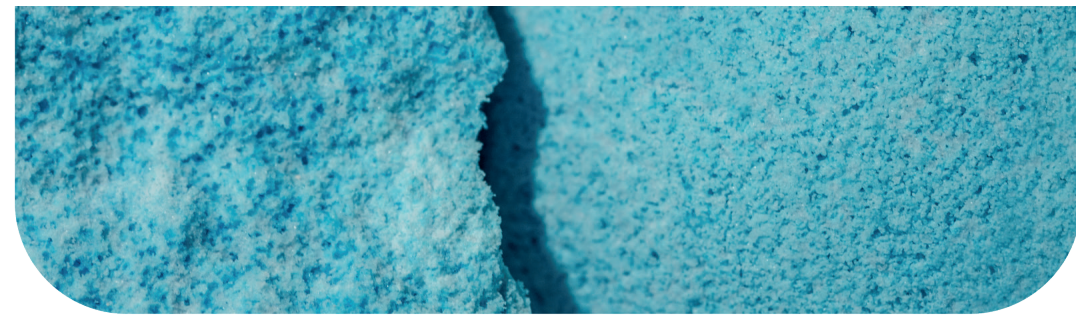




Sintesi del report sull'inclusione e sulla diversità 2024





Indice

[Un messaggio da parte della nostra Chief Diversity Officer →](#)

[Cosa significano per noi inclusione e diversità →](#)

[Rappresentanza della forza lavoro →](#)

[I progressi fatti →](#)

[Dare vita a un ventaglio di talenti diversificato →](#)

[Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato →](#)

Opportunità di apprendimento

Pinclusion e Pinspiration Groups

[Creare un prodotto positivo →](#)

Fondo per l'inclusione dei creator

La tecnologia gamma di tipologie di corpo

[Considerazioni conclusive →](#)



Un messaggio da Nichole Barnes Marshall

Quando nel 2022 sono diventata Chief Diversity Officer di Pinterest, sapevo che stava iniziando l'esperienza più gratificante della mia carriera. Ogni giorno, il mio team e io abbiamo il compito e il piacere di dare vita a un'azienda in grado di ispirare le persone di tutto il mondo.

La mission di Pinterest è ispirare le persone a creare la vita che amano. Aiutiamo centinaia di milioni di persone di qualsiasi provenienza a cercare, salvare e acquistare idee interessanti e ad avere una vita il più appagante possibile.

Ma per realizzare una mission così straordinaria serve una forza lavoro altrettanto straordinaria, in grado di comprendere, rispecchiare e soddisfare un pubblico di portata globale. Per indirizzare le nostre azioni nel modo più corretto possibile, abbiamo lanciato la filosofia Pinclusion, una cultura inclusiva in cui i dipendenti possano stare bene, sentirsi rappresentati e provare un senso di appartenenza, in cui gli utenti possano sentirsi ispirati e in cui Pinterest possa crescere e innovare.

Come si può osservare in questa sintesi del report sull'inclusione e sulla diversità 2024, stiamo facendo progressi a ogni livello aziendale. Ecco i punti principali che vale la pena evidenziare:

- Una leadership diversificata, anche in termini di presenza di donne, che globalmente costituiscono quasi la metà di tutti i dirigenti di livello più elevato (VP+);
- Opportunità di apprendimento continue, grazie a organizzazioni come Values Partnerships e Right To Be, in modo che ogni dipendente disponga degli strumenti giusti per creare un ambiente di lavoro inclusivo; e
- I Pinclusion Groups, i nostri gruppi di risorse per dipendenti, che continuano a crescere e a offrire nuove opportunità di instaurare legami e fare gruppo al di fuori dei consueti flussi di lavoro.

I talenti di Pinterest, eterogenei e di altissimo profilo, stanno dando un contributo significativo. La nostra azienda ha chiuso il 2023 con i risultati più solidi degli ultimi anni ed è pronta a crescere ancora dal punto di vista del fatturato e delle interazioni degli utenti. Ma vorrei chiarire un aspetto importante: anche se abbiamo compiuto molti progressi nel campo dell'inclusione e della diversità, c'è ancora da lavorare.

Creare un'azienda davvero inclusiva e diversificata è un percorso che richiede impegno e costanza e noi continueremo a perseguire questo obiettivo: in tal modo, potremo essere sempre all'avanguardia dal punto di vista dell'innovazione, promuovere i valori aziendali e favorire il successo della nostra attività.

Sono estremamente grata a tutti i nostri dipendenti, che contribuiscono a rendere Pinterest un luogo così speciale. La nostra forza lavoro è al centro di tutto ciò che facciamo. Sono le idee e il talento di queste persone a fare di Pinterest una piattaforma così amata. E so che il nostro futuro sarà ancora più luminoso se uniremo le forze per creare un'azienda ancora più inclusiva e diversificata. Ogni giorno, ogni settimana, ogni mese e negli anni a venire.

Cosa significano per noi inclusione e diversità

Pinterest ha una mission molto ambiziosa, quella di aiutare le persone di tutto il mondo, da San Francisco a San Paolo, a scoprire le idee più interessanti e a farle diventare parte della loro vita.

Ma per realizzare questa mission, è fondamentale poter contare su un'azienda inclusiva e diversificata. Vogliamo che tutti i dipendenti di Pinterest, quelli attuali e quelli futuri, vengano apprezzati per ciò che fanno e per ciò che sono, possano consolidare il proprio talento e crescere dal punto di vista professionale, sentendosi parte della squadra e ricevendo il supporto necessario per lavorare al meglio.

L'inclusione è il cuore pulsante di Pinclusion. Non a caso abbiamo scelto questa denominazione per la nostra filosofia, dato che tutte le nostre altre iniziative possono dare risultati solo se basate su una cultura inclusiva. Ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro in cui tutti sentano di avere l'opportunità di esprimersi, condividere le proprie idee, consolidare il proprio talento e crescere professionalmente. Vogliamo che ogni dipendente concluda la giornata lavorativa sentendosi apprezzato, rispettato e sostenuto.

