

## 4MeStar S.L. — SLEEP'N

sleepn.eco · sleepnatocha.com

### POLÍTICA DE JUSTICIA, EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN (JEDI)

Versión 1.0 · Marzo 2026

Aprobada por la Dirección de 4MeStar S.L.

FICHA DEL DOCUMENTO	
Título	Política de Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión (JEDI)
Entidad	4MeStar S.L. — Grupo SLEEP'N
Versión	1.0 — Primera edición
Fecha de aprobación	Marzo 2026
Aprobado por	Dirección de 4MeStar S.L.
Ámbito	Grupo SLEEP'N: 4MeStar S.L. y SLEEP STAR ONE S.L.
Próxima revisión	Marzo 2027 (revisión anual)
Marcos de referencia	B Corp V2.2 · ESR5 S1 · GRI 405 · RD 902/2020 · LO 3/2007
Publicación	Política pública disponible en sleepn.eco

## 1. Nuestra declaración de compromiso

**\*En SLEEP'N creemos que construir una empresa justa empieza por ser honesto sobre lo que nos falta, no solo por celebrar lo que ya tenemos. Esta política es el reflejo de ese compromiso: no es un documento para guardar en un cajón, sino una guía viva que nos exige actuar, medir y mejorar cada año.\***

4MeStar S.L. (SLEEP'N) asume públicamente su compromiso con la Justicia, la Equidad, la Diversidad y la Inclusión. No como una obligación de cumplimiento, sino como una convicción: las organizaciones que tratan bien a todas las personas — sin importar su origen, género, edad, capacidad o cualquier otra condición — son mejores empresas, generan más confianza y contribuyen a una sociedad más justa.

Esto aplica a todas las personas que forman parte de SLEEP'N, a quienes trabajan con nosotros como proveedores o colaboradores, y a todas las personas que nos visitan como huéspedes. No hacemos distinciones.

## 2. Para qué sirve esta política y a quién aplica

### 2.1 Qué queremos conseguir

Con esta política nos comprometemos a:

- Tener un marco claro que guíe cómo gestionamos la diversidad y la inclusión en SLEEP'N.
- Asegurarnos de que las decisiones sobre quién entra, quién sube, quién cobra qué y quién se queda se toman de forma justa y sin sesgos.
- Dar a conocer públicamente cómo lo estamos haciendo — con datos reales, no con buenas intenciones vagas.
- Cumplir con los requisitos JEDI1 y JEDI2 de los B Lab Standards V2.2 y con la legislación española vigente.

## 2.2 A quién aplica

Esta política es de obligado cumplimiento para:

- Todas las personas empleadas de 4MeStar S.L. y SLEEP STAR ONE S.L., sea cual sea su categoría, contrato o jornada.
- Todos los procesos de selección, contratación, promoción, formación, retribución y salida.
- Las relaciones con proveedores y colaboradores externos.
- Las comunicaciones internas y externas del Grupo SLEEP'N.

## 3. En qué creemos

Cuatro principios guían todo lo que hacemos en materia JEDI. No son palabras bonitas: son compromisos concretos que tienen consecuencias en cómo contratamos, cómo pagamos y cómo tratamos a las personas cada día.

### **Justicia — no todo el mundo parte del mismo punto**

Reconocemos que hay personas que llegan con desventajas estructurales que no son su culpa. Por eso priorizamos activamente la contratación de personas en riesgo de exclusión social y diseñamos procesos que compensan, en la medida de lo posible, esas desigualdades de partida. En SLEEP'N sabemos que contratar a alguien de la Fundación Síndrome de Down requiere más preparación y seguimiento — y creemos que merece la pena.

### **Equidad — igual no siempre significa justo**

No le damos lo mismo a todo el mundo si lo que cada persona necesita es distinto. Una adaptación de jornada para quien cuida a un familiar, una modificación de puesto para quien tiene una discapacidad, un acompañamiento extra para quien llega sin experiencia previa — eso es equidad. Tratar a todo el mundo exactamente igual cuando sus puntos de partida son distintos no es justicia, es comodidad.

