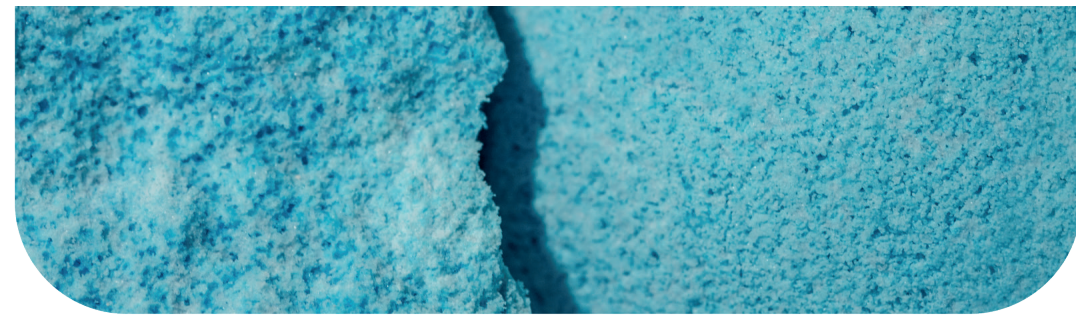




I & V-Zusammenfassung 2024





Inhalt

[Ein Brief von unserem Chief Diversity Officer →](#)

[Was I & V für uns bedeutet →](#)

[Repräsentation unserer Mitarbeiter*innen →](#)

[Fortschritte beim Erreichen unserer Ziele →](#)

[Entwicklung einer vielfältigen Talent Pipeline →](#)

[Förderung einer inklusiven und vielfältigen Belegschaft →](#)

Lernmöglichkeiten

Pinclusion und Pinspiration Groups

[Ein positives Produkt schaffen →](#)

Creator Inclusion Fund

Körpertyp-Technologie

[Abschließende Gedanken →](#)



Ein Brief von Nichole Barnes Marshall

Als ich 2022 als Chief Diversity Officer zu Pinterest kam, wusste ich, dass ich in der kommenden Phase meiner Karriere viele bereichernde Erfahrungen machen würde. Jeden Tag dürfen mein Team und ich ein Unternehmen mitgestalten, das die Welt inspiriert.

Pinterest hat eine Mission. Wir wollen Menschen dazu inspirieren, ein Leben zu erschaffen, das sie lieben. Wir helfen Hunderten Millionen Menschen, die viele verschiedene gesellschaftliche Hintergründe haben, inspirierende Ideen zu finden, sie sich zu merken und Produkte zu kaufen, mit denen sie sie verwirklichen können. Damit tragen wir dazu bei, dass sie ein möglichst erfülltes Leben führen.

Um eine so außergewöhnliche Mission zu erfüllen, brauchen wir eine außergewöhnliche Belegschaft, die in der Lage ist, eine globale Zielgruppe zu verstehen, zu repräsentieren und zu beliefern. Als Leitfaden für unsere Bestrebungen haben wir die Pinclusion-Philosophie entwickelt: eine inklusive Unternehmenskultur, in der unsere Mitarbeiter*innen durch Repräsentation und Zugehörigkeit bestmöglich unterstützt werden, unsere Nutzer*innen Inspiration finden und Pinterest durch Innovation wächst.

Wie diese Zusammenfassung zu Inklusion und Vielfalt (I & V) für das Jahr 2024 zeigt, machen wir im gesamten Unternehmen Fortschritte. Hier einige Highlights:

- Vielfalt in der Führungsebene, die Frauen einschließt – sie besetzen fast die Hälfte aller Führungspositionen (VP+) weltweit;
- Kontinuierliche Lernmöglichkeiten in Zusammenarbeit mit Organisationen wie Values Partnerships und Right To Be, sodass allen Mitarbeiter*innen Tools zur Verfügung stehen, um ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen; und
- Unsere wachsenden Pinclusion Groups (unsere Ressourcengruppen für Mitarbeiter*innen), die der Belegschaft neue Chancen eröffnen, außerhalb ihrer Arbeitsbereiche Kontakte zu knüpfen und ein Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln.

Die vielfältigen, herausragenden Talente bei Pinterest sind sehr erfolgreich. Unser Unternehmen beendete das Jahr 2023 so stark wie seit Jahren nicht mehr – souverän konnten Milestones bei Umsatz und Engagement der Nutzer*innen erreicht werden. Doch eines möchte ich ganz deutlich sagen: Trotz aller Durchbrüche bei Inklusion und Diversität bleibt noch einiges zu tun.

Ein wirklich integratives und vielfältiges Unternehmen zu schaffen, ist immer ein fortlaufender Prozess. Doch wir werden uns weiter vehement dafür einsetzen – denn so bleiben wir in puncto Innovation auf dem neuesten Stand, fördern die Werte unseres Unternehmens und leisten unseren Beitrag zum geschäftlichen Erfolg.

Ich bin allen unseren Mitarbeiter*innen unendlich dankbar, dass sie Pinterest zu einem so besonderen Ort zu machen. Unsere Belegschaft bildet den Kern all unserer Aktivitäten. Ihre Ideen und ihr Talent machen Pinterest zu einem so beliebten Unternehmen. Und ich bin mir sicher, dass wir sogar noch besser werden können, wenn wir jeden Tag, jede Woche, jeden Monat und bis weit in der Zukunft zusammenarbeiten, um ein noch inklusiveres und vielfältigeres Unternehmen zu schaffen.

N. Marshall

Was Inklusion und Vielfalt für uns bedeutet

Pinterest hat die kühne Mission, Menschen auf der ganzen Welt – von San Francisco bis São Paulo – dabei zu helfen, die inspirierendsten Ideen zu entdecken und sie zu einem Teil ihres Lebens zu machen.

Der Aufbau eines integrativen und vielfältigen Unternehmens ist für die Erfüllung dieser Mission von grundlegender Bedeutung. Für alle aktuellen und zukünftigen Mitarbeiter*innen soll Pinterest ein Ort sein, an dem sie für das, was sie tun und wer sie sind, gefeiert werden, an dem sie ihr Talent entfalten und ihre Karriere vorantreiben können, an dem sie sich zugehörig fühlen und die Unterstützung erhalten, die sie brauchen, um Höchstleistungen zu vollbringen.