Partendo da questo presupposto, puntiamo anche ad attrarre e accogliere i migliori talenti del mondo. Per noi la diversità è molto più che una semplice iniziativa delle risorse umane: è una componente essenziale della crescita aziendale e di ogni singolo reparto. Poter contare su team con background e punti di vista diversi favorisce la creatività e l'innovazione, dai lanci dei prodotti all'ideazione di campagne marketing memorabili. Inoltre, arricchisce i nostri confronti interni e ci consente di soddisfare meglio le esigenze delle nostre comunità.

Chi siamo: da chi è formata la nostra forza lavoro

Per creare una forza lavoro realmente inclusiva e diversificata bisogna essere audaci e avere il coraggio di aprire nuove strade.

Pinterest è stata una delle prime aziende del settore tecnologico a pubblicare i dati demografici dei suoi dipendenti ed è stata anche tra le prime ad annunciare degli obiettivi volti ad aumentarne la rappresentanza.

Perché? Perché trasparenza significa responsabilità. E la responsabilità favorisce l'azione e il progresso. Il nostro scopo era creare una cultura in cui poter imparare dai nostri limiti, consolidare il team e l'azienda e celebrare i traguardi raggiunti.

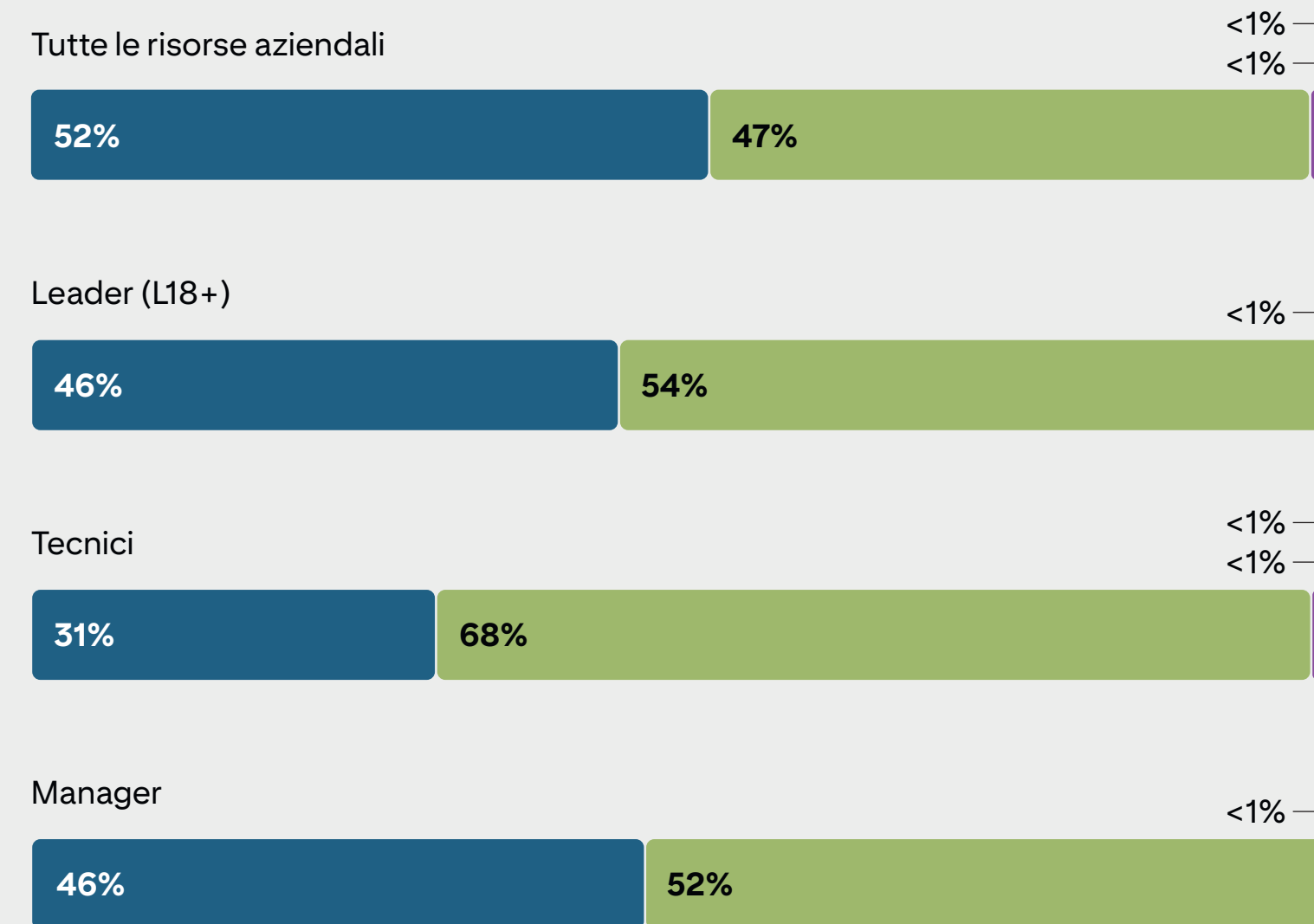


Rappresentanza per genere

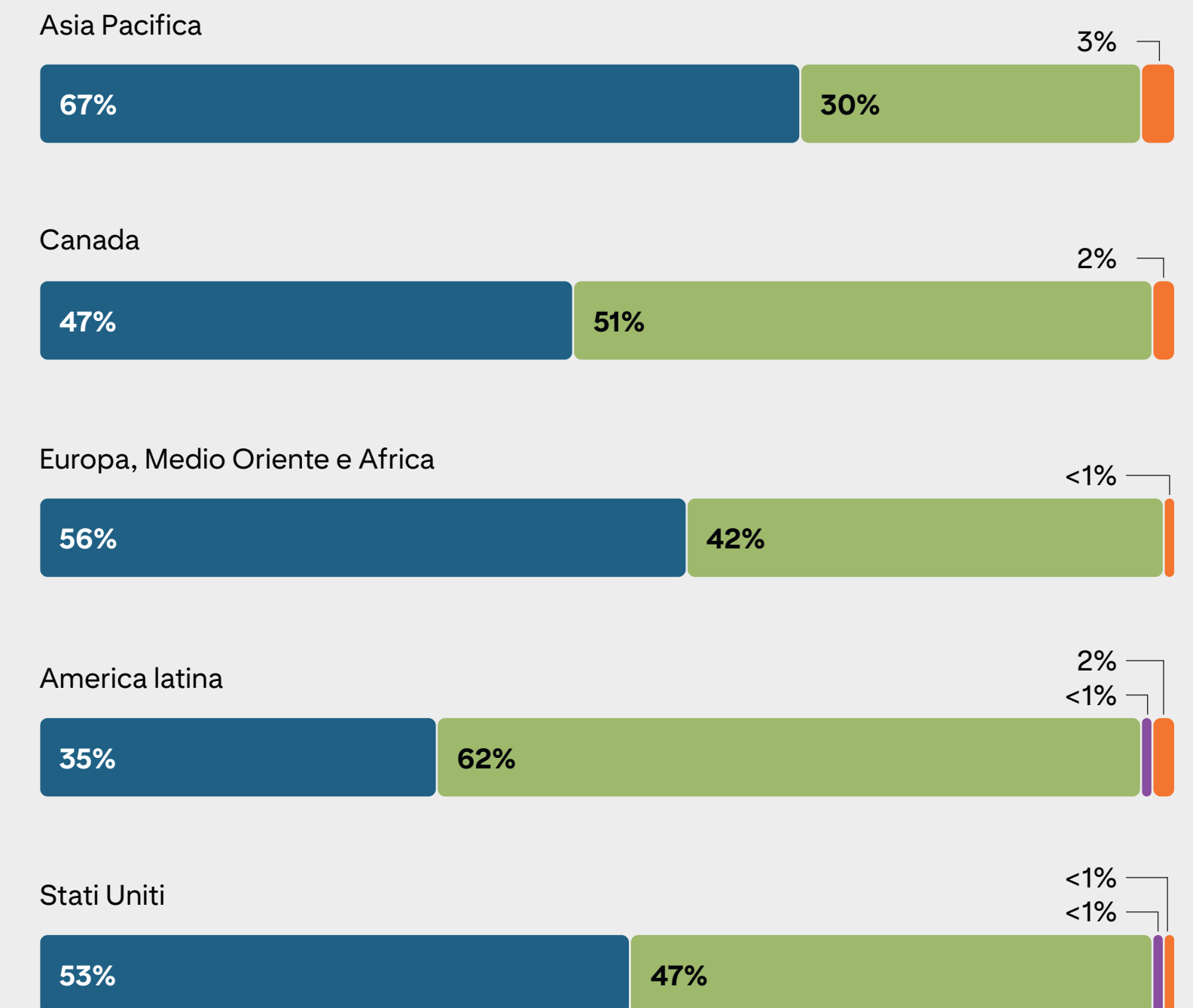
Ecco i dati demografici della nostra azienda (aggiornati al 2023)

