



Informe de DE&I Heart Journey



SEPHORA

AGOSTO DEL 2025

Índice

INTRODUCCIÓN	02
NUESTRO PROGRAMA DE&I HEART JOURNEY	03
UN LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO PARA NUESTROS EMPLEADOS	07
UN ESPACIO ACOGEDOR PARA NUESTROS CONSUMIDORES	15
UN SOCIO PARA NUESTRAS COMUNIDADES	20
HACIA EL FUTURO	24
APÉNDICE	28

Este informe se centra principalmente en los programas, actividades y datos de los Estados Unidos entre el 1 de junio del 2024 y el 31 de mayo del 2025, a menos que se indique lo contrario. Más detalles e información disponibles en: inside-sephora.com/en/usa/diversity-equity-inclusion.

Una nota de nosotros para ti



George-Axelle Broussillon Matschinga
Vicepresidenta de Diversidad, Equidad e Inclusión en Sephora, Estados Unidos

En Sephora, defendemos toda la belleza sin miedo y estamos comprometidos con la creación de entornos inclusivos para nuestros empleados, clientes y las comunidades a las que atendemos. Nuestro programa DE&I Heart Journey encarna nuestro compromiso de larga data de crear un mundo de inspiración e inclusión donde todos puedan celebrar su belleza única. Ser transparentes y compartir nuestro progreso en este trabajo es un reflejo de nuestras creencias

fundamentales y esperamos que impacte a la comunidad de la cosmética en general. A lo largo de los años, hemos integrado la inclusión en toda nuestra empresa para fomentar experiencias y entornos inclusivos. Para mantener y acelerar este progreso, hemos simplificado nuestra estrategia de DE&I. Este informe refleja ese recorrido, destacando hitos importantes como triplicar el número de marcas propiedad de personas negras en nuestras

estanterías, aumentar nuestro gasto con proveedores poco representados en más de un 8 % y reunir a 86 importantes minoristas a través de Mitigate Racial Bias in Retail Charter (Mitigar el sesgo racial en el área de comercio minorista), creada conjuntamente con la organización sin fines de lucro Open to All. Nuestro marco evolucionado de DE&I, basado en seis iniciativas clave, se creó para promover un crecimiento inclusivo en toda nuestra empresa y en el sector en general.

Nuestro trabajo para crear la comunidad de cosmética más acogedora e inclusiva del mundo es un esfuerzo continuo, y me emociona lo que hemos logrado juntos hasta ahora. Pensando en el futuro, seguimos entusiasmados por nuestra ambición de mejorar aún más nuestra posición como empleador, minorista y socio preferido.



Corey Yribarren
Directora de Personal de Sephora Norteamérica

El compromiso de Sephora con la inclusividad es fundamental para nuestra identidad como marca, como empleador y como equipo. Con el tiempo, hemos pensado cuidadosamente en nuestras iniciativas de DE&I Heart Journey en todas las facetas de nuestra empresa, lo que incluye nuestras oficinas corporativas, red de tiendas y centros de distribución. El reconocimiento como un Great Place to Work durante los últimos dos años y la obtención de la certificación EDGE (el estándar global para la inclusión en el lugar de trabajo) en 2024 son hitos significativos y un reflejo de nuestro

compromiso continuo con la creación de lugares de trabajo en los que todo el mundo pueda prosperar. Considerando el progreso que hemos logrado juntos hasta ahora, ha sido increíble presenciar el crecimiento de la marca y me entusiasma lo que está por venir. A medida que continuamos nuestro viaje, seguimos anclados en nuestro propósito (que siempre ha guiado nuestras acciones) de liderar con pasión y corazón para que podamos apoyar de forma auténtica a nuestros equipos, socios y clientes y establecer conexiones más profundas con nuestra comunidad.



Artemis Patrick
Presidenta y directora ejecutiva de Sephora Norteamérica

Como empleador y destino minorista líder que atiende a una gran comunidad de cosmética, que incluye fundadores de marcas, expertos en belleza y consumidores apasionados, la inclusión siempre ha sido un componente fundamental de la experiencia de Sephora. DE&I Heart Journey de Sephora ha desempeñado un papel fundamental en la promoción de nuestro compromiso de celebrar e inspirar a nuestros diversos amantes de la belleza. Nuestra historia siempre se ha centrado en hacer que la belleza sea accesible para todos. Desde romper con la contracultura

de la belleza desde nuestros inicios hasta mostrar a los entusiastas de la belleza como polifacéticos resaltando y dejando de lado las asociaciones “tradicionales”, seguimos desarrollando nuestra misión de crear un lugar acogedor para todos en el que se honre la expresión personal.



Nuestro programa DE&I Heart Journey



Defendemos un mundo de inspiración e inclusión donde todo el mundo pueda celebrar su belleza

Sephora cree en defender toda la belleza, vivir con valentía y permanecer juntos sin miedo para celebrar nuestras diferencias. La diversidad, la equidad y la inclusión son los valores fundamentales que impulsan todas las áreas de nuestro negocio.