Inklusion steht im Mittelpunkt unserer Pinclusion-Philosophie. Diese Formulierung liegt uns sehr am Herzen, denn alle unsere anderen Bemühungen können ohne eine inklusive Kultur nicht zum Erfolg führen. Wir möchten einen Arbeitsplatz schaffen, an dem alle ihre Meinung äußern, ihre Ideen teilen, ihr Talent entfalten und ihre Karriere vorantreiben können. Alle Mitarbeiter*innen sollen ihren Arbeitstag mit dem Gefühl beenden, geschätzt, respektiert und gefördert zu werden.

Auf dieser Grundlage streben wir auch danach, die besten Talente der Welt für uns zu gewinnen und willkommen zu heißen. Für uns ist Vielfalt viel mehr als eine HR-Initiative – es ist eine wesentliche Komponente für das Unternehmenswachstum in jeder einzelnen Position im gesamten Unternehmen. Das Zusammenbringen von Teams mit unterschiedlichen Hintergründen und Perspektiven fördert die Kreativität und ermöglicht Innovationen – von der Produkteinführung bis hin zu einprägsamen Marketingkampagnen. Außerdem bereichert es unsere internen Diskussionen und versetzt uns in die Lage, den Bedürfnissen unserer Communitys besser gerecht zu werden.

Wer wir sind – die Zusammensetzung unserer Belegschaft

Die Entwicklung einer wirklich inklusiven und vielfältigen Belegschaft erfordert Wagnisse und den Mut, neue Wege zu gehen.

Pinterest war eines der ersten Technologieunternehmen, das die demografischen Daten der Belegschaft öffentlich machte. Wir gehörten auch zu den Ersten, die öffentlich Ziele für die Verbesserung der Repräsentation der Mitarbeiter*innen ankündigte.

Warum? Weil Transparenz das Verantwortungsbewusstsein stärkt. Und Verantwortungsbewusstsein fördert Handlungen und Fortschritt. Wir wollten eine Kultur schaffen, in der wir aus unseren Schwächen lernen, ein stärkeres Team und Unternehmen schaffen und unsere Fortschritte feiern können.