- Donna
- Uomo
- Non binario e genere non conforme
- Non dichiarato

Dati globali



Dati per area geografica

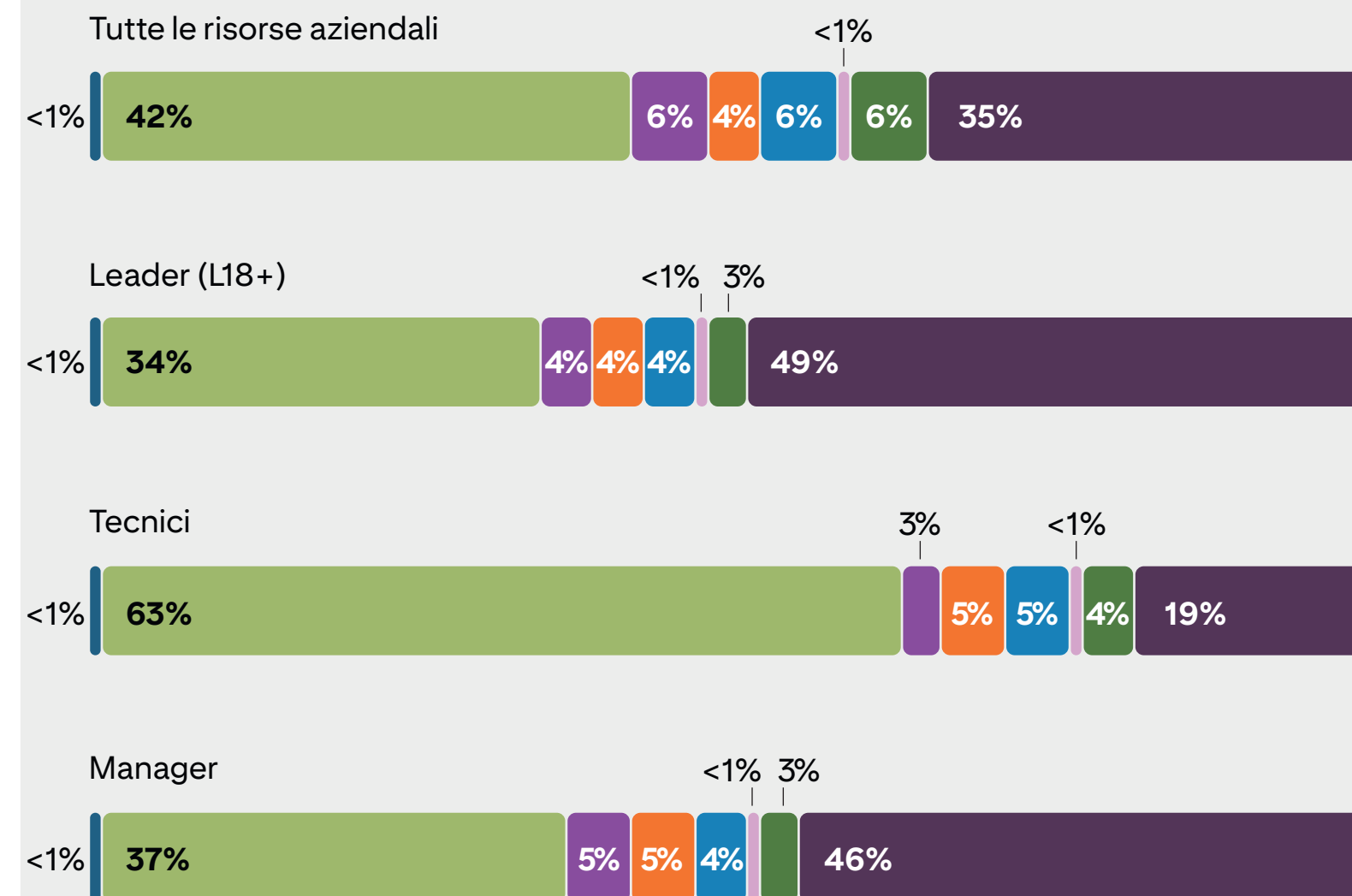


Rappresentanza per razza/etnia

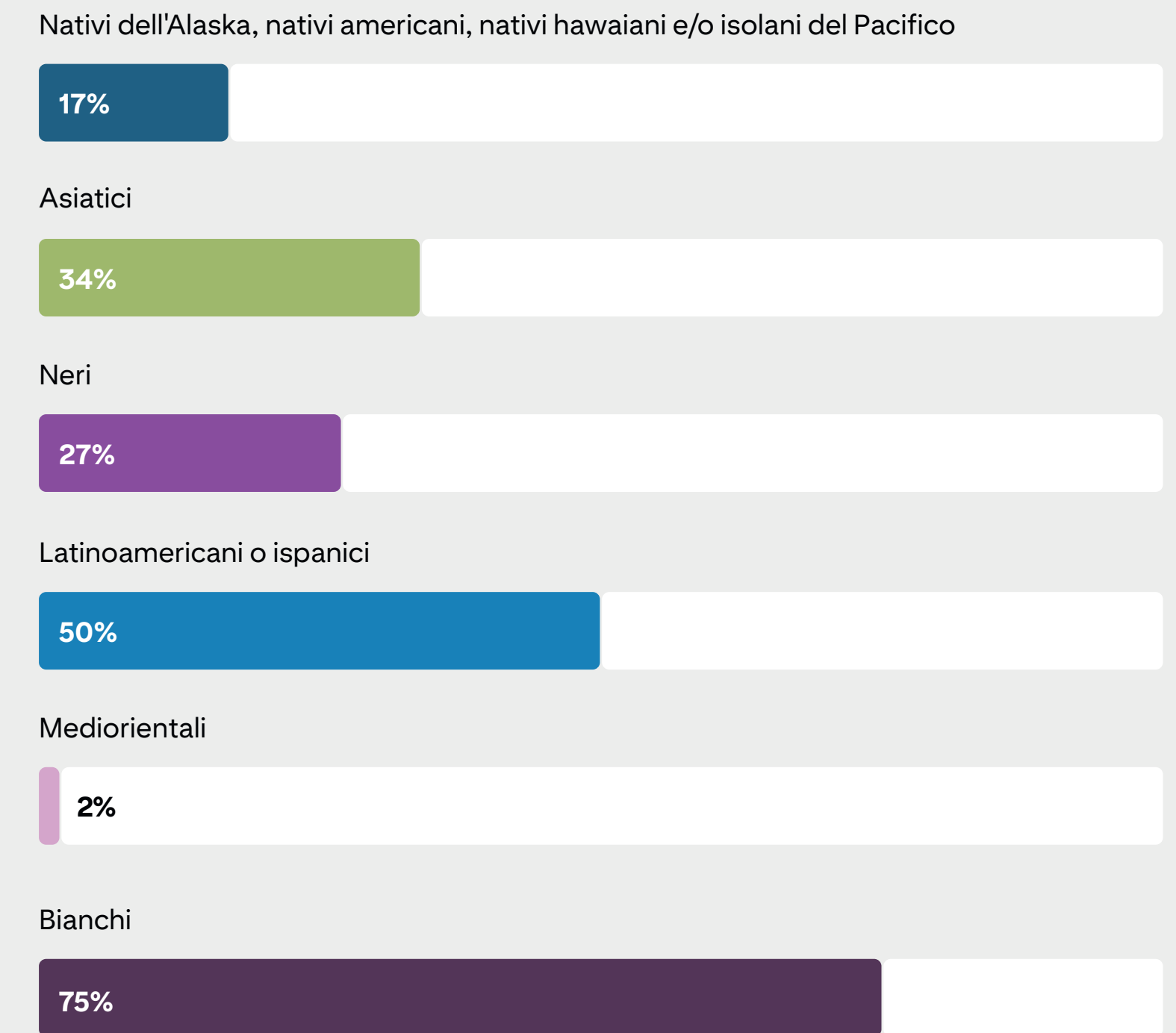
Ecco i dati demografici della nostra azienda (aggiornati al 2023)

- Nativi dell'Alaska, nativi americani, nativi hawaiani e/o isolani del Pacifico
- Asiatici
- Neri
- Non indicata
- Latinoamericani o ispanici
- Mediorientali
- Multi-razza
- Bianchi