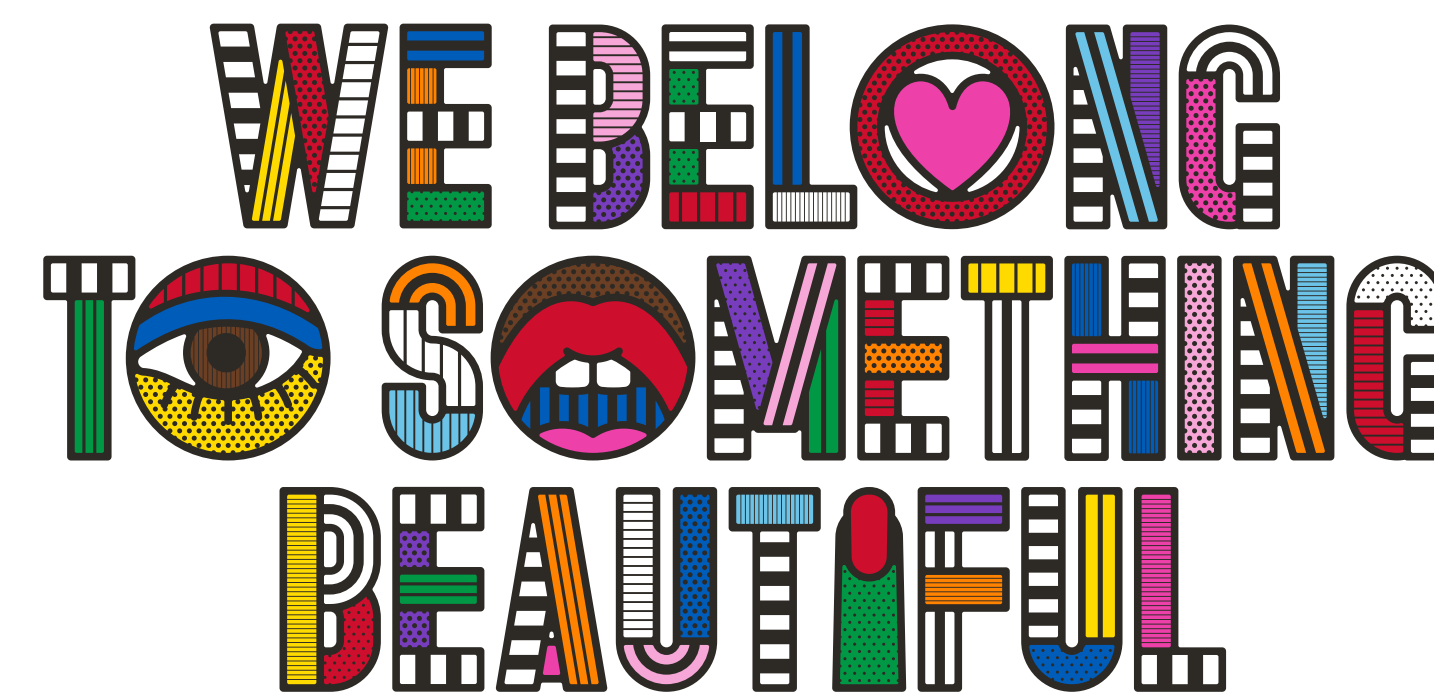
Nunca dejaremos de construir una comunidad donde se espera diversidad, se honra la expresión personal, todos son bienvenidos y tú estás incluido. Esta misión fundamenta nuestra plataforma de marca, “We Belong to Something Beautiful”, que es nuestro principio rector y motiva todo lo que hacemos. Porque mientras más personas tengan ese sentido de pertenencia, es más probable que todo el mundo aproveche los beneficios de su grandeza única.

En 2020, lanzamos nuestra estrategia integral DE&I Heart Journey con el objetivo de convertirnos en los campeones de DE&I en el sector minorista.

Nuestra misión sigue siendo clara y sólida: Defender con valentía todos los tipos de belleza y crear entornos inclusivos para nuestros empleados, clientes y comunidades.

Anteriormente, teníamos 11 iniciativas de DE&I respaldadas por 11 grupos de trabajo. Teniendo en cuenta el progreso colectivo realizado en los últimos años, hemos refinado nuestro enfoque en seis iniciativas de DE&I respaldadas por seis Comités que brindan orientación estratégica y garantizan la rendición de cuentas.

A través de nuestra estrategia, propósito y valores de DE&I Heart Journey, nos comprometemos a fomentar un entorno de trabajo y compras inclusivo en Sephora y más allá.





VISIÓN

Convertirse en el defensor de la diversidad, equidad e inclusión en el sector de comercio minorista de belleza.

MISIÓN

Defender con valentía todos los tipos de belleza y crear entornos inclusivos para empleados, consumidores y comunidades.



Nos centramos en tres pilares clave

EMPLEADOS

Nuestros empleados son un grupo inspirador de personas con una amplia variedad de orígenes y experiencias. Son clave para lo que somos como marca y para nuestra ambición para cultivar la inclusión.

CONSUMIDORES

A fin de proporcionar el nivel de servicio que mereces, creamos experiencias acogedoras, inclusivas y accesibles. De esa manera, puedes defender tu belleza con orgullo y valentía.

COMUNIDADES

Nuestras comunidades están conformadas por proveedores y organizaciones sin fines de lucro que reflejan nuestras diversas poblaciones e incluyen a aquellos que facultan y apoyan a otros.

Para implementar y priorizar nuestras seis iniciativas de DE&I, presentamos un comité directivo ejecutivo de DE&I, cuyo objetivo es hacernos responsables de forma interna.

