



04. SITUAMOS A LAS PERSONAS EN EL CENTRO

4.1. Nuestros trabajadores.

- 4.1.1. Entorno de trabajo seguro.
- 4.1.2. Fomentamos el bienestar de nuestros trabajadores.
- 4.1.3. Atracción y retención de talento.
- 4.1.4. Igualdad de oportunidades, inclusión y diversidad.
- 4.1.5. Formación y desarrollo profesional.

4.2. Pacientes y Profesionales de la salud.

- 4.2.1. Nuestro compromiso con los pacientes.
- 4.2.2. Junto a los profesionales de la salud.

4.3. Comunidades.

- 4.3.1. Impacto positivo en las comunidades locales.
- 4.3.2. Fundación Lilly: 20 años por la salud de los ciudadanos.

***“Para resolver alguno de los cambios más difíciles de la medicina, necesitamos a las mejores personas, con las mejores ideas. Cada persona es única.
Aceptamos nuestras diferencias y eso nos impulsa hacia el éxito”***

Dave Ricks
Presidente y Director General de Lilly

4.1. Nuestros trabajadores

Nuestros valores de integridad, excelencia y respeto fomentan un entorno en el que se anima a las personas que trabajan en la compañía a compartir ideas y participar plenamente en el modelo de negocio y empresa que queremos ser.

Estamos convencidos de que incluir a todos y todas creando una buena empresa para trabajar tiene sus beneficios en las capacidades de Lilly de innovar, acelerar y entregar medicamentos que cambian la vida y que marcan la diferencia para las personas de todo el mundo.

Celebramos nuestras diferencias y entendemos que una variedad de perspectivas es fundamental para la innovación continua. Adoptamos un enfoque riguroso basado en la investigación de la diversidad y la inclusión para garantizar que nuestro negocio refleje el mundo que nos rodea. Un compromiso que ha sido reconocido con el premio especial Better for the World por nuestra política de responsabilidad social empresarial que, en palabras del jurado, es un “referente en hacer que sus empleados se sientan orgullosos de la contribución que hacen a la sociedad”.

Nos enorgullece también haber sido elegidos, un año más, como una de las mejores empresas para trabajar en España según el estudio **Best Workplaces**, realizado por la consultora Great Place to Work España.

En 2021 hemos obtenido la segunda mejor posición en la categoría de entre 501 y 5.000 empleados. Desde que naciera el programa en España en 2003, Lilly ha estado siempre presente entre los 10 primeros puestos. Además, en las 20 ediciones celebradas ha ocupado el podio en doce ocasiones.

Este segundo puesto acredita que se trata de una organización con **una cultura centrada en las personas**, en la que sus empleados están motivados por dar lo mejor de sí mismos. De hecho, el 94% de los empleados afirman sentirse motivados y reconocidos dentro de la empresa.



También se observa la especial valoración que sus profesionales hacen de la honestidad de los managers (97%), orgullo de ser parte de la organización (96%) y confianza en las personas (95%), así como su satisfacción con su vida profesional y personal (88%).

Estos resultados se extraen a partir de un diagnóstico del ambiente organizacional, que incluye el envío de un cuestionario a los empleados y una evaluación específica de la cultura de gestión de personas.

El posicionamiento de Lilly en España y en el mundo es consecuencia del excelente desempeño diario de todas y cada una de las personas que trabajan en el grupo o en su nombre.

Queremos que todas las personas de Lilly alcancen su máximo potencial y bienestar, por lo que nos esforzamos por ofrecer las herramientas y los recursos necesarios para apoyarlos en su crecimiento profesional y personal en un ambiente seguro y saludable.

A medida que el equipo de profesionales de Lilly se desarrolla y evoluciona, también lo hace la empresa y nuestro liderazgo global en atención sanitaria e impacto social.

Posición de Lilly en *Best Work Places* España desde 2003

En 2021 hemos obtenido la segunda mejor posición en la categoría de entre 501 y 5.000 empleados.



Datos de empleo en Lilly

1.037

personas contratadas

+4,95%

respecto a 2020

52,65%

mujeres en plantilla

48,04%

mujeres en puestos directivos

90%

contrato indefinido

100%

de trabajadores del grupo
están cubiertos por el
XX Convenio de Industrias químicas

3,30%

brecha salarial total
entre hombres y mujeres

61.180€

remuneración media

76,40 h

de formación al año
por persona

+22,5%

respecto a 2020



En 2021, el número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional en España es:

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos y Mandos	106 21,59%	98 17,95%	204 19,67%
Menores de 30 años	0	0	0
Entre 30 y 50 años	58 11,81%	61 11,17%	119 11,48%
Mayores de 50 años	48 9,78%	37 6,78%	85 8,20%
Técnicos	232 47,25%	371 67,95%	603 58,15%
Menores de 30 años	29 5,91%	49 8,97%	78 7,52%
Entre 30 y 50 años	140 28,51%	250 45,79%	390 37,61%
Mayores de 50 años	63 12,83%	72 13,19%	135 13,02%
Operarios / Administrativos	153 31,16%	77 14,10%	230 22,18%
Menores de 30 años	47 9,57%	10 1,83%	57 5,50%
Entre 30 y 50 años	71 14,46%	46 8,42%	117 11,28%
Mayores de 50 años	35 7,13%	21 3,85%	56 5,40%
TOTAL:	491 100%	546 100%	1.037 100%

Durante 2021, al igual que en 2020, el **100% de los contratos fueron de jornada completa y no hubo ninguno a tiempo parcial.**

El número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional en España es como sigue:

	Operarios / Administrativos			Técnicos			Directivos y mandos			TOTAL
Tipo	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Mayores de 30 años	47 4,53%	10 0,96%	57 5,50%	29 2,80%	49 4,73%	78 7,52%	0	0	0	13 13,02%
Indefinidos	7 0,68%	1 0,10%	8 0,77%	8 0,77%	22 2,12%	30 2,89%	0	0	0	38 3,66%
Tiempo completo	7 0,68%	1 0,10%	8 0,77%	8 0,77%	22 2,12%	30 2,89%	0	0	0	38 3,66%
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	40 3,86%	9 0,87%	49 4,73%	21 2,03%	27 2,60%	48 4,63%	0	0	0	97 9,35%
Tiempo completo	40 3,86%	9 0,87%	49 4,73%	21 2,03%	27 2,60%	48 4,63%	0	0	0	97 9,35%
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 30 años y 50 años	71 6,85%	46 4,44%	117 11,28%	140 13,50%	250 24,11%	390 37,61%	58 5,59%	61 5,88%	119 11,48%	626 60,37%
Indefinidos	70 6,75%	46 4,44%	116 11,19%	138 13,31%	250 24,11%	388 37,42%	58 5,59%	61 5,88%	119 11,48%	626 60,08%
Tiempo completo	70 6,75%	46 4,44%	116 11,19%	138 13,31%	250 24,11%	388 37,42%	58 5,59%	61 5,88%	119 11,48%	626 60,08%
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	1 0,10%	0	1 0,10%	2 0,19%	0	2 0,19%	0	0	0	3 0,29%
Tiempo completo	1 0,10%	0	1 0,10%	2 0,19%	0	2 0,19%	0	0	0	3 0,29%
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mayores de 50 años	35 3,38%	21 2,03%	56 5,40%	63 6,08%	72 6,94%	135 13,02%	48 4,63%	37 3,57%	85 8,20%	276 26,62%
Indefinidos	35 3,38%	21 2,03%	56 5,40%	63 6,08%	72 6,96%	135 13,02%	48 4,63%	37 3,57%	85 8,20%	276 26,62%
Tiempo completo	35 3,38%	21 2,03%	56 5,40%	63 6,08%	72 6,96%	135 13,02%	48 4,63%	37 3,57%	85 8,20%	276 26,62%
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	153 14,75%	77 7,43%	230 22,18%	232 22,37%	371 35,78%	603 58,15%	106 10,22%	98 9,45%	204 19,67%	1.037 100%

La calidad del empleo que ofrece Lilly es una realidad. Prueba de ello, es que el 90% de los contratos laborales son indefinidos. El respeto a la libertad de asociación y la negociación colectiva de las personas que trabajan en el grupo, así como la voluntad de diálogo social, están garantizados. El 100% de las personas empleadas posee un contrato laboral que responde, como mínimo, al estricto cumplimiento del Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Las actividades de negociación, participación y consulta son desarrolladas en diferentes tipos de foros formales e institucionales de relación entre representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras -reuniones de Comité de Empresa para temas laborales, Comité de Seguridad y Salud Laboral para temas de prevención de riesgos laborales, Comisión de Igualdad para temas de respeto al principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Comité de Responsabilidad Social para otros temas sociales, ambientales y de buen gobierno.

4.1.1. Entorno de trabajo seguro

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo están organizadas de acuerdo con la legislación vigente en España. Adicionalmente, Lilly organiza de forma voluntaria su prevención de riesgos laborales de acuerdo con los requisitos avanzados de gestión de la seguridad y salud en el trabajo establecidos en la norma internacional **ISO 45001:2018**.