### **Diversidad — las diferencias nos hacen mejores**

En 2024 atendimos a huéspedes de 114 nacionalidades distintas (en 2025 fueron 127 nacionalidades). La diversidad de nuestro equipo — de origen, de edad, de capacidad, de experiencia — es lo que nos permite entenderlos y hacer bien nuestro trabajo. No fichamos personas diversas para cumplir una cuota: lo hacemos porque equipos diversos toman mejores decisiones.

### **Inclusión — diversidad sin inclusión es decoración**

Tener un equipo diverso no sirve de nada si las personas no se sienten cómodas, escuchadas y valoradas. La inclusión se construye en los pequeños gestos del día a día: en si alguien puede decir que no está de acuerdo sin miedo, en si los turnos se asignan de forma justa, en si todo el mundo tiene las mismas oportunidades de formarse y crecer. Trabajamos en esto de forma continua, no solo cuando surge un problema.

## 4. Cómo somos hoy — datos reales 2025

Los B Lab Standards V2.2 nos piden que publiquemos datos reales sobre nuestra plantilla, no solo declaraciones de intención. Aquí están los nuestros, con la honestidad que exige una política que queremos que sirva de algo.

## 4.1 Distribución por género

Categoría	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Dirección	1	0	100%
Mandos intermedios	6	1	86%
Plantilla operativa	22	6	79%
TOTAL	29	7	81%

## 4.2 Personas con discapacidad

- 2 personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33% trabajan en SLEEP'N — el 8% de la plantilla.
- Colaboramos con la Fundación Síndrome de Down de Madrid, que acompaña la incorporación, formación y seguimiento de estas personas. En 2025 hemos mantenido esta colaboración a pesar de que una de las personas con discapacidad estuvo de baja por riesgo en el embarazo durante el segundo semestre — su puesto quedó reservado y se reincorporará en 2026.
- Cada puesto de trabajo se adapta a las capacidades reales de la persona, con revisión periódica.

## 4.3 Diversidad generacional

El 54% de la plantilla tiene entre 30 y 50 años. Apostamos por el talento joven: el 66% de los recepcionistas que hemos contratado en los últimos años habían hecho previamente sus prácticas universitarias con nosotros. Es nuestra forma de dar oportunidades reales a personas sin experiencia previa. En 2025 hemos incorporado además el puesto de Jefa de Guest Relations, ampliando el equipo de atención al cliente.

## 4.4 Brecha salarial

La brecha salarial global de la plantilla en 2025 es del 4,9% (H>M). En la única categoría con representación mixta comparable — Recepción — la diferencia es del 12,0%, justificada objetivamente por el complemento de nocturnidad (sin nocturnidad la diferencia es inferior al 2%). Nuestra meta es mantener la brecha global por debajo del 5% y alcanzar el 0% en las categorías comparables antes de 2027. El Registro Retributivo conforme al RD 902/2020 está en elaboración y estará disponible antes de la auditoría.

## 4.5 Cadena de suministro

El 72,7% del gasto total con proveedores corresponde a proveedores locales, situados a menos de 80 km de SLEEP'N Atocha. Cuando elegimos con quién trabajar, el compromiso con la inclusión social es uno de los criterios que tenemos en cuenta.

## 5. Lo que nos comprometemos a hacer

### 5.1 Contratar de forma más justa

- **Qué hacemos:** Priorizar a personas en riesgo de exclusión social en nuestros procesos de selección, en igualdad de idoneidad.
- Mantener y ampliar el convenio con la Fundación Síndrome de Down.
- Escribir las ofertas de empleo en lenguaje neutro e inclusivo y publicarlas en canales accesibles.
- Formar a quienes participan en selección para identificar y gestionar sesgos inconscientes.
- Mantener un mínimo del 8% de personas con discapacidad en plantilla como objetivo permanente.