NUESTRAS INICIATIVAS		NUESTROS OBJETIVOS DE DE&I
 Empleador preferido	Mezcla de representación y liderazgo Cultura inclusiva	Continuar aumentando la proporción de talentos subrepresentados mediante la contratación, el avance y la retención inclusivos. Cultivar lugares de trabajo antirracistas, inclusivos y accesibles a través de formaciones de DE&I, grupos de recursos para empleados e historias de DE&I.
 Tienda minorista preferida	Marketing inclusivo y diversidad en marcas y productos Experiencia en la tienda	Impulsar la inclusión y la representación diversa en nuestras plataformas para potenciar todas las formas de belleza. Respaldar a la organización Fifteen Percent Pledge y aumentar la cuota de las marcas de propiedad de personas negras. Continuar abordando y mitigando los prejuicios inconscientes en nuestras tiendas, centrándonos en los clientes BIPOC y los clientes con discapacidades.
 Socio preferido	Diversidad de proveedores Impacto en la comunidad y en el sector	Aumentar el gasto con proveedores subrepresentados. Defender el cambio a nivel del sector y crear un impacto colectivo a través del liderazgo intelectual, las asociaciones estratégicas y los compromisos benéficos.



Un lugar de trabajo inclusivo para nuestros empleados

Nuestro compromiso con lograr que nuestro lugar de trabajo sea un espacio inclusivo

Sin nuestros empleados, nada de esto sería posible. Sephora está comprometida con la implementación de una serie de iniciativas diseñadas para atraer, desarrollar y respaldar a una fuerza laboral diversa.

Queremos que nuestros empleados se sientan seguros y respaldados todos los días, y sientan que trabajar aquí es más que un trabajo.

A través de la contratación inclusiva, la capacitación y la promoción, crearemos un entorno inclusivo, imparcial y accesible, y un sentido de pertenencia para todos nuestros empleados. Esto ayudará a retener nuestra fuerza de trabajo, desde el puesto básico hasta el liderazgo, y garantizará que nuestros empleados se sientan seguros y que los valores de Sephora se mantengan en todos los niveles dentro de la organización.



Mezcla de representación y liderazgo

En lo que respecta a la contratación, siempre nos aseguramos de que nuestro grupo de candidatos tenga una amplia gama de orígenes y experiencias. Con una mentalidad inclusiva como prioridad, podemos construir una fuerza de trabajo más representativa y comprender de forma más fiel a nuestros consumidores.

Acogemos a todos los candidatos y creemos que los orígenes diversos no solo son imprescindibles para poner en práctica los valores de nuestra marca, sino también para hacer del mundo un lugar donde las diversas voces puedan influir en las formas en constante evolución de cambio y crecimiento.

+5 %

Desde el 2020, ha habido un aumento del cinco por ciento de los líderes negros y afroamericanos contratados en toda la organización.