La modalidad de **Servicio de Prevención Mancomunado** que asume las cuatro especialidades de la prevención de riesgos laborales -seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología, y medicina del trabajo- es la modalidad organizativa de la compañía que queda anualmente documentada en su memoria de actividades del servicio de prevención. Las actividades realizadas son fruto de las evaluaciones de riesgo realizadas previamente y la consecución de su plan de medidas preventivas.

El diálogo social en materia de prevención de riesgos laborales se articula a través de los **Comités de Seguridad y Salud** constituidos en las empresas del grupo que así lo requieren según la legislación aplicable. Las reuniones de diálogo social en materia de seguridad y salud laboral son trimestrales. En estas reuniones además de cumplir con los principios de participación y consulta se lleva a cabo la información sobre el balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

Accidentes Lilly España

	 HOMBRE	 MUJER	(57,4% menos que en 2020)
Nº de accidentes	3	0	3
Índice de frecuencia	35	0	1,7
Índice de gravedad	0,18	0	0,09
Enfermedades Profesionales	0	0	0

1. Ninguno de los accidentes de trabajo han sido mortales. La cifra facilitada corresponde a los accidentes de trabajo en el lugar de trabajo, esta cifra no incluye los accidentes in itinere. Ninguno de los accidentes de los hombres ha sido con baja. Las causas mayoritarias de los accidentes de trabajo son golpes contra objetos y caídas al mismo nivel.

2. Índice de frecuencia accidental = (Nº accidentes con baja / Nº horas trabajadas) * 1000.000 horas trabajadas).

3. Índice de gravedad = (Nº jornadas perdidas / Nº de horas trabajadas) * 1000 horas trabajadas).

	2019	2020	2021
Total de horas de absentismo	47.642,50	39.252,45	56.738,00

4.1.2. Fomentamos el bienestar de nuestros trabajadores

Para fomentar el bienestar de nuestros trabajadores también destaca la labor del programa Naturally que Lilly implementa desde 2017.

Su objetivo es promover estilos de vida sostenibles y saludables que mejoren la salud y el bienestar de los empleados de Lilly. El programa se estructura en tres ámbitos de actuación: **nutrición, actividad física y salud mental**.



Una vez adaptado Naturally a la modalidad online con motivo de la pandemia, las actividades que se han llevado a cabo son:

En el **ámbito de la nutrición**, se realizó un webinar para promover la alimentación saludable y reforzar el sistema inmunológico.

En el **ámbito de la actividad física**, se realizaron 4 carreras y 8 rutas para realizar deporte al aire libre. También se realizaron 12 sesiones virtuales en directo de cardiobox, funcional e hipopresivos en los que participaron 147 empleados.

Además se realizó una actividad solidaria en apoyo de los damnificados del volcán de La Palma, en la que participaron 126 empleados, que recorrieron 6251 km y donaron 12.502€ a la ONG World Central Kitchen para proporcionar comidas a los vecinos afectados.

En el **ámbito de la salud mental** se llevaron a cabo webinars sobre desconexión digital.

Además, en noviembre de 2021 se ha lanzado una **nueva plataforma** que ofrece más actividades, contenidos y retos para los empleados.

El programa Naturally está liderado por un grupo de 7 personas, formado por 4 mujeres y 3 hombres.

Por otro lado, cabe destacar que durante 2021 se ha acometido la remodelación del área de bienestar en las instalaciones principales de Lilly en Alcobendas. Esta inversión ha conseguido la mejora de las condiciones de los espacios de trabajo que son ahora más agradables y acogedores, además de causar un impacto positivo en el medio ambiente por ahorro energético en iluminación y climatización.

RETO SOLIDARIO: Volcán La Palma



1 semana



250
beneficiarios

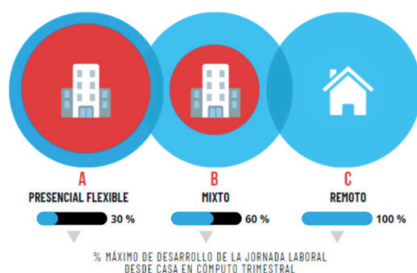


3.542
comidas



4.1.3. Atracción y retención de talento

Con el fin de favorecer la conciliación entre la vida personal y laboral y mejorar la flexibilidad en la forma de desarrollar la actividad profesional, la compañía presentó la nueva **Política de Trabajo Flexible**, llamada Lilly@Work, efectiva desde el día 1 de diciembre de 2021. Esta política contempla tres modalidades con diferentes grados de flexibilidad y trabajo a distancia, en función de la naturaleza y actividad de los puestos de trabajo que así lo permiten.



Cada supervisor informa de forma individual si el puesto es susceptible de acogerse a esta política y en su caso, indica y aprueba el modelo de trabajo flexible concreto al que adherirse.