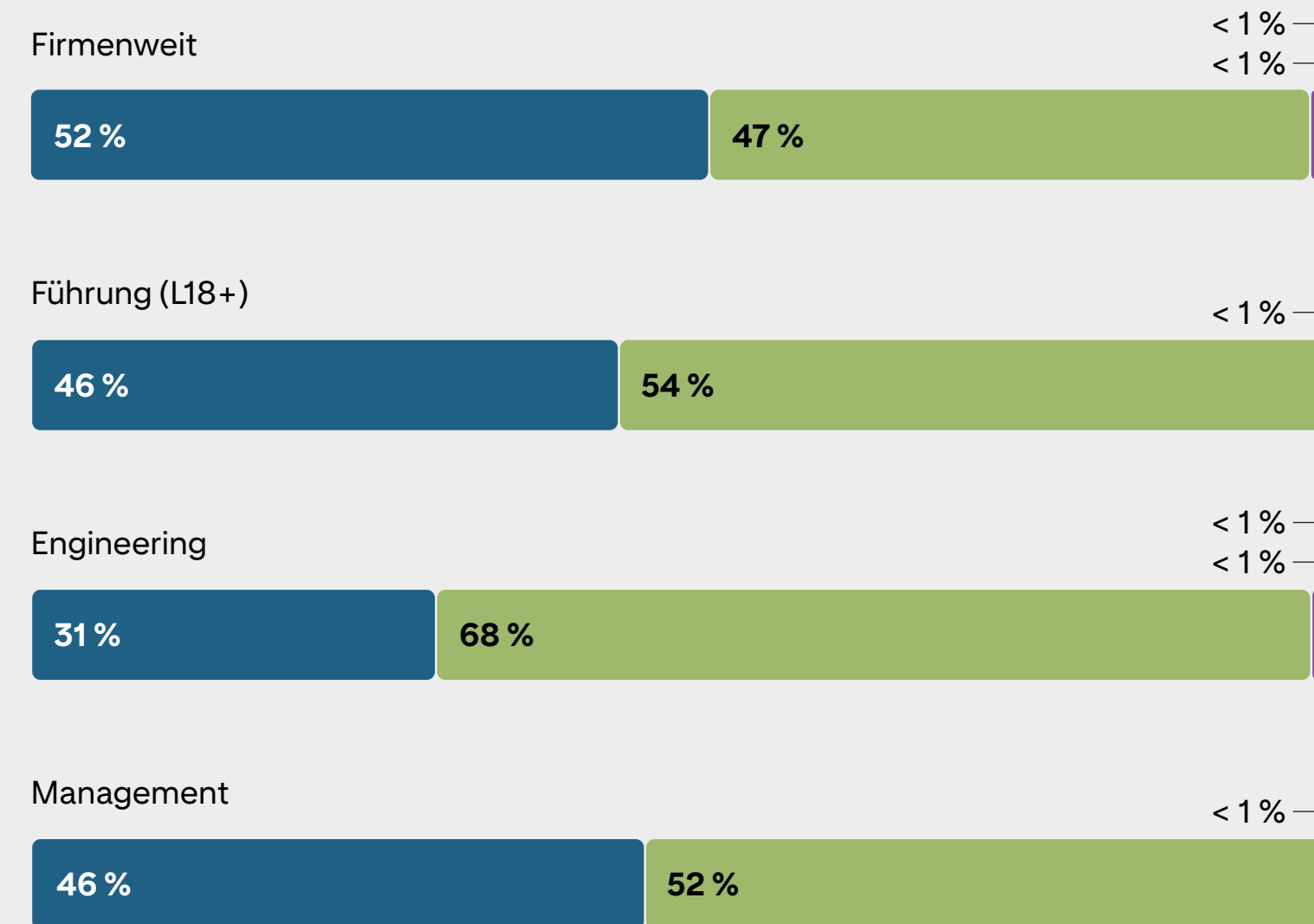


Repräsentation der Geschlechter

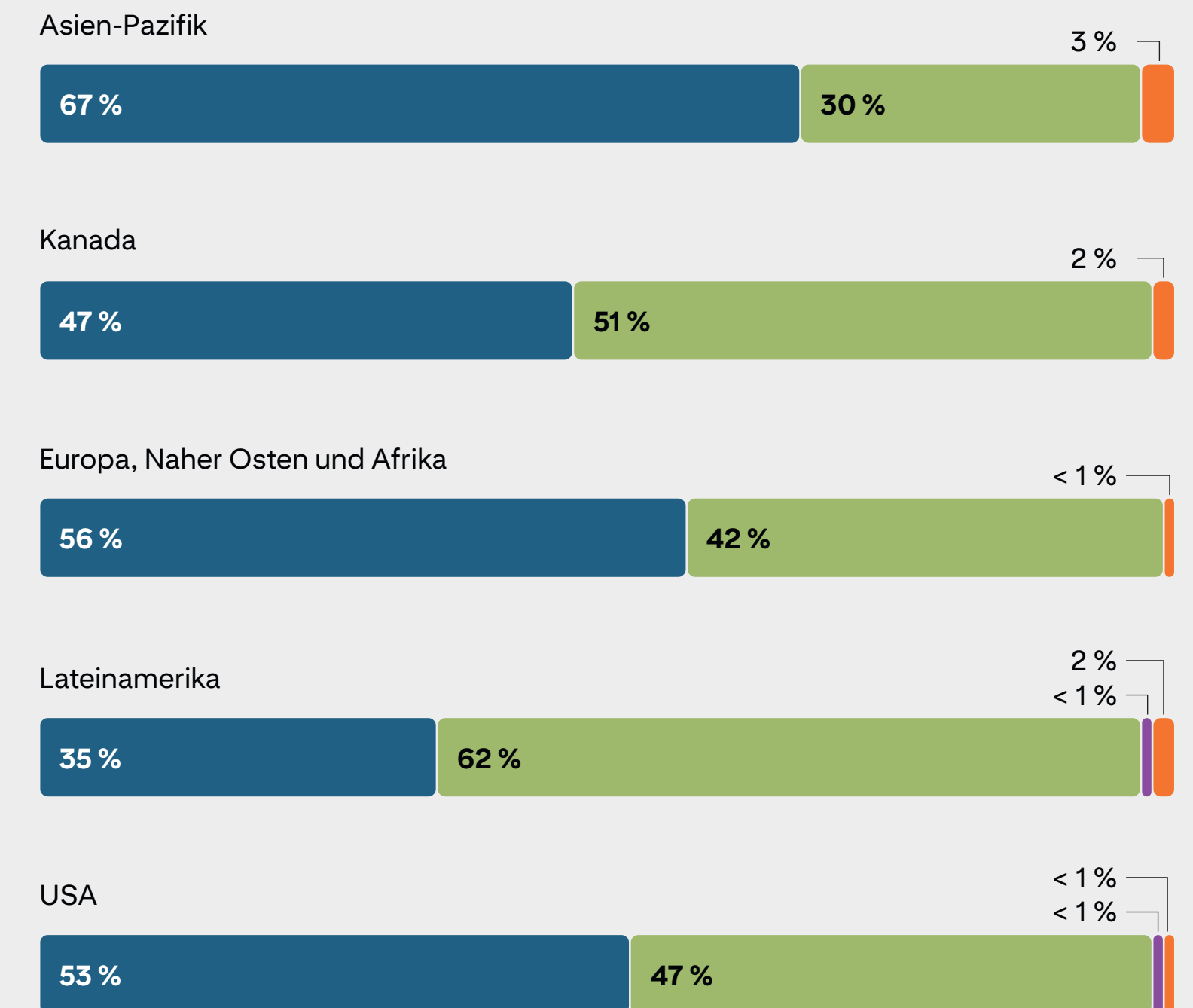
Hier eine Übersicht der demografischen Daten für unser Unternehmen (Stand 2023)

- Frauen
- Männer
- Nicht-binär und sich keinem Geschlecht zugehörig fühlend
- Nicht deklariert