Stati Uniti



Stati Uniti, persone che si identificano come multi-razza



Note sulla metodologia

Non raccogliamo dati laddove sia espressamente vietato dalla legge locale o nel caso in cui venga messa a repentaglio la sicurezza dei nostri dipendenti. Alcuni numeri potrebbero non dare un totale di 100% perché vengono arrotondati. I numeri superiori all'1% vengono arrotondati all'intero più vicino. I numeri inferiori all'1% vengono indicati come <1%. Lo 0% indica che nessun dipendente si identifica in quel determinato modo e pertanto non è rappresentato nei grafici. La categoria "Leader" indica i dipendenti di livello 18 o superiore (ruolo di amministratore o superiore). È importante notare che nel 2023 i livelli hanno subito delle modifiche: mentre fino al 2022 i leader indicavano i dipendenti di livello 7 o superiore, dal 2023 indicano quelli di livello 18 o superiore. La categoria "Tecnici" si riferisce ai dipendenti che riportano all'organizzazione tecnica, a esclusione degli assistenti esecutivi. Tutti i dati sul genere, salvo diversamente specificato, riflettono i dati globali. Le categorie "Donna" e "Uomo" includono i dipendenti transgender, così come si identificano. Al momento i dati sulle etnie e sulle razze si riferiscono esclusivamente ai nostri dipendenti negli Stati Uniti. La categoria "Asiatici" include i dipendenti che si identificano come persone dell'Asia meridionale, dell'Asia sudorientale e dell'Asia orientale. In futuro, una volta raggiunta la soglia di partecipazione, prevediamo di pubblicare i dati dettagliati relativi a questa ulteriore suddivisione. La categoria "Non indicata" è una delle opzioni tra cui può scegliere il dipendente. La categoria "Multi-razza" si riferisce ai dipendenti che si identificano come appartenenti a più razze/etnie. Le metriche relative all'obiettivo di aumentare la rappresentanza dei dipendenti che si identificano come nativi dell'Alaska, nativi americani, neri, latinoamericani o ispanici, nativi hawaiani e/o isolani del Pacifico includono i dipendenti che si identificano come multi-razza, nel caso in cui tale categoria includa le identità sopra elencate.

I progressi fatti

Per consolidare il nostro team e la nostra attività aziendale, nel 2023 abbiamo reso noti tre obiettivi di inclusione e diversità sui quali concentrarci:

Obiettivo n. 1: portare al 20% la rappresentanza aziendale complessiva dei dipendenti statunitensi che si identificano come neri, latinoamericani o ispanici, nativi americani, nativi dell'Alaska, nativi hawaiani e/o isolani del Pacifico



Stiamo continuando a perseguire l'obiettivo di portare al 20% la rappresentanza dei dipendenti statunitensi che si identificano come nativi dell'Alaska, nativi americani, neri, latinoamericani o ispanici, nativi hawaiani e/o isolani del Pacifico. Nel 2020, tale percentuale era pari al 12%.

Alla fine del 2023 la rappresentanza ha raggiunto quota 17%. Sebbene ci sia stato un aumento significativo rispetto al 12% del 2020, anno in cui abbiamo fissato l'obiettivo, la situazione odierna risulta invariata rispetto all'anno precedente. Ci stiamo quindi concentrando su iniziative finalizzate al miglioramento, come l'integrazione delle priorità relative all'inclusione e alla diversità nei programmi delle Risorse umane, nelle partnership e nelle attività formative per tutti i dipendenti, così da promuovere una maggiore responsabilità.

Obiettivo n. 2: portare al 25% i ruoli di leadership ricoperti da donne e identità di genere emarginate all'interno del reparto tecnico



I tecnici svolgono un ruolo fondamentale nella progettazione e nel funzionamento dei prodotti di Pinterest. Tuttavia, le donne e le identità di genere emarginate interessate a entrare e fare carriera in questo campo hanno sempre riscontrato difficoltà di accesso.

Noi di Pinterest siamo convinti che, abbattendo queste barriere e assumendo un pool di talenti più diversificato nei ruoli tecnici di livello più elevato, riusciremo a essere più forti. A ottobre 2023 ci siamo posti l'obiettivo di portare al 25% i ruoli di leadership ricoperti da donne e identità di genere emarginate all'interno del reparto tecnico. Alla fine del 2023 abbiamo raggiunto quota 21%.

Obiettivo n. 3: adottare il Diverse Slates Approach, un approccio orientato alla diversificazione della forza lavoro, nel processo di assunzione del 90% dei ruoli



Per poter offrire il miglior contributo possibile ai team di Pinterest, cerchiamo sempre di rivolgerci a candidati con le competenze, le esperienze e il potenziale più pertinenti. Ma per individuare i grandi talenti di tutto il mondo, dobbiamo fare in modo che il bacino di candidati includa persone provenienti da contesti storicamente emarginati, come donne, neri, latinoamericani o ispanici, nativi americani, nativi hawaiani e/o isolani del Pacifico. Il nostro Diverse Slates Approach ci permette di fare ricerche a più ampio raggio, proporre ai responsabili delle assunzioni un bacino di candidati più diversificato e, in definitiva, creare una forza lavoro più diversificata ed equilibrata.

Nel 2023 ci siamo posti l'obiettivo di applicare il Diverse Slate Approach al 90% di tutte le posizioni aperte negli Stati Uniti. Abbiamo chiuso l'anno raggiungendo quota 91%, superando quindi l'obiettivo prefissato.

Dare vita a un ventaglio di talenti diversificato nella selezione e nell'assunzione

Vogliamo che i candidati di ogni background vedano Pinterest come uno dei migliori posti di lavoro, un luogo in cui investire tempo, mettere a frutto il proprio talento, svolgere un lavoro straordinario e ottenere soddisfazioni a livello professionale.

Ogni giorno facciamo il possibile per mantenere la nostra buona reputazione e ci avvaliamo di una serie di strumenti creativi per diversificare i talenti nel processo di selezione e assunzione:

- **Comunità di talenti e partnership per la selezione del personale:** Pinterest collabora con organizzazioni che condividono i suoi stessi valori. Le nostre attività mirate di selezione del personale, svolte in sinergia con eventi e organizzazioni come [AfroTech](#), [Lesbians Who Tech & Allies](#), [AISES](#) e [Sistas in Sales](#), ci permettono di rivolgerci a candidati altamente qualificati. Ad esempio, nel 2023 il nostro stand AfroTech ha avuto l'onore di ospitare Danielle (Yaya) Moore, hair stylist creativa, acconciatrice qualificata, imprenditrice e creator di Pinterest, che ha realizzato delle fantastiche acconciature per i partecipanti. Per noi è stata l'occasione di far circolare l'ispirazione, sensibilizzando le persone sulle nostre attività finalizzate all'inclusività dei prodotti, sulle opportunità lavorative e sulla mission aziendale.

