DEI 自我身份调查允许团队成员识别为非二进制、中东或原住民，而监管数据则不允许。我们使用这一方法来更全面地了解 Snap 员工所代表的身份情况。尤其是这项数据为我们的战略提供信息，以促进实现包容性，加强公平的工作场所建设。但是，在确定和跟踪代表性方面的目标时，Snap 使用监管数据集。这一数据集符合美国监管机构对当前劳动力市场的报告方式。这让我们进行劳动力市场比较时，可以更轻松地了解我们在整个劳动力大军中所处的位置。

1 在 Snap，未被充分代表的群体包括黑人、西班牙人/拉丁美洲人、多种族血统者、夏威夷原住民/太平洋岛岛民、美洲原住民/阿拉斯加原住民。虽然亚洲人在 Snap 的全体员工中不存在未被充分代表的问题，但是在担任领导职务方面存在这一问题。

2023 年数据亮点

数据并非一个个数字那么简单。它们共同讲述了我们持续 DEI 之旅的故事。

代表性

- 今年，美国的 URG 代表比例增加（0.6 个百分点，达到 16.8%），但仍略低于 2021 年的代表比例（17.4%）。
- 在 Snap，全球范围的女性比例继续逐年上升，目前为 36.3%（增长 0.7 个百分点）。
- 我们在美国招聘的员工中有 23% 是 URG（增长 0.8 个百分点）。这一增长得益于 URG 男性员工比例的增加（增长 2.2 个百分点，达到 14.9%），而在 2023 年的招聘中，URG 女性员工的比例减少（减少 1.1 个百分点，降至 7.9%）。

领导人员

- 33.7% 的 Snap 全球领导者是女性，这是自 2020 年以来我们的最高比例，也是最强劲的逐年增长（增长 4.6 个百分点）。目前，我们已接近 34.5% 的目标。
- 现在美国 12.5% 的领导者是 URG（下降 1.3 个百分点），与 2021 年的水平相当。大约 $\frac{1}{3}$ 的 URG 领导者是女性。
- 今年，我们在美国招聘的领导人员中，有 7.7% 是 URG（下降 9.6 个百分点）。在全球招聘的领导人员中，40.5% 为女性，这是自 2020 年以来女性比例最高的一年，也是年同比增幅最大的一年（增长 9.9 个百分点）。

技术职位

- 今年，我们的女性科技人员比例有所增长（增长 0.5 个百分点，达到 21.7%），但仍低于 25% 的目标。
- 我们看到，科技团队中黑人（增长 0.4 个百分点，达到 2.8%）和拉美裔/拉丁裔（增长 0.2 个百分点，达到 5.2%）的团队成员比例略有增长。多种族团队成员的比例有所下降（下降 0.5 个百分点，达到 3.2%），其他 URG 的比例没有变化。
- 今年，我们在全球招聘的技术人员中有 20.3% 为女性（下降 2.3 个百分点），在美国招聘的技术人员中有 17.1% 为女性（增加 1.5 个百分点）。

[点击此处](#)，查看完整的数据图表以及我们的代表比例情况