Global



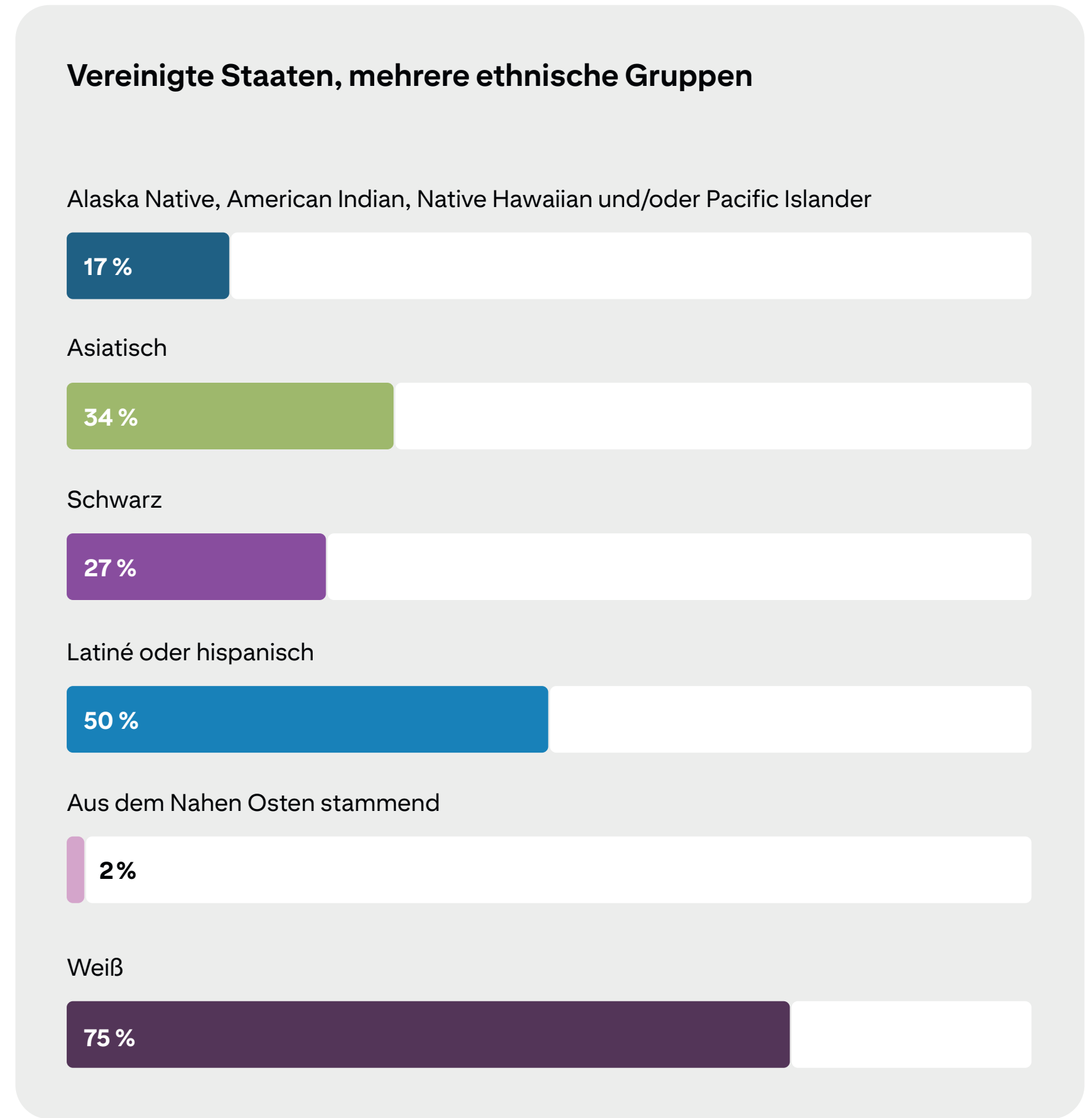
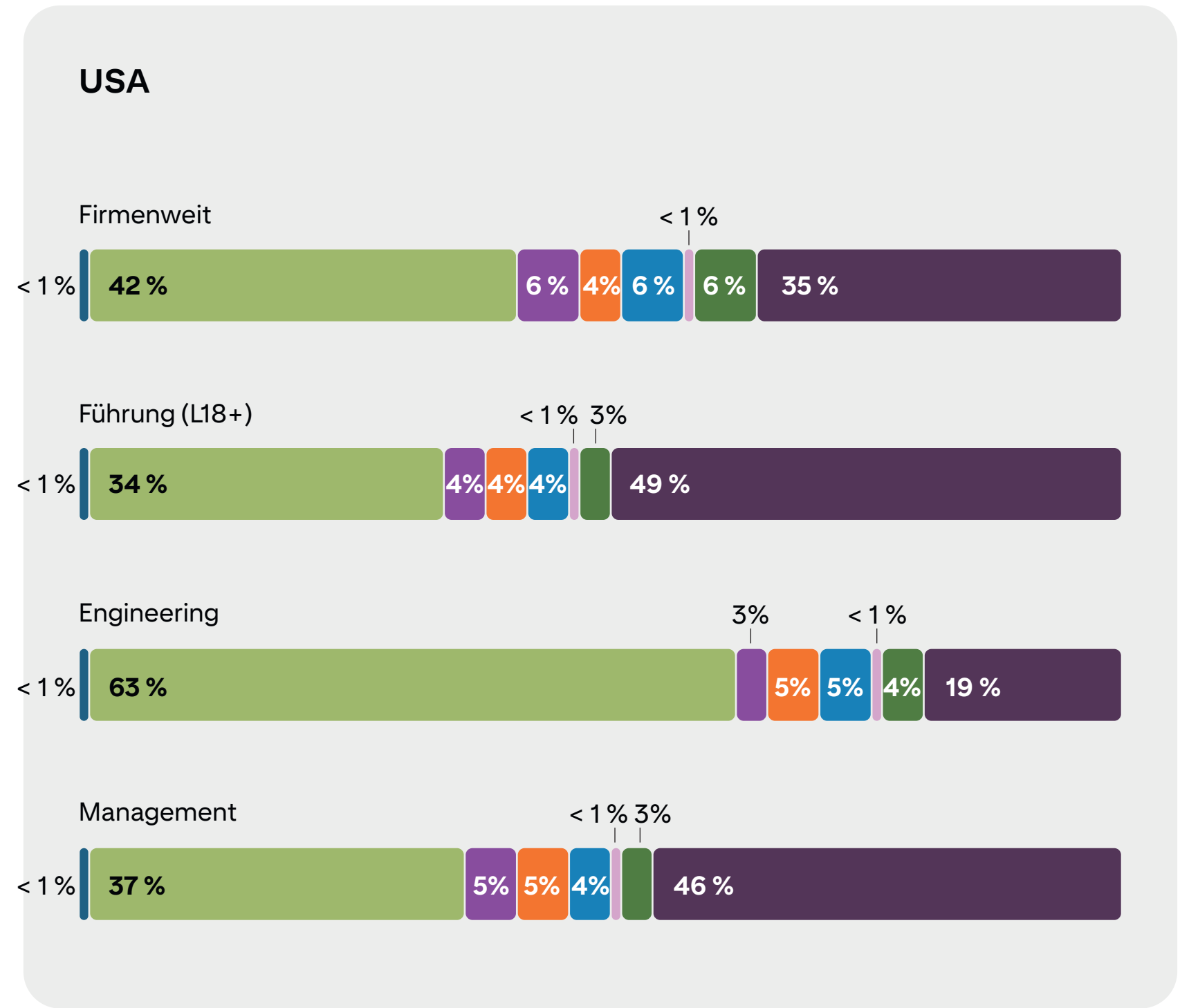
Regional



Repräsentation ethnischer Gruppen

Hier eine Übersicht der demografischen Daten für unser Unternehmen (Stand 2023)

- Alaska Native, American Indian, Native Hawaiian und/oder Pacific Islander
- Asiatisch
- Schwarz
- Keine Angabe
- Latiné oder hispanisch
- Aus dem Nahen Osten stammend
- Mehreren ethnischen Gruppen zugehörig
- Weiß