- **Collaborazioni con college e università:** nel 2023 il nostro team dedicato al recruiting universitario ha continuato a realizzare i suoi corsi online "Pin it to Win it" e "ML Fall Preview". Entrambi sono pensati per mettere in contatto gli studenti universitari agli inizi della carriera, anche quelli provenienti da contesti poco rappresentati, con il team tecnico di Pinterest. Gli oltre 450 partecipanti ai corsi hanno trovato uno spazio sicuro in cui rivolgere domande su argomenti che spaziavano dalla preparazione tecnica per i colloqui ai consigli professionali più generici. Questo programma è stato uno dei motivi principali per cui il 14% degli stagisti e neolaureati assunti complessivamente erano donne o nativi dell'Alaska, nativi americani, neri, latinoamericani o ispanici, nativi hawaiani e/o isolani del Pacifico.
- **Programma di tirocini di Pinterest:** il Programma di tirocini di Pinterest si rivolge ai candidati con background tecnologici non tradizionali e a coloro che hanno difficoltà ad accedere al settore tecnologico, offrendo l'opportunità di iniziare la propria carriera lavorativa presso Pinterest. Il programma si basa sulla formazione sul posto di lavoro e offre ai candidati che stanno cercando di avviare il proprio percorso professionale un servizio di mentoring individuale e il supporto necessario per diventare dipendenti a tempo pieno nel settore prescelto. Nel 2022 e 2023, abbiamo organizzato il nostro secondo programma di tirocini sul prodotto e il settimo programma di tirocini sul settore tecnico. Sono stati 26 i tirocinanti coinvolti, che sono poi diventati dipendenti a tempo pieno.

Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato

Per dare vita a un'azienda veramente inclusiva e diversificata, non è sufficiente il lavoro del team Inclusione e diversità o del reparto Risorse umane: ogni dipendente deve fare la propria parte e contribuire a creare un senso di appartenenza.

Per noi, tutto deve iniziare dai più alti livelli aziendali, ossia dai dirigenti e dal consiglio di amministrazione di Pinterest, che rappresentano un gruppo molto eterogeneo in termini di genere, razza, competenze ed esperienza.

Inoltre cerchiamo di fornire a ogni dipendente gli strumenti e la formazione necessari per tenere fede a uno dei valori aziendali che abbiamo più a cuore: creare un senso di appartenenza. Con le sue azioni, grandi o piccole che siano, ogni persona contribuisce a dare vita a quella che è la cultura di Pinterest. Spesso un ambiente in cui tutti si sentono al sicuro e apprezzati è il risultato di tante piccole esperienze quotidiane: le videochiamate tra colleghi, le sessioni di brainstorming di gruppo, l'atteggiamento delle persone negli spazi comuni o il modo in cui inviano messaggi su Slack. Ecco perché offriamo numerose opportunità formative. Vogliamo che i nostri dipendenti si comportino correttamente con gli altri, ogni giorno, in ogni circostanza.

Nel 2023 abbiamo avuto l'onore di collaborare con:



[Values Partnerships](#) è la più grande associazione a impatto sociale di proprietà di persone nere negli Stati Uniti. Si occupa anche della gestione di [Gauge](#), che ci ha messo a disposizione studi e ricerche di altissimo livello, permettendoci di delineare il nostro approccio su più fronti, dalle funzionalità per un prodotto inclusivo alla programmazione dei mesi dedicati alle diverse culture. Values Partnership ci ha anche assistito nell'organizzazione del Consiglio per l'inclusione di Pinterest.



I dirigenti di Pinterest hanno partecipato alle attività formative sulla diversità, sull'equità e sull'inclusione e al coaching sulla leadership inclusiva di [Activate Inclusion](#). Grazie alle competenze e agli strumenti acquisiti, potremo integrare i concetti di inclusione e diversità in ogni flusso di lavoro.



L'obiettivo di [Right to Be](#) è insegnare alle persone a fermare le vessazioni. Per noi è stato un motivo di orgoglio poter presentare Bystander Intervention Education, un progetto realizzato in collaborazione con questa organizzazione, e offrire degli strumenti ai membri del nostro team per dimostrare il proprio sostegno in modo più incisivo ed efficace.



Ad aprile 2023 abbiamo ospitato un momento di confronto sulle comunità con la collaborazione di [/dev/color](#), una solida comunità di programmatori, esperti nel campo tecnologico e dirigenti neri, con la partecipazione di tecnici neri provenienti sia da Pinterest che da altre realtà.

Pinspiration Groups

Noi di Pinterest riteniamo giusto sostenere i dipendenti che vogliono fare del bene. Nel 2022 abbiamo lanciato i Pinspiration Groups, degli spazi di incontro tra colleghi durante i quali ci si confronta su una causa comune che rappresenta anche una priorità aziendale, ad esempio il miglioramento della salute mentale e la promozione di un futuro più sostenibile. Per noi è un piacere osservare come, collaborando insieme, i nostri team riescano a trovare nuovi modi di dare vita a un mondo più ispirato. I Pinspiration Groups attualmente sono:

- **Pinside Out:** il primo Pinspiration Group che abbiamo creato offre uno spazio unico in cui si possono affrontare argomenti legati alla salute mentale. Pinterest vuole essere una realtà positiva e sicura, sia in termini di azienda che di prodotto. Questa community offre diverse modalità di supporto, come il sostegno tra pari con ore mensili dedicate alla salute (forum aperti a tutti e discussioni guidate) e meditazioni di gruppo. [necessita di revisione]
- **PinPlanet:** una community gestita dai dipendenti che ha l'obiettivo di promuovere un futuro sostenibile attraverso l'azione climatica. I leader di PinPlanet hanno organizzato workshop informativi, supervisionato le iniziative di azione comunitaria dei dipendenti e collaborato con gli utenti di Pinterest per sviluppare contenuti incentrati su una vita più sostenibile.
- **Caregivers@:** la nostra ultima community gestita dai dipendenti, lanciata nel 2023, promuove e sostiene una comunità inclusiva, in cui tutti coloro che si devono prendere cura di qualcuno ricevono supporto per creare la vita che amano, in modo da bilanciare la loro crescita personale e professionale.