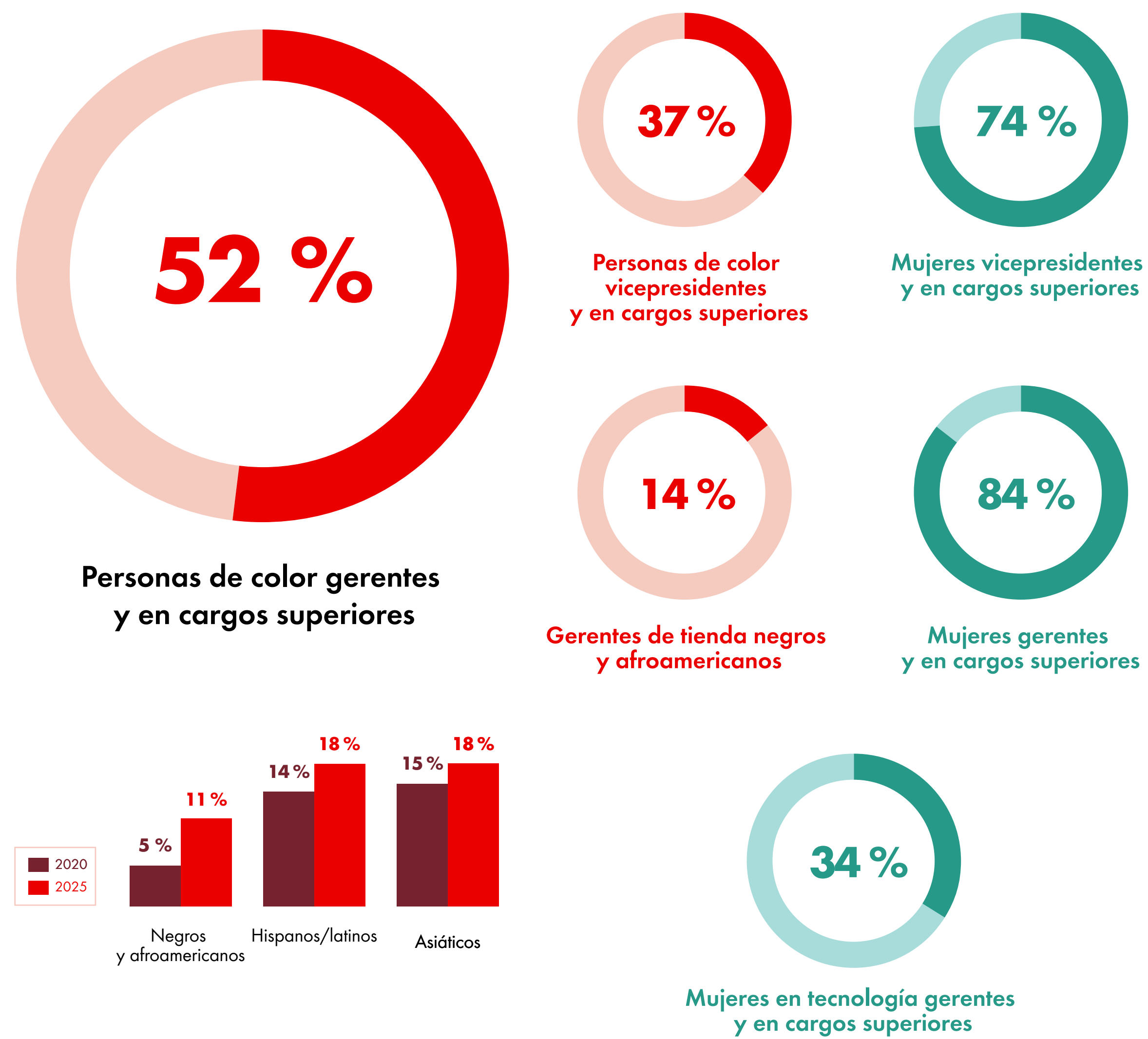
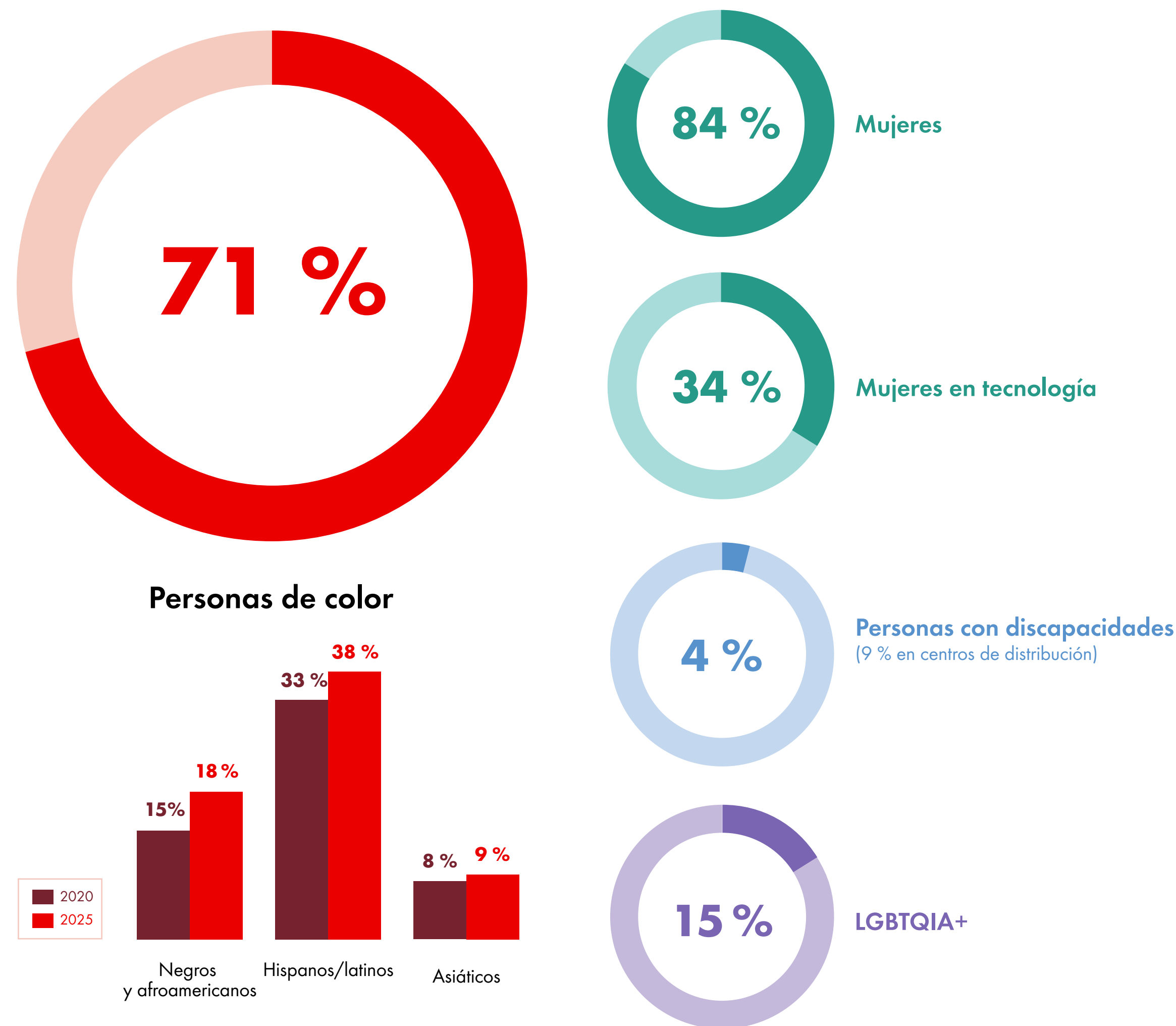
+4 %

Desde el 2020, ha habido un aumento del cuatro por ciento de los líderes hispanos/latinos contratados en toda la organización.