Hinweise zur Methodik

Wir erfassen keine Daten, wenn dies durch lokale Gesetze ausdrücklich verboten ist oder die Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen gefährden würde. Aufgrund von Rundungen kann die Summe mancher Zahlen von 100 % abweichen. Bei Zahlen, die größer als 1 % sind, runden wir auf die nächste ganze Zahl. Zahlen kleiner als 1 % sind als < 1 % dargestellt. 0 % würde bedeuten, dass sich niemand so identifiziert und diese Angabe daher nicht in unseren Visualisierungen auftaucht. Die Leitung umfasst Mitarbeiter*innen in L18+ (Führungskraft und höher). Hinweis: Die Einstufung der Stellen hat sich im Jahr 2023 geändert. Leitung wurde im Jahr 2022 als L7+ und ab 2023 als L18+ definiert. Zum Engineering zählen Vollzeit-Mitarbeiter*innen, die zur Engineering-Abteilung gehören. Ausgenommen sind Assistent*innen der Leitung. Sofern nicht anders angegeben, basieren alle Berichte zum Geschlecht auf weltweiten Daten. Die Kategorien „Frauen“ und „Männer“ schließen Transpersonen entsprechend ihrer Selbstidentifikation ein. Die Daten zu ethnischen Gruppen beziehen sich derzeit ausschließlich auf unsere Mitarbeiter*innen in den USA. „Asiatisch“ schließt Mitarbeiter*innen ein, die sich selbst als südasiatisch, südostasiatisch und ostasiatisch identifizieren. Wir planen, diese zusätzlichen Details zukünftig bekannt zu geben, wenn wir die Teilnahmeschwelle erreicht haben. „Keine Angabe“ ist eine Option, die unsere Mitarbeiter*innen aktiv auswählen können. „Mehreren ethnischen Gruppen zugehörig“ steht stellvertretend für Mitarbeiter*innen, die sich selbst mit mehr als einer ethnischen Gruppe identifizieren. Unsere Kennzahlen im Hinblick auf das Ziel einer stärkeren Repräsentation von Mitarbeiter*innen, die sich selbst als Alaska Native, American Indian, Black, Latiné oder hispanisch, Native Hawaiian und/oder Pacific Islander identifizieren, berücksichtigen Mitarbeiter*innen, die zu mehreren ethnischen Gruppen gehören, wenn sie die oben aufgeführten Identitäten einschließen.

Fortschritte beim Erreichen unserer Ziele

Um unser Team und unser Unternehmen zu stärken, haben wir uns im Jahr 2023 auf drei öffentliche Ziele mit Blick auf Inklusion und Vielfalt konzentriert:

Ziel Nr. 1: Erhöhung des unternehmensweiten Anteils von Mitarbeiter*innen aus den USA, die sich selbst als Schwarz, Latiné oder hispanisch, Alaska Native, American Indian, Native Hawaiian und/oder Pacific Islander bezeichnen, auf 20 %



Wir arbeiten weiterhin daran, den Anteil der Mitarbeiter*innen aus den USA, die sich selbst als Alaska Native, American Indian, Schwarz, Latiné oder hispanisch, Native Hawaiian und/oder Pacific Islander bezeichnen, auf 20 % zu erhöhen. Im Jahr 2020 lag der Anteil bei 12 %.

Ende 2023 lag der Anteil bei 17 %. Seit 2020, als wir uns dieses Ziel setzten, stieg der Anteil von 12 % auf 23 % im Jahr 2023 erheblich an. Aktuell ist der Anteil im Vergleich zum Vorjahr jedoch unverändert. Wir konzentrieren uns auf Bemühungen, um weiter voranzukommen, wie etwa die Aufnahme von Priorisierungen mit Blick auf Inklusion und Vielfalt in Personalprogramme, Partnerschaften und Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter*innen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein zu erreichen.

Ziel Nr. 2: Erhöhung des Anteils an Frauen und Angehörigen marginalisierter Geschlechtsidentitäten in Führungspositionen im Engineering auf 25 %



Ingenieur*innen spielen beim Aufbau und Betrieb von Pinterest eine entscheidende Rolle. Doch historisch gesehen mussten Frauen und Angehörige marginalisierter Geschlechtsidentitäten in dieser Branche zahlreiche Hindernisse meistern, wenn sie in das Feld einsteigen und dort vorankommen wollten.

Wir alle bei Pinterest sind davon überzeugt, dass wir stärker sind, wenn wir diese Hindernisse abbauen und vielfältige Talente in leitende technische Positionen bringen. Im Oktober 2023 haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Anteil an Frauen und Angehörigen marginalisierter Geschlechtsidentitäten in unseren Führungspositionen im Engineering auf 25 % zu erhöhen. Ende 2023 haben wir 21 % erreicht.

Ziel Nr. 3: Umsetzung unseres „Diverse Slates“-Ansatzes im Einstellungsprozess für 90 % der Stellen



Wir bemühen uns immer, Kandidat*innen anzusprechen, die über die relevantesten Fähigkeiten, die größte Erfahrung und das höchste Potenzial verfügen, unsere Teams bei Pinterest zu bereichern. Um alle herausragende Talente dieser Welt zu erreichen, müssen wir darauf achten, dass der Kreis der Kandidat*innen Personen aus historisch marginalisierten Schichten umfasst wie etwa Frauen, Schwarze, Latiné, Indigene sowie Native Hawaiians und/oder Pacific Islanders. Mithilfe unseres „Diverse Slates“-Ansatzes möchten wir unseren Personalverantwortlichen einen vielfältigeren Talentpool präsentieren und somit eine vielfältigere und ausgewogenere Belegschaft zu entwickeln.

Im Jahr 2023 haben wir uns zum Ziel gesetzt, den „Diverse Slate“-Ansatz für 90 % aller offenen Stellen in den USA anzuwenden. Wir beendeten das Jahr mit 91 % und übertrafen damit unser Ziel.

Aufbau einer vielfältigen Talent Pipeline für Recruitment und Einstellung

Wir möchten, dass Bewerber*innen aus allen Bereichen Pinterest als einen der besten Arbeitsplätze wahrnehmen, an dem sie ihre Zeit verbringen, ihr Talent einsetzen, herausragende Leistungen erbringen und eine bereichernde Karriere haben können.

Wir arbeiten täglich daran, dieses Vorhaben umzusetzen und nutzen viele kreative Hebel, um eine vielfältige Talent Pipeline für Recruitment und Einstellung zu entwickeln:

- Talent-Communities und Recruitment-Partnerschaften:** Pinterest arbeitet mit Organisationen zusammen, die unsere Werte teilen. Unsere gezielten Recruitment-Bemühungen umfassen Partnerschaften mit Events und Organisationen wie [AfroTech](#), [Lesbians Who Tech & Allies](#), [AISES](#) und [Sistas in Sales](#), die unseren Austausch mit hochqualifizierten Kandidat*innen erweitern. An unserem Stand bei der AfroTech 2023 hatten wir beispielsweise Unterstützung von Danielle (Yaya) Moore, Haarkünstlerin, lizenzierte Stylistin, Unternehmensinhaberin und Creatorin bei Pinterest, die Besucher*innen Edges legte. Für uns war es eine Gelegenheit, den Menschen in Echtzeit Inspiration zu bieten und über die Inklusionsbemühungen in unserem Produkt, Stellenangebote und unsere Unternehmensvision zu informieren.