Pinclusion Groups

I Pinclusion Groups, gruppi di risorse per i dipendenti di Pinterest, generano un senso di appartenenza in molti dei nostri dipendenti. Oltre a permettere di approfondire questioni e interessi legati all'identità e di entrare in contatto con colleghi al di fuori del contesto lavorativo quotidiano, i nostri Pinclusion Groups offrono anche opportunità di sviluppo della leadership, aiutandoci al contempo a perseguire i nostri valori aziendali.

I Pinclusion Groups e alcuni esempi di come favoriscono il progresso:

asians@

Il nostro Pinclusion Group asiatico ha dato visibilità al mix di comunità appartenenti alla variegata cultura asiatica e degli isolani del Pacifico mediante celebrazioni come il Mid-Autumn Festival, la Dipavali e il mese dedicato alla cultura filippino-americana.

Blackboard

Il nostro Pinclusion Group nero ha lanciato la prima campagna esterna in occasione del mese dedicato alla storia dei neri e ha ospitato il primo incontro del gruppo di risorse per dipendenti neri, con partecipanti provenienti da oltre 10 aziende globali.

latin@

Il nostro Pinclusion Group latinoamericano si è concentrato principalmente sulla crescita professionale. Ha offerto l'opportunità di confrontarsi con i leader attraverso incontri informali davanti a un caffè e organizzato workshop sull'impostazione degli obiettivi. Inoltre, ha contribuito alla realizzazione delle attività di revisione della performance. Ha anche lanciato la Latiné Local Business Guide, sostenuto le imprese locali di proprietà di persone latinoamericane per eventi organizzati a livello globale e raccolto oltre 20.000 dollari da donare all'Hispanic Scholarship Fund e all'International WeLoveU Foundation.

PinAble

Nel 2023, in occasione del mese nazionale dedicato alla sensibilizzazione sull'assunzione di persone con disabilità, PinAble ha anche ospitato Keely Cat-Wells, imprenditrice e sostenitrice dei diritti delle persone con disabilità. Il gruppo continua a promuovere l'accessibilità dell'azienda e dei suoi prodotti nonché a fornire consulenza sull'argomento.

PIndigenous

Il nostro gruppo di dipendenti nativi americani, costituito anche da sostenitori di questa minoranza, ha tenuto una serie di sessioni di benessere con il dottor Nazbah Tom, specializzato in medicina psicosomatica, per aiutare i partecipanti a rientrare in contatto con la mente, il corpo e lo spirito. Ha anche ospitato sessioni di ascolto e formazione con la giudice della Corte Suprema Cherokee Shawna Baker e con il giornalista e autore di Vogue Christian Allaire.

pride@

Il nostro Pinclusion Group LGBTQIA (lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer, intersessuali, asessuali)+ ha organizzato iniziative pubbliche a sostegno della comunità per contrastare l'aumento globale di leggi e trattamenti discriminatori. Nell'ambito del suo impegno nei confronti del matrimonio egualitario in Giappone, nel 2023 Pinterest ha partecipato a Business for Marriage Equality come azienda patrocinante e ha lanciato la campagna Pride & Progress.

Vets@

Vets@ ha tenuto eventi di volontariato e raccolte fondi per organizzazioni come Swords to Plowshares e Run In The Dark. In collaborazione con Pride@, il gruppo ha anche organizzato un incontro con i membri di SPARTA, la principale associazione degli Stati Uniti che offre attività di sensibilizzazione, supporto e sostegno alle persone transgender che fanno parte delle forze armate.

women@

Women@ ha organizzato attività di networking, opportunità di mentoring e corsi di sviluppo della leadership per i dipendenti di Pinterest. Nel 2023 il gruppo ha lanciato la campagna Women& per dare voce ai diversi modi di essere donna, collaborando con impegno e dedizione con tutti i nostri Pinclusion Groups.

Creare un prodotto positivo, che favorisca l'appartenenza e l'ispirazione

Se lavorare in Pinterest è un'esperienza così speciale, è grazie alla sua mission e all'opportunità di ispirare il mondo. Ogni mese, centinaia di milioni di persone in tutto il pianeta visitano Pinterest per scoprire idee che rispecchino i loro particolari interessi.

Quando una persona apre Pinterest, chiunque sia o qualunque sia la sua provenienza, vogliamo che abbia un'esperienza positiva, in grado di rispecchiare i suoi gusti e la sua cultura. Di conseguenza, è necessario creare un prodotto che favorisca il senso di appartenenza, cosa che facciamo in diversi modi.