Datos demográficos de nuestros empleados

Datos demográficos de nuestro liderazgo



Todos los datos representan a los empleados que se autoidentificaron en las respectivas categorías

Iniciativas de última generación



PROGRAMA DE PASANTÍAS

El programa de pasantías de verano de Sephora equipa a la próxima generación de talentos con las herramientas necesarias para convertir sus pasiones en carreras significativas. Nuestro programa de 10 semanas está diseñado para proporcionar una experiencia dinámica e inmersiva que combina el aprendizaje práctico, la formación seleccionada, la tutoría de líderes del sector y la exposición a la cultura dinámica e inclusiva de Sephora. Los pasantes adquieren experiencia real contribuyendo a proyectos que impulsan el avance de nuestro negocio.

En el verano del 2025, dimos la bienvenida a **37 pasantes**, incluidos cuatro empleados de tienda y participantes del Programa Cooperativo de la Universidad Drexel. Los pasantes se ubicaron en 10 departamentos que abarcaban nuestras oficinas corporativas y centros de distribución, para que obtuvieran diversos conocimientos sobre el sector de la belleza y las operaciones de Sephora.



PROGRAMA DE GESTIÓN ROTACIONAL LEAP

LEAP es un programa multifuncional de 10 meses que prepara a los nuevos profesionales para el éxito en el lanzamiento de sus carreras en Sephora. Los alumnos rotan por tres áreas de negocio principales, profundizando en operaciones estratégicas y flujos de trabajo interdepartamentales para desarrollar una comprensión completa de nuestro ecosistema corporativo. El programa incluye capacitación semanal, entrenamiento profesional, estudios de casos de la unidad comercial, orientación personalizada e inmersión en la tienda a fin de preparar a nuestro talento para la asignación al final del programa.

En el Programa de Rotación entre Empresas, los alumnos rotan por **Marketing, Mercadería y Cadena de Suministro**. Este año, el programa se amplió para incluir un **Programa de Rotación Financiera**, con rotaciones a través de **Planificación y Análisis de Negocios, Tesorería y Contabilidad**.

En mayo del 2025, **seis pasantes completaron el Programa de Rotación entre Empresas**, dos de los cuales eran antiguos empleados de la tienda, y un pasante completó el Programa de Rotación Financiera.





Programa de Incubadora de Talentos Sephora (STIP)

En Sephora, nos esforzamos por ofrecer a todos oportunidades de promoción. Estamos trabajando para asegurarnos de que todos tengan las mismas posibilidades de empleo interno, el mismo acceso a experiencias y oportunidades que apoyan el desarrollo de liderazgo, y que los puestos vacantes sean visibles y se ofrezcan a todos de manera equitativa sin discriminación.

El Programa de Incubadora de Talentos Sephora es nuestro primer programa estructurado de orientación y asesoría, diseñado para construir nuestra próxima generación de líderes inclusivos. Después de su lanzamiento inicial en Sephora Estados Unidos, el alcance del programa aumentó a Norteamérica en el 2023 para incluir a los alumnos y mentores de Sephora Canadá.

Este programa de seis meses está diseñado para gerentes y supervisores en nuestras oficinas, tiendas y centros de distribución que aspiran a avanzar al siguiente nivel. El programa tiene tres componentes: una pista de orientación basada en competencias, una pista de entrenamiento grupal y una pista de entrenamiento individual orientada culturalmente. A través de este programa, nuestro objetivo es mejorar la preparación de los participantes para desempeñar funciones de liderazgo de siguiente nivel.

Desde su lanzamiento en el 2021, **300 alumnos** han completado el programa en nuestras oficinas, tiendas y centros de distribución. **En 2024, STIP recibió el premio LVMH Inclusion Index Award.**





Cultura inclusiva

A medida que el mundo sigue evolucionando, nosotros también lo hacemos. Esto significa que nuestra capacitación se adaptará continuamente para proporcionar a nuestros empleados los recursos que necesitan para entablar conversaciones reflexivas.

En 2023, Sephora lanzó una nueva capacitación de liderazgo inclusivo. Este curso crea un viaje de aprendizaje para los líderes de personal y se basa en la capacitación sobre los prejuicios inconscientes de Sephora. El liderazgo inclusivo permite a los líderes modelar comportamientos inclusivos entre los equipos y en toda la organización, con el fin de fortalecer la cultura inclusiva de Sephora.

En el 2022, lanzamos My Sephora Inclusion, una nueva plataforma que brinda a todos los empleados acceso a las nueve Sephora INCommunities (grupos de recursos de empleados comerciales) y a los 18 capítulos relacionados. **En el 2024, My Sephora Inclusion se expandió para incluir una nueva función de mentorías basada en INCommunity.**

Además, **nuestras celebraciones del mes de herencia se ampliaron para incluir todas las tiendas y centros de distribución** durante el último año. Todas las tiendas recibieron carteles que resaltan nuestros momentos culturales clave.



Ventajas competitivas

Ser un lugar de trabajo inclusivo para nuestros empleados es más que solo contratar, capacitar y avanzar; se trata de ofrecer paquetes de recompensas inclusivos y competitivos con una variedad de opciones que reflejan las necesidades únicas de nuestros empleados, sin importar la etapa en la que se encuentren en sus vidas.

Beneficios para todos los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial*: Cobertura médica y oftalmológica, incluido el tratamiento de prevención del VIH, seguro de vida gratuito, baja por enfermedad remunerada y consejería de salud mental, orientación y recursos gratuitos a través de nuestra asociación con Modern Health.