- Zusammenarbeit mit Hochschulen und Universitäten:** Im Jahr 2023 setzte das University Recruiting-Team von Pinterest unsere Webserien für Berufseinsteiger*innen „Pin it to Win it“ und „ML Fall Preview“ fort. Beide wurden entwickelt, um Studierende, darunter auch solche aus unterrepräsentierten Gesellschaftsschichten, mit dem Pinterest Engineering-Team zusammenzubringen. Die Serie bot über 450 Teilnehmenden einen sicheren Raum, um Fragen zu Themen zu stellen, die von der Vorbereitung auf Interviews in Technikabteilungen bis hin zu allgemeinen Karrieretipps reichten. Dieses Programm war ein Hauptgrund dafür, dass 14 % aller Praktikant*innen und neu eingestellter Hochschulabsolvent*innen Frauen oder Alaska Native, American Indian, Native Hawaiian und/oder Pacific Islander, Schwarze bzw. Latiné oder Hispanoamerikaner*innen waren.

- Ausbildungsprogramm von Pinterest:** Unser Ausbildungsprogramm bietet Kandidat*innen mit nicht traditionellem technischen Hintergrund und solchen, die sich mit Eintrittsbarrieren in die Technologiebranche konfrontiert sehen, die Möglichkeit, bei Pinterest eine Karriere zu beginnen. Wir legen Wert auf Lernen am Arbeitsplatz und bieten Kandidat*innen, die ihre berufliche Laufbahn starten möchten, die 1:1-Betreuung und Unterstützung, die sie benötigen, um erfolgreiche Vollzeitmitarbeiter*innen in ihrem gewählten Bereich zu werden. 2022 und 2023 haben wir unser zweites Product Apprenticeship- und unser siebtes Engineering Apprenticeship-Programm durchgeführt. Im Rahmen dieser Programme wurden aus 26 Auszubildenden Vollzeitmitarbeiter*innen.

Förderung eines inklusiven und vielfältigen Arbeitsplatzes

Die Entwicklung eines wirklich inklusiven und vielfältigen Unternehmens ist nicht allein Aufgabe eines Teams für Inklusion und Vielfalt oder einer Personalfunktion – alle Mitarbeiter*innen müssen sich dafür einsetzen, ein Zugehörigkeitsgefühl zu schaffen.

Für uns beginnt das bei unseren ranghöchsten Führungskräften: dem Führungsteam und dem Vorstand von Pinterest, die Vielfalt bei Geschlechtern, ethnischer Zugehörigkeit, Fähigkeiten und Erfahrung repräsentieren.

Wir arbeiten außerdem daran, allen Mitarbeiter*innen die Tools und das Training zu bieten, die sie brauchen, um einen unserer wichtigsten Unternehmenswerte zu verkörpern: Zugehörigkeit schaffen. Jeder Mensch trägt durch seine Handlungen, ob groß oder klein, zu unserer Kultur bei. Die Schaffung einer Umgebung, in der sich alle sicher und wertgeschätzt fühlen, hängt oft von den alltäglichen Erfahrungen ab – den 1:1-Videocalls, den Brainstorming-Sitzungen des Teams, der Art und Weise, wie sich die Mitarbeiter*innen in den Räumlichkeiten von Pinterest präsentieren oder anderen über Slack Nachrichten senden. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeiter*innen zahlreiche Lernmöglichkeiten, um täglich und jederzeit für ein respektvolles Miteinander zu sorgen.

2023 waren wir stolze Partner von:



[Values Partnerships](#) ist die größte Black-owned Agentur für soziale Auswirkungen in den USA. Die Organisation verwaltet [Gauge](#), das Pinterest erstklassige Studien zur Verfügung stellte. Wir konnten unsere Strategie damit in allen Bereichen untermauern – von der Entwicklung inklusiver Produktfunktionen bis hin zu Heritage Month-Programmen. Values Partnership half uns auch bei der Organisation des Pinterest Inclusion Advisory Council.



Führungskräfte von Pinterest nahmen am DEI-Training (Diversity, Equity, Inclusion – Vielfalt, Gleichheit, Inklusion) von [Activate Inclusion](#) und einem Coaching für inklusive Leitung teil. Dank der erlernten Fähigkeiten und Tools können wir in allen Arbeitsbereichen Inklusion und Vielfalt erreichen.



Der Schwerpunkt von [Right to Be](#) liegt darauf, Menschen beizubringen, wie sie Belästigungen stoppen können. Wir sind stolz darauf, dass wir in Zusammenarbeit mit der Organisation Schulungen für die Intervention bei Konflikten eingeführt haben und unserem Team Tools an die Hand geben konnte, Betroffene effektiv zu unterstützen.



Im April 2023 veranstalteten wir ein Community-Podium, das von [/dev/color](#), einer leistungsstarken Community aus Schwarzen Softwareentwickler*innen, Technolog*innen und Führungskräften von Pinterest und anderen Unternehmen moderiert wurde.

Pinspiration Groups

Wir bei Pinterest setzen uns für Mitarbeiter*innen ein, die Gutes tun möchten. Im Jahr 2022 haben wir Pinspiration Groups ins Leben gerufen: Räume, in denen sich Kolleg*innen über gemeinsame Anliegen austauschen können, die sich auf Werte des Unternehmens beziehen – etwa die Verbesserung der psychischen Gesundheit oder die Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft. Es ist toll, zu sehen, wie unsere Teams zusammenkommen, um neue Wege zu finden, eine Welt mit mehr Inspiration zu schaffen. Unsere aktuellen Pinspiration Groups sind:

- **Pinside Out:** Unsere erste Pinspiration Group bietet Mitarbeiter*innen einen einzigartigen Raum, um sich über Themen zur psychischen Gesundheit auszutauschen. Pinterest möchte sowohl als Produkt als auch als Unternehmen ein positiver, sicherer Ort sein. Diese Community bietet Unterstützung auf verschiedene Arten, darunter Peer-to-Peer-Support während der monatlichen Healthy Hours (offene Foren und geführte Diskussionen) sowie Gruppenmeditationen. [muss überprüft werden]
- **PinPlanet:** Eine von Mitarbeiter*innen geführte Klimaschutz-Community mit der Mission, durch Klimaschutzmaßnahmen eine nachhaltige Zukunft zu schaffen. Die Leitung von PinPlanet veranstaltete Informationsworkshops, unterstützte die Bemühungen der Mitarbeiter*innen, etwas an die Community zurückzugeben, und arbeitete mit Pinterest-Nutzer*innen zusammen, um Inhalte für mehr Nachhaltigkeit im Leben zu entwickeln.
- **Caregivers@:** Unsere neueste, von Mitarbeiter*innen geführte Community, die 2023 ins Leben gerufen wurde, konzentriert sich auf die Förderung und Unterstützung einer inklusiven Community, in der alle, die die Verantwortung für die Pflege einer Person tragen, dabei unterstützt werden, das Leben lebenswert zu gestalten – und zwar auf eine Weise, die ihr persönliches und berufliches Wachstum in Einklang bringt.