### 5.2 Pagar de forma equitativa

- **Qué hacemos:** Elaborar y publicar el Registro Retributivo anual por categoría y género, conforme al RD 902/2020.
- Revisar la brecha salarial cada año y actuar cuando supere el 5% en cualquier categoría comparable.
- Asegurarnos de que toda la plantilla cobra por encima del Living Wage para Madrid según su jornada.
- Objetivo 2027: brecha salarial del 0% en todas las categorías con representación mixta.

### 5.3 Crear un lugar de trabajo donde la gente quiera estar

- **Qué hacemos:** Mantener el buzón de sugerencias anónimo y la encuesta de clima anual como canales reales de escucha.
- Renovar la certificación Great Place to Work como validación externa independiente.
- Tener un protocolo claro ante situaciones de discriminación o acoso: canal de denuncia, confidencialidad garantizada y respuesta en máximo 10 días hábiles.
- Facilitar la conciliación de verdad: planificación horaria mensual, cobertura total de bajas parentales y vuelta garantizada al puesto.

### 5.4 Dar oportunidades de crecer a todo el mundo

- **Qué hacemos:** Ofrecer formación y promoción interna sin que el género, la edad ni el origen sean factores.
- Continuar con el programa de prácticas universitarias como puerta de entrada para talento joven diverso.
- Mentoring interno: las personas más veteranas acompañan a las nuevas incorporaciones.
- Meta 2026: superar las 6 horas de formación media por persona y año.

## 5.5 Extender los valores JEDI más allá de nuestra plantilla

- **Qué hacemos:** Incluir criterios de diversidad e inclusión en la evaluación de proveedores.
- Mantener el 72,7% mínimo de gasto con proveedores locales para sostener el tejido empresarial del entorno.
- Incorporar en 2026 un cuestionario de diversidad e inclusión en el proceso de homologación de nuevos proveedores.

## 5.6 Comunicar con coherencia

- **Qué hacemos:** Usar lenguaje inclusivo en todo lo que publicamos y comunicamos, dentro y fuera de SLEEP'N.
- Trabajar para que sleepn.eco y sleepnatocha.com sean accesibles para personas con diversidad funcional.
- Publicar los datos e indicadores JEDI en nuestra Memoria de Sostenibilidad cada año.

## 6. Nuestros objetivos — lo que mediremos

Un compromiso sin métricas es solo una intención. Estos son los indicadores que usaremos para saber si realmente estamos avanzando:

Indicador	Dato 2025	Meta 2027	Responsable
% mujeres en plantilla total	81%	≥ 80%	Dirección 4MeStar
% mujeres en mandos y dirección	67%	≥ 70%	Dirección 4MeStar
% personas con discapacidad	8%	≥ 8%	RRHH SLEEP STAR ONE
Brecha salarial global	4,9%	< 5%	Dirección 4MeStar
% plantilla sobre Living Wage Madrid	Confirmación pendiente	100%	Dirección 4MeStar
Satisfacción plantilla (GPTW)	81 – 90%	≥ 85%	RRHH SLEEP STAR ONE
Horas de formación media por persona	4,38 h (2024)	≥ 6 h	RRHH SLEEP STAR ONE
% gasto proveedores locales (< 80 km)	72,7%	≥ 70%	Compras SLEEP STAR ONE
Tasa de retención post baja parental	100%	100%	RRHH SLEEP STAR ONE

## 7. Quién es responsable y cómo lo revisamos

### 7.1 Responsabilidad

La Dirección de 4MeStar S.L. es responsable última de esta política y de que se cumpla en todo el Grupo SLEEP'N. El seguimiento operativo lo lleva RRHH de SLEEP STAR ONE S.L., con reporte trimestral a la Dirección. Los datos anuales se publican en la Memoria de Sostenibilidad.

### 7.2 Revisión anual

Cada año, en el primer trimestre, revisamos esta política. Actualizamos los datos de diversidad, analizamos si hemos cumplido los objetivos del año anterior y definimos las acciones para el siguiente ciclo. Si algo no ha funcionado, lo decimos.

### 7.3 Esta política es pública

Está disponible en [sleepn.eco](http://sleepn.eco). Cualquier persona puede consultarla, y nos parece bien que lo haga. También la comunicamos a toda la plantilla al incorporarse y la publicamos en nuestra Memoria de Sostenibilidad.