Planificación familiar y apoyo a la salud de la mujer: Incluye FIV, asistencia para la adopción, acceso sin restricciones a la congelación de óvulos (NO se requiere diagnóstico de infertilidad) y acceso a los servicios de apoyo de Maven; prestaciones de reafirmación de género para apoyar a los empleados en proceso de transición, incluido el apoyo a la transición, la terapia hormonal y la cirugía de confirmación de género; prestaciones de salud ampliadas en casos de viaje: si vives en un estado que restringe el acceso legal a la atención sanitaria reproductiva o de reafirmación de género, Sephora dará apoyo con los gastos de transporte a un estado en el que puedas recibir tratamiento de forma segura.

401k y Reembolso de deudas estudiantiles: Después de un año de trabajo, Sephora iguala hasta el 4 % anual de los pagos del sueldo o los pagos de las deudas estudiantiles de un empleado con una contribución al plan de jubilación.

Filosofía de compensación: En Sephora, nuestra filosofía de compensación desempeña un papel importante en nuestro programa DE&I Heart Journey y en nuestros valores como empresa. A medida que Sephora se ha convertido en una organización más madura, hemos evolucionado para tener una filosofía de compensación que enfatiza ser un empleador de elección con una estructura de pago equilibrada y competitiva. Nos esforzamos por garantizar que nuestros empleados reciban un pago equitativo y realizamos auditorías periódicas para garantizar prácticas de pago y trato equitativo para todos.

Igualación de donaciones y voluntariados: Sephora apoya a los empleados en ayudar a las causas que más les importan a través de nuestro programa de igualación. Coincidimos las donaciones y las horas de voluntariado de empleados elegibles con una amplia gama de organizaciones sin fines de lucro verificadas, lo que refuerza nuestro compromiso con la participación comunitaria y amplifica el impacto colectivo de nuestros empleados.

*Un empleado de tiempo parcial es cualquier empleado que trabaje regularmente más de 15 horas a la semana en nuestras tiendas o centros de distribución.





Un espacio acogedor para nuestros clientes



Nuestro compromiso con la creación de una experiencia acogedora e inclusiva en la tienda

Sephora se compromete a garantizar que todos se sientan acogidos, reciban un trato respetuoso y reciban un servicio excepcional en cada experiencia con Sephora. Hemos implementado una serie de iniciativas para mitigar los prejuicios inconscientes en nuestras tiendas. También nos esforzamos por impulsar el marketing inclusivo y la diversidad de marcas y productos para destacar todas las formas de belleza.

Nos enorgullece cada paso que damos, pero sabemos que este es un viaje continuo.





Defensa de la belleza inclusiva

Hemos adaptado nuestro programa de incubación de marca, Sephora Accelerate, que se centra en el desarrollo y la presentación de marcas de propiedad de personas BIPOC, a fin de crear una comunidad de fundadores de marcas inspiradoras e innovadoras en el ámbito de la belleza.

Desde el 2021, hemos graduado a **41 marcas** que abarcan maquillaje, cuidado de la piel, cuidado del cabello y fragancias.

+50 % Más de la mitad de nuestras marcas Accelerate de los grupos del 2021 al 2024 se han lanzado en Sephora.



Fifteen Percent Pledge (Compromiso del quince por ciento)

En junio del 2020, **nos convertimos en el primer comercio minorista importante que adoptó el Fifteen Percent Pledge** para dedicar al menos el 15 % de nuestra gama de productos a marcas de propiedad de personas negras. Estamos orgullosos de contar con **30 marcas propiedad de personas negras**, frente a las ocho que teníamos cuando firmamos.

En el 2023, lanzamos la primera beca de belleza de Sephora en asociación con Fifteen Percent Pledge. El premio otorga **USD 100 000** a una marca de propiedad de personas negras para desbloquear el siguiente nivel de crecimiento y potencial para su marca.

Sienna Naturals, una marca de cuidado del cabello sin crueldad, propiedad de personas negras y graduada de Sephora Accelerate en 2024, fue anunciada como la ganadora en 2025.



Otros progresos importantes

En otoño del 2021, **llevamos a cabo nuestra primera campaña de marcas de propiedad de personas negras** para reconocer y celebrar aún más las contribuciones que han hecho la cultura negra y los innovadores negros al sector de la belleza, incluida la excelente selección de productos disponibles para todos los consumidores de belleza. Seguimos expandiendo estas marcas a través de campañas mensuales dedicadas.

El Estudio sobre Compras de Personas con Discapacidades de Sephora, realizado en 2023, mostró que nueve de cada diez clientes con discapacidad afirman comprar en las tiendas. Aprovechando este estudio, desarrollamos una serie de capacitaciones sobre sensibilidad para que los empleados de las tiendas den un mejor servicio a los clientes con discapacidades. Nuestra serie de **capacitación de Servicio al Cliente Consciente**, de tres partes, se enfocó en la discriminación contra las personas con discapacidad, las discapacidades invisibles y dinámicas, además de la alianza.

Además, **hemos aumentado nuestro uso del punto de ventas móvil en las tiendas**. Ofreciendo finalizar la compra del cliente desde cualquier lugar de la tienda, podemos crear una experiencia de compra más accesible.