Fondo per l'inclusione dei creator

Per realizzare la nostra mission, l'esperienza del prodotto su Pinterest deve riflettere l'eterogeneità del nostro bacino di utenti. Nel 2021 abbiamo lanciato il Fondo per l'inclusione dei creator, rivolto ai contenuti creativi realizzati dalle comunità nere, latinoamericane, LGBTQIA+, asiatiche, indigene e di persone con disabilità. Il programma fornisce supporto finanziario e attività formative ai creator di Pinterest [che ispirano gli utenti con le loro idee e passioni.](#)

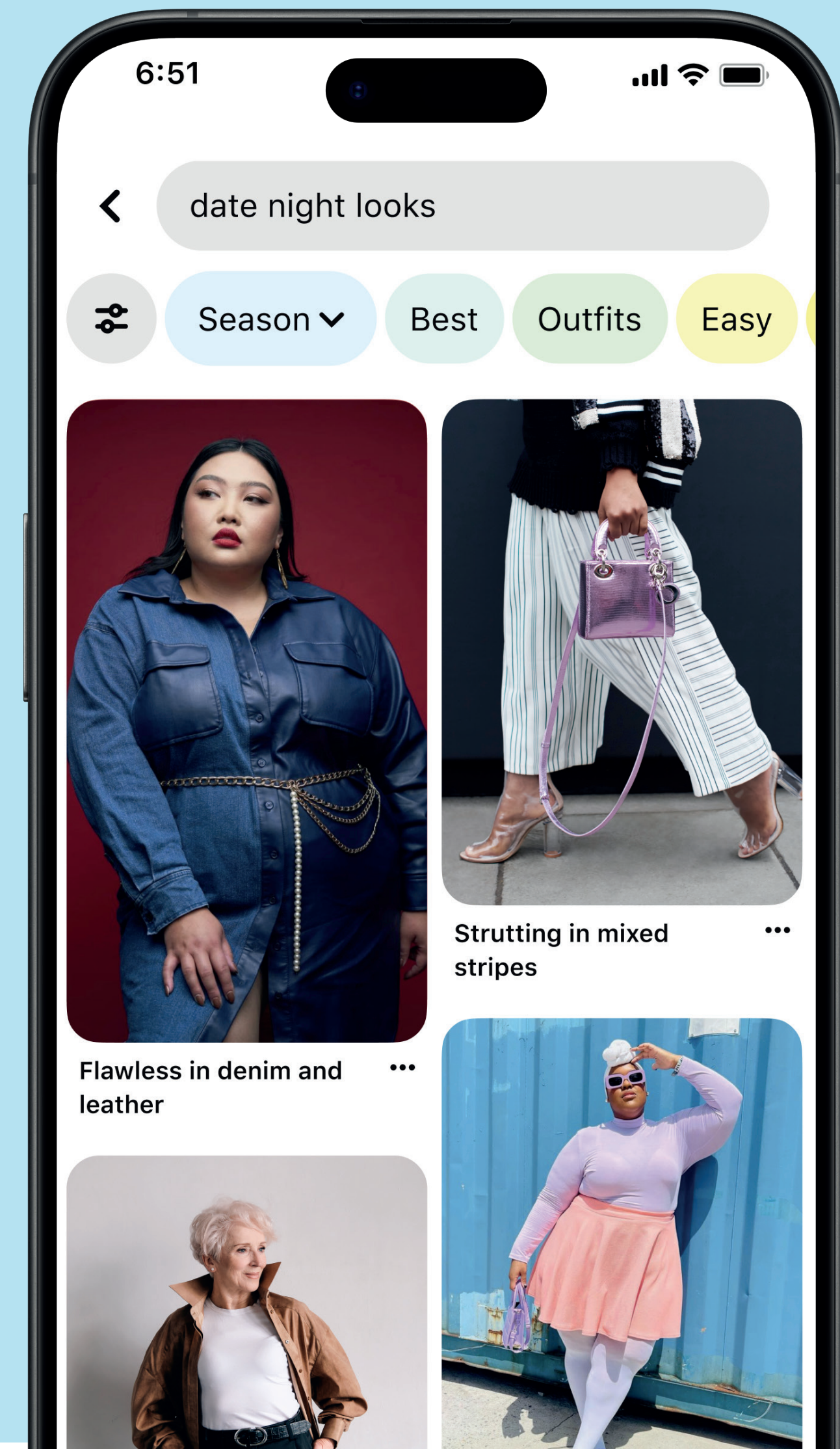
Nel 2023 abbiamo promosso iniziative di supporto ai creator neri in occasione del mese dedicato alla storia dei neri nel Regno Unito e ai creator LGBTQIA+ durante il Pride di Berlino. Inoltre, abbiamo sostenuto i creator di moda e bellezza delle comunità plus size negli Stati Uniti e in Canada.

Infine, abbiamo annunciato l'introduzione del Fondo per l'inclusione dei creator in altri cinque Paesi: Canada, Germania, Austria, Svizzera e Francia.

La tecnologia gamma di tipologie di corpo

Nel 2023 abbiamo introdotto la tecnologia gamma di tipologie di corpo nella nostra innovativa suite di funzioni per l'IA inclusiva. Modelliamo gli algoritmi di Pinterest in modo da aumentare la rappresentazione delle diverse fisicità nei risultati di ricerca e nei Pin correlati. Ad esempio, se un utente cerca idee di outfit per un appuntamento serale, visualizzerà risultati che includono diverse tipologie di fisico.

Attualmente disponibile negli Stati Uniti, nel Regno Unito, in Irlanda, in Canada, in Australia e in Nuova Zelanda, questa tecnologia utilizza forme e misure per individuare diverse tipologie di fisico in oltre 3,5 milioni di immagini presenti sulla nostra piattaforma.



Considerazioni conclusive

Il nostro percorso di inclusione e diversità è costellato di successi e di occasioni da cui trarre insegnamento. Siamo orgogliosi che l'inclusione e la diversità oggi siano al centro di tutto ciò che facciamo in Pinterest: di come componiamo il nostro team, di come diamo concretezza alla nostra visione di prodotto e di come costruiamo un'attività solida e duratura nel lungo termine.

Tutto ciò richiede un enorme lavoro di squadra. Il nostro più grande ringraziamento va ai nostri dipendenti per l'impegno profuso nel loro lavoro. Sono le loro iniziative e le loro idee a rendere possibile tutto questo.

Se vuoi entrare a far parte di Pinterest e partecipare alla nostra causa, consulta le [posizioni aperte](#) oppure iscriviti alla nostra [community di talenti](#), dove troverai notizie e opportunità interessanti e tutte le ultime novità. Chissà, magari un giorno troverai il lavoro dei sogni proprio qui, in Pinterest.