### 7.4 Si algo va mal, queremos saberlo

Cualquier persona — empleada, proveedor, huésped o quien sea — puede comunicarnos una situación de discriminación, trato injusto o incumplimiento de esta política escribiendo a [info@sleepn.eco](mailto:info@sleepn.eco). Garantizamos confidencialidad y respondemos en un plazo máximo de 10 días hábiles. No hay represalias por usar este canal.

## 8. Aprobación

**\*Esta política ha sido aprobada por la Dirección de 4MeStar S.L. y es de aplicación en todo el Grupo SLEEP'N a partir de marzo de 2026.\***

Firma — Dirección 4MeStar  
S.L. Nombre:

Cargo: Dirección General  
Fecha: Marzo 2026

Próxima revisión  
Fecha: Marzo 2027  
Versión: 2.0 Disponible  
en: [sleepn.eco](http://sleepn.eco)

## Anexo — Índice de evidencias para auditoría B Corp V2.2

Cada afirmación de esta política va acompañada del documento que la respalda. Así es como trabajamos: no declaramos nada que no podamos demostrar.

Requisito	Indicador / Afirmación	Documento de evidencia	Estado
JEDI1.1	% mujeres plantilla (81%)	Resumen nóminas 2025 anonimizado + TC2 anual SS	☑ Listo
JEDI1.1	% mujeres mandos y dirección (67%)	Organigrama de gestión 2025 + nóminas por categoría	☑ Listo
JEDI1.2	% personas con discapacidad (8%)	Nóminas 2025 — puestos discapacidad ≥33% + Convenio Fundación SD	☑ Listo
JEDI1.1	Brecha salarial por categoría (4,1%)	Registro Retributivo RD 902/2020 (gestoría en proceso)	☑ Disponible
JEDI2.a	Declaración pública de compromiso JEDI	Esta política — publicada en sleepn.eco	☑ Listo
JEDI2.b	Formación en diversidad e inclusión	Registros formación + plan 2025	⚠ Pendiente 2025
JEDI2.c	Políticas corporativas con enfoque JEDI	Esta política + Política Laboral y DDHH revisada 2025	☑ Listo
JEDI2.d	Diversidad en dirección	Organigrama — directora mujer desde 2025	☑ Listo
JEDI2.e	Auditoría de equidad retributiva	Registro Retributivo RD 902/2020 (en elaboración)	☑ Disponible
JEDI2.f	Mecanismo de escucha de la plantilla	Buzón sugerencias (desde 2018) + Resultados GPTW 2024	☑ Listo
JEDI2.g	Contratación inclusiva	Política de contratación + contratos personas con discapacidad	☑ Listo
JEDI2.h	Desarrollo profesional equitativo	Registros formación + programa prácticas universitarias	☑ Listo
JEDI2.k	Conciliación real	Registros bajas parentales + retención 100% + sistema horarios	☑ Listo
JEDI2.n	Comunicación pública de avances	Memoria de Sostenibilidad 2025 (en elaboración)	☑ Disponible
JEDI2.o	Diversidad en cadena de suministro	Política de Compras 2025 + base de datos proveedores locales	☑ Listo

Living Wage	Salarios $\geq$ Living Wage Madrid 2025	Análisis Living Wage 2025 + nóminas normalizadas	<input checked="" type="checkbox"/> Disponible
ESRS S1-6	Distribución plantilla por género	Nóminas 2025 anonimizadas + TC2 SS	<input checked="" type="checkbox"/> Listo
ESRS S1-16	Brecha salarial	Registro Retributivo RD 902/2020	<input checked="" type="checkbox"/> Disponible
GRI 405-1	Diversidad órganos de gobierno y plantilla	Organigrama legal y de gestión + nóminas por categoría	<input checked="" type="checkbox"/> Listo

 *Listo: documento disponible y verificable en el momento de la auditoría*

 *En proceso: en elaboración, disponible antes de la fecha de auditoría*