Permitir que el marketing refleje mejor el mundo

En Sephora, reconocemos la falta de representación en el sector de la belleza, y los efectos que tiene tanto en las personas como en la sociedad en general. Para comprender mejor nuestra función, hemos escuchado a la comunidad y estamos tomando medidas intencionales para cerrar las brechas e incluir a todas las personas, con sus identidades, apariencias y orígenes.

Poner en práctica nuestros valores es la forma en que realmente nos dedicamos a potenciar nuestros compromisos de DE&I. Utilizamos nuestras plataformas para potenciar a todas las personas, con sus infinitas formas de belleza, para que podamos ayudar a apoyar el crecimiento de marcas BIPOC y contar historias que celebren a todos. Cuando más personas sienten que son consideradas y tengan un sentido de pertenencia, nos enorgullecemos de nuestras diferencias.

Utilizamos nuestras plataformas para potenciar a todas las personas, con sus infinitas formas de belleza.



Creación de conexiones

En el 2025, Sephora organizó su segunda **cumbre de Sephora Impact**. Este evento se creó para proporcionar un espacio dedicado a que los fundadores BIPOC aprendan, se conecten y accedan a recursos valiosos para impulsar sus recorridos empresariales. Entre los asistentes se encontraban socios del sector y de la marca, como Issa Rae, Mona Kattan y Jackie Aina, así como los ganadores de los Premios Impact, Priyanka Ganjoo y Patrick Ta, y asesores de programas, miembros de Sephora Squad y ejecutivos de Sephora.



Amplificar voces

Seguimos cultivando uno de los grupos de influencers más diversos del sector mediante **Sephora Squad**. Del grupo del 2024, más de la mitad de los integrantes se autoidentifican como personas de color.



Crear espacios seguros

Desde el lanzamiento de nuestras directrices de **Hearts Not Hate** en 2021, diseñadas para crear espacios en línea seguros e inclusivos donde todos se sientan respetados, hemos seguido desarrollando el programa en 2025. Guiada por el todo de “Sí, y” de Sephora, esta próxima fase se centra en apoyar a los creadores y a la comunidad, amplificar las voces subrepresentadas, abordar el odio digital con compasión y defender la auténtica autoexpresión para todos.



Celebración de la expresión artística

Sephora US, en colaboración con Digitas Pictures e Imagine Documentaries, estrenó **Faces of Music**, una serie documental dirigida por el cineasta Ting Poo (Val, Amazon) que explora la fuerte intersección de la belleza y la música. La serie de tres partes, ya disponible para ver en Hulu, ofrece una visión entre bastidores de la inspiración y creación detrás de los icónicos looks de Chappell Roan, Victoria Monét y Becky G.

Desde el atrevido maquillaje de escenario hasta el cuidado diario de la piel y las fragancias nostálgicas, la serie revela cómo estas artistas se expresan de forma auténtica, al tiempo que muestra cómo la música y la belleza se entrelazan para dar forma a sus identidades e inspirar visiones artísticas.



Destacando a las atletas femeninas

En la primera mitad del 2025, Sephora US anunció dos nuevas alianzas deportivas. Primero como socio de belleza oficial y exclusivo de **Unrivaled**, una revolucionaria liga de baloncesto femenino 3v3 fundada por dos poseedores estadounidenses actuales de premios olímpicos y construida en colaboración con algunas de las mayores estrellas del baloncesto femenino. Segundo como socio de belleza fundador y oficial del equipo más reciente de la WNBA, las **Golden State Valkyries**.

El objetivo de estas asociaciones no solo es amplificar las voces de las mujeres atletas, que históricamente han sido ignoradas, sino también empoderarlas y apoyarlas de forma auténtica mientras celebran su individualidad.



Un socio para nuestras comunidades

Nuestro compromiso de abordar las barreras en nuestras comunidades

Estamos agradecidos por todas las comunidades de belleza en las que nos han dado la bienvenida. Nuestras comunidades nos han ayudado a superar nuestras propias barreras y nos esforzamos por hacer lo mismo por ellas. Podemos abordar las barreras de todas las comunidades creando espacio, aumentando el acceso y convirtiéndonos en el socio de apoyo que se merecen. A través de iniciativas de donaciones de caridad y asociaciones estratégicas, nos esforzamos por hacer que las personas de nuestras comunidades se sientan visibles y escuchadas.

Nos comprometemos regularmente con nuestros socios sin fines de lucro estratégicos para crear conjuntamente iniciativas que se alineen con nuestros objetivos empresariales y apoyen las necesidades cambiantes de sus comunidades. También reunimos a socios en diferentes áreas de enfoque, reconociendo el poder de la interseccionalidad y el aprendizaje compartido para impulsar soluciones más inclusivas y basadas en la comunidad.

El cambio ocurre cuando trabajamos juntos.





Comunidad

Sephora tiene la misión de lograr un impacto a través de nuestras asociaciones estratégicas sin fines de lucro, subvenciones y programas pensados para ayudar a promover un mundo más inclusivo y con más aceptación. Tenemos relaciones profundas con nuestras comunidades, desde la asociación con organizaciones sin fines de lucro estratégicas hasta la introducción de más maneras para que nuestros consumidores y empleados participen a través de donaciones benéficas.