Pinclusion Groups

Viele unserer Mitarbeiter*innen erleben in unseren Pinclusion Groups, die wir bei Pinterest als Ressourcengruppen für Mitarbeiter*innen bezeichnen, ein Gefühl der Zugehörigkeit. Unsere Pinclusion Groups bieten den Mitarbeiter*innen nicht nur die Möglichkeit, sich über identitätsbezogene Themen und Interessen zu informieren und sich außerhalb ihrer täglichen Arbeit mit anderen auszutauschen, sondern sie bieten ihnen auch die Möglichkeit, Führungsqualitäten zu entwickeln und unsere Unternehmenswerte zu verwirklichen.

Pinclusion Groups und Beispiele für die vielen Arten, wie ihre Mitglieder Fortschritte erzielten, umfassen:

asians@

Unsere asiatische Pinclusion Group hat durch die Feierlichkeiten zum Lichterfest Diwal[®] und zum Filipino American Heritage Month das Mosaik der Communitys des vielfältigen asiatischen und pazifischen Inselerbes aufgewertet.

Blackboard

Unsere Black Pinclusion Group startete ihre erste externe Kampagne für den Black History Month und veranstalteten ihr erstes Black ERG-Treffen mit Teilnehmer*innen aus 10 anderen globalen Unternehmen.

latin@

Unsere Latiné Pinclusion Group konzentrierte sich auf die Karriereförderung, indem sie den Zugang zu Führungskräften durch zwanglose „Cafecito“-Gespräche, Zielsetzungs-Workshops und Unterstützung bei Leistungsbeurteilungen ermöglichten. Sie hat außerdem einen Latiné Local Business Guide herausgegeben, lokale lateinamerikanische Unternehmen bei globalen Events unterstützt und über 20.000 USD gesammelt, die dem Hispanic Scholarship Fund und der International WeLoveU Foundation gespendet wurde.

PinAble

PinAble hieß im Jahr 2023 anlässlich des National Disability Employment Awareness Month die Unternehmerin und Behindertenrechtsaktivistin Keely Cat-Wells willkommen. Die Gruppe setzt sich weiterhin für die Barrierefreiheit im Unternehmen und bei unserem Produkt ein und berät diesbezüglich.

PinIndigenous

Unsere Gruppe für indigene Mitarbeiter*innen und Verbündete veranstaltete eine Reihe von Wellness-Sitzungen mit Nazbah Tom, einem Heilpraktiker für Körper und Seele, um unseren Mitarbeiter*innen zu helfen, Geist, Körper und Seele wieder in Einklang zu bringen. Sie veranstalteten auch Hör- und Lernsitzungen mit der RichterIn am Obersten Gericht der Cherokee, Shawna Baker, und dem Vogue-Journalisten und Autor Christian Allaire.

pride@

Unsere LGBTQIA-Gruppen (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Queer, Intersexuelle, Asexuelle) und Pinclusion Groups organisierten öffentliche Erklärungen zur Unterstützung der Community, um dem weltweiten Anstieg diskriminierender Gesetze und Diskurse entgegenzuwirken. Im Rahmen unseres Engagements für die Gleichstellung der Ehe in Japan beteiligte sich Pinterest als unterstützendes Unternehmen an Business for Marriage Equality und half bei der Führung unserer Pride & Progress-Kampagne im Jahr 2023.

Vets@

Vets@ veranstaltete Freiwilligen-Events und Spendenaktionen für Organisationen wie Swords to Plowshares und Run In The Dark. In Zusammenarbeit mit Pride@ veranstaltete die Gruppe auch ein Panel mit Mitgliedern von SPARTA, der führenden Interessenvertretungs-, Unterstützungs- und Bildungsorganisation für Transpersonen im Militärdienst in den USA.

women@

Women@ organisierte Networking-Veranstaltungen, Mentoringmöglichkeiten und Lehrpläne zur Führungsentwicklung für Pinployees. Im Jahr 2023 startete die Gruppe eine Kampagne namens „Women&“, um die verschiedenen Identitäten von Frauen hervorzuheben und zu stärken und um bewusst und umsichtig mit all unseren Pinclusion Groups zusammenzuarbeiten.

Ein positives Produkt schaffen, bei dem sich alle zugehörig fühlen und das alle inspiriert

Was die Arbeit bei Pinterest so besonders macht, ist unsere Mission und die Möglichkeit, die Welt zu inspirieren. Jeden Monat besuchen Hunderte Millionen Menschen auf der ganzen Welt Pinterest, um Ideen zu entdecken, die ihre individuellen Interessen widerspiegeln.

Wenn Nutzer*innen Pinterest öffnen, möchten wir, dass jede Person – unabhängig davon, wer sie ist oder woher sie kommt – eine positive Erfahrung macht, die ihren Geschmack und ihre Kultur widerspiegelt. Das bedeutet, dass wir ein Produkt entwickeln, das Zugehörigkeit fördert, und das tun wir auf mehrere Arten

Creator Inclusion Fund

Um unsere Mission zu erfüllen, muss das Produkterlebnis auf Pinterest so vielfältig sein wie unsere Nutzer*innen. Im Jahr 2021 haben wir einen Creator Inclusion Fund für Bildmaterial aus den Communitys von Schwarzen, Latiné, LGBTQIA+, Asiat*innen, indigenen Bevölkerungsgruppen und Menschen mit Behinderung ins Leben gerufen. Das Programm bietet Pinterest-Creator*innen, die unsere Nutzer*innen mit ihren Ideen und Leidenschaften inspirieren, finanzielle und pädagogische Unterstützung.

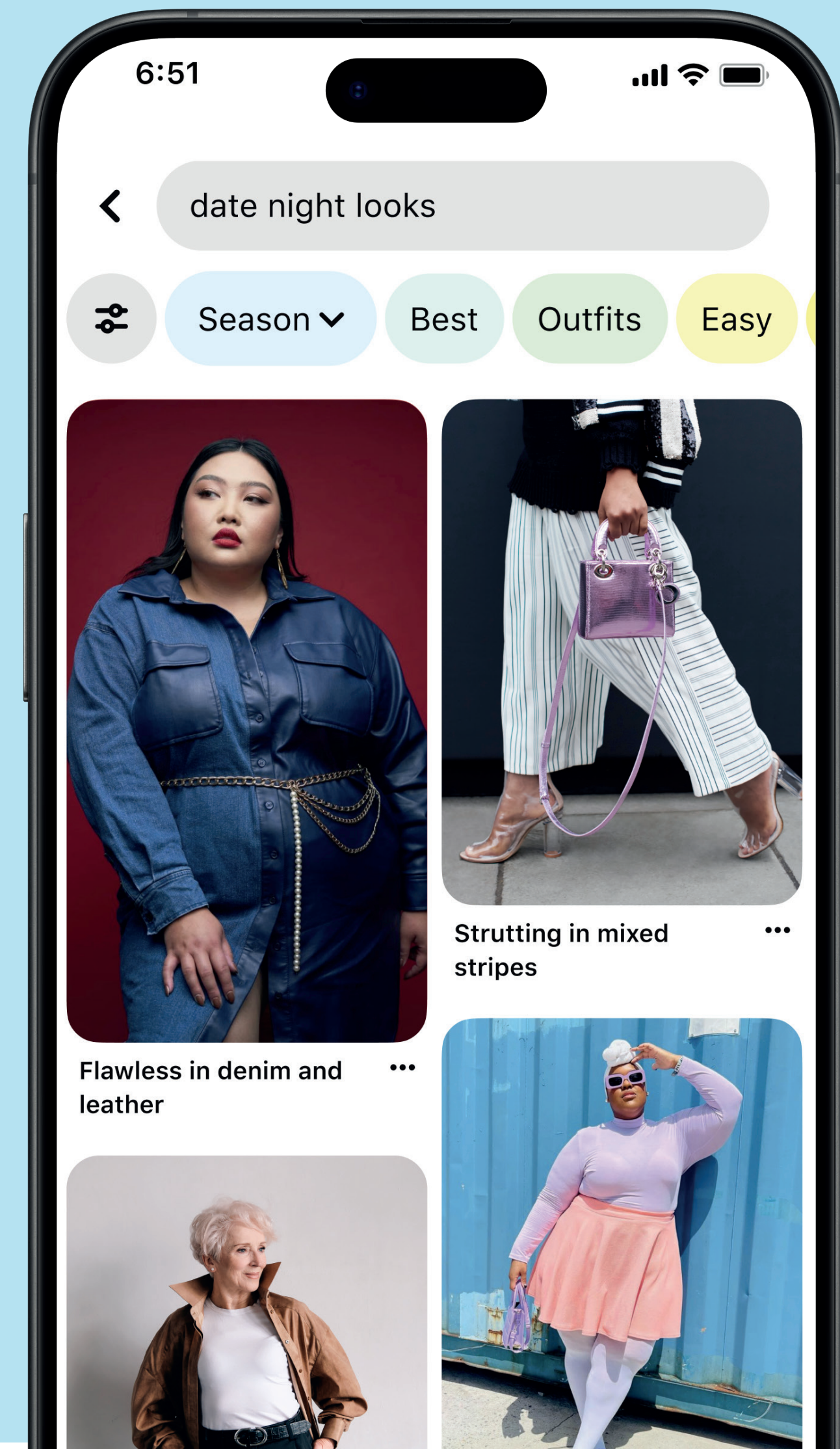
Im Jahr 2023 unterstützten wir unter anderem Schwarze Creator*innen beim Black History Month in Großbritannien, LGBTQIA+-Creator*innen während des Berlin Pride sowie Fashion- und Beauty-Creator*innen innerhalb der Plus-Size-Communitys in den USA und Kanada.

Wir haben außerdem die Ausweitung des Creator Inclusion Fund auf fünf weitere Länder angekündigt: Kanada, Deutschland, Österreich, die Schweiz und Frankreich.

Körpertyp-Technologie

2023 haben wir eine neue Körpertyp-Technologie in unser Angebot inklusiver KI-Innovationen aufgenommen. Wir gestalten die Algorithmen von Pinterest so, dass die Darstellung verschiedener Körpertypen in Suchergebnissen und verwandten Pins erhöht wird. Wenn Nutzer*innen beispielsweise Inspiration für ein Date-Outfit suchen, werden in den Suchergebnissen zahlreiche Körpertypen und Hauttöne berücksichtigt.

Unsere Technologie ist derzeit in den USA, Großbritannien, Irland, Kanada, Australien und Neuseeland verfügbar und verwendet Form, Größe und Gestalt, um verschiedene Körpertypen in über 3,5 Millionen Bildern auf der Plattform zu identifizieren.



Abschließende Gedanken

Auf unserem Weg zu Inklusion und Vielfalt gab es viele Erfolge zu feiern und Lektionen, aus denen wir lernen konnten. Heute sind wir stolz darauf, dass Inklusion und Vielfalt im Mittelpunkt all unserer Aktivitäten bei Pinterest steht: wie wir unser Team bilden, wie wir unsere Produktvision umsetzen und wie wir langfristig ein starkes, beständiges Unternehmen aufbauen.

Dies ist eine reine Teamleistung. Unser herzlichster Dank gilt unseren Mitarbeiter*innen für ihr Engagement bei dieser Arbeit. Eure Initiative und Ideen machen alles möglich.

Wenn du dir vorstellen kannst, Teil unseres Teams zu werden und unsere Ziele zu verkörpern, sieh dir unsere [offenen Stellen](#) an oder registriere dich bei unserer [Talent Community](#), um inspirierende Talent-News, Chancen und Updates zum Unternehmen zu erhalten. Wer weiß – vielleicht baust du eines Tages hier bei Pinterest eine Karriere auf, die dein Leben bereichert.