USD 2,9 MILLONES donados por Sephora y los empleados a nuestros socios estratégicos sin fines de lucro

11 500 horas de trabajo voluntario realizado por 1046 empleados

USD 8,6 MILLONES de productos donados a comunidades subatendidas y el desvío de desechos

Impacto en el sector

En enero del 2021, **publicamos nuestro primer estudio acerca del prejuicio a gran escala**, el estudio Racial Bias in Retail Study, en el que se midió el problema del trato injusto y racialmente sesgado en entornos de comercio minorista, y se destacaron tácticas y medidas que pueden disminuir el prejuicio en la experiencia de compra.

Con Open to All, un programa sin fines de lucro contra la discriminación, creamos conjuntamente el documento “Mitigate Racial Bias in Retail Charter” (Mitigar el sesgo racial en el área de comercio minorista) y reunimos a **86 tiendas minoristas**, incluidos LVMH y algunas de sus Maisons, como Rimowa, Moët Hennessy, Fresh, Benefit Cosmetics y Kendo, para firmar y prometer garantizar un entorno minorista más acogedor para todos mediante el establecimiento de procesos y prácticas que puedan ayudar a mitigar los sesgos raciales en la experiencia de compra. Desde el lanzamiento, la colaboración del documento ha reunido a los signatarios mensualmente para compartir las prácticas recomendadas, fomentar las asociaciones y crear un impacto significativo en el comercio minorista en general.





Diversidad de proveedores

Nos mantenemos enfocados en hacer crecer nuestra sólida base de proveedores de las comunidades poco representadas y fomentar el crecimiento de diversos negocios, así como productos, servicios y soluciones innovadores.

Sephora Supplier Diversity Champions es un grupo de personas designadas en cada área de nuestro negocio que impulsan los resultados y el impacto al servir como defensores de la diversidad de los proveedores.

8,03 % del gasto del 2025 fue con proveedores de comunidades subrepresentadas.





Hacia el futuro

Liderar con inclusión para dar la bienvenida a todos al mundo de la belleza

Continuamos avanzando hacia nuestros objetivos en términos de representación de liderazgo, cultura inclusiva, experiencia en la tienda, diversidad de proveedores e impacto en el sector. Nuestro compromiso continuo es garantizar que nuestros empleados, consumidores y comunidades sigan sintiéndose acogidos, representados e incluidos en todas nuestras tiendas y en todos nuestros entornos. Desde diversificar a nuestro equipo hasta cultivar lugares de trabajo inclusivos, seguiremos construyendo sobre nuestros logros para progresar, inspirar a otras empresas y tener un impacto positivo en la belleza y la cultura en general.

Nuestro objetivo es liderar el cambio a través de la inclusión.



Nos sentimos honrados de ser reconocidos con los siguientes premios el año pasado y estamos agradecidos por el apoyo de nuestros socios

Premios

MEJORES LUGARES INTEGRADOS PARA TRABAJAR

Mejores lugares grandes para trabajar en San Francisco

PREMIO CATALYST

Sephora DE&I Heart Journey: ganadora del 2024

EL ACELERADOR DE LA INCLUSIÓN CULTURAL Y ANA AIMM

Marcas más eficaces culturalmente, categoría LGBTQ+: ganadora del bronce

FORBES

Mejores empleadores para mujeres: n.º 39 de 600
Mejores marcas en cuanto a impacto social: n.º 27 de 300

PREMIOS A LA EXCELENCIA ESTRATÉGICA DEL CONSEJO HISPANO DE MARKETING

Fundación de Belleza: mejores perspectivas culturales hispanas, bronce

PREMIOS MUSE

Foundation of Belleza: mejor colaboración episódica con influencer

REVISTA PEOPLE

Lista de empresas comprometidas

SERAMOUNT

Mejores empresas para mujeres multiculturales

CERTIFICACIÓN GREAT PLACE TO WORK®

El 79 % de los empleados encuestados afirma que Sephora es un Great Place to Work (excelente lugar para trabajar) (julio del 2024 a julio del 2025)

CERTIFICACIÓN EDGE

Norma global para la inclusión en el lugar de trabajo

CAMPAÑA DE DERECHOS HUMANOS EQUALITY 100

Socios

CATALYST

Una organización global sin fines de lucro que tiene 60 años y trabaja para construir lugares de trabajo que funcionen para las mujeres.

DISABILITY:IN

El recurso líder sin fines de lucro para la inclusión empresarial de la discapacidad en todo el mundo.

OPEN TO ALL

Un programa sin fines de lucro contra la discriminación que colaboró con Sephora en la creación del documento “Mitigate Racial Bias in Retail Charter and Collaboration”.

SERAMOUNT

Una empresa de investigación y servicios profesionales estratégicos dedicada a promover la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo.

VALUABLE 500

Un colectivo de negocios mundial conformado por 500 directores ejecutivos y sus empresas, innovando juntos para la inclusión de la discapacidad.





Apéndice

DEFINICIONES

El liderazgo en Sephora se define de la siguiente manera:

Liderazgo de oficina corporativa/Centro de soporte en terreno (FSC):
gerentes/gerentes sénior, directores/directores sénior, VP+

Liderazgo en comercio minorista:
gerentes de tienda/gerentes generales, gerentes de distrito
y gerentes regionales

Liderazgo del centro de distribución:
supervisores/supervisores sénior, gerentes/gerentes sénior,
directores/directores sénior, VP+

EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD DE DATOS

Los datos de este informe no incluyen a la población de empleados que no informaron por su cuenta sus estados de grupo étnico o racial, sexo, discapacidad o LGBTQIA+.

SEPHORA

We Belong to Something Beautiful