El **horario establecido** para la organización del trabajo del personal con horario flexible es de lunes a jueves con entrada entre las 7:00 horas y las 10:00 horas y salida entre las 16:15 horas y las 19:15 horas (este horario incluye 15 minutos de pausa y 40 minutos de comida que no se considera tiempo efectivo de trabajo), y el viernes con horario de entrada entre las 7:00 horas y las 10:00 horas y horario de salida entre las 13:20 horas y las 16:20 horas.

El horario del **personal de la planta de fabricación** en turno de mañana es de 07:05 horas a 15:15 horas, en turno tarde es de 15:05 horas a 23:15 horas, y en turno de noche es de 23:05 horas a 07:15 horas (el horario de cada turno incluye 20 minutos de pausa que no se considera tiempo efectivo de trabajo).

El horario del **personal de la red de ventas** es de lunes a viernes con horario de entrada flexible entre las 7:00 horas y las 10:00 horas y salida entre las 16:08 horas y las 19:08 horas (este horario incluye 15 minutos de pausa y 60 minutos de comida que no se considera tiempo efectivo de trabajo).

Dada la situación generada por la pandemia del COVID-19 durante 2021 con la variante Omicron, estos horarios y organización del trabajo habitual se ha visto modelada por las necesidades de la situación médica, recomendando de nuevo priorizar, de manera temporal, el trabajo desde casa.

Contamos además con un sistema de Registro de Jornada diario a través del móvil y/o de la web corporativa.

Adicionalmente, el **Protocolo de desconexión digital** de la compañía reconoce expresamente la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral establecida, para garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones de los empleados, así como su intimidad personal y familiar y favorecer la conciliación.

Esta política establece que, con carácter general, se reconoce el derecho de los empleados a no responder a los e-mails o mensajes profesionales, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, una vez finalizada la jornada laboral, así como durante los períodos de descanso obligatorio.

Además, establece que se ha de evitar por parte de Lilly la convocatoria de reuniones, o la realización de actividades de formación, en horario distinto al de la jornada laboral ordinaria de los empleados, así como en los periodos de descanso, permisos o vacaciones de estos. Los mandos y directores tienen la doble obligación de cumplir con las directrices establecidas en esta política y vigilar su cumplimiento por parte de los empleados que se encuentren a su cargo.



El resto de **medidas de conciliación y beneficios sociales** que venía disfrutando la plantilla en 2020 han permanecido:

Flexibilidad a la hora de elegir las vacaciones para el 100% de la plantilla, excepto para la planta de producción que tendrá 13 días flexibles y cuando la naturaleza del trabajo lo requiera por demandas no previstas de los pacientes. En este último caso, cada área de trabajo establece planes especiales de vacaciones apropiados para satisfacer las necesidades del servicio tanto a nivel individual, departamental o funcional.

Apoyo a la familia de los empleados para el 100% de la plantilla, utilizado por el 45% de la plantilla con más de 120 servicios de todo tipo, algunos de los cuales están cubiertos económicamente por la empresa y facilitan la resolución de pequeñas gestiones de la vida personal de las trabajadoras y trabajadores.

Medidas destinadas a facilitar la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores y permisos parentales (permisos, lactancia, flexibilidad) utilizados por el 100% de las personas beneficiarias, lo que significa el 5% de la plantilla. Las personas con contrato fijo o aquéllos con una antigüedad mínima de un año podrán a su elección, recibir una prestación en metálico con ocasión del nacimiento o adopción de cada hijo cuya cuantía será equivalente a media mensualidad del salario bruto fijo que estuviera percibiendo en el momento del nacimiento o adopción del hijo, o disfrutar de diez días laborables de vacaciones dentro de los doce meses siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del hijo. En el caso de que tanto el padre como la madre sean personal de la compañía, ambos progenitores podrán elegir quien recibirá la prestación o disfrutará de los días de vacaciones.



Las remuneraciones medias desagregados por edad, sexo y clasificación profesional o igual valor a 31 de diciembre de 2021 y su evolución respecto al 2020 son como se muestra en la siguiente tabla:

Remuneraciones Medias

	2019			2020			2021		
Tipo	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos y Mandos	125.550€ 3,33%	116.250€ 3,79%	120.900€	123.200€ -1,87%	118.350€ 1,80%	120.775€	124.304€ 0,89%	119.022€ 3,79%	121.663€
Menores de 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	104.400€ 1,85%	95.300€ -9,23%	99.850€	107.600€ 3,07%	95.200€ -0,10%	101.400€	105.569€ -1,89%	93.097€ -2,21%	99.333€
Mayores de 50 años	146.700€ 4,41%	137.200 € 15,29%	141.950€	138.800€ -5,39%	141.500 € 3,13%	140.150€	143.038€ 3,05%	144.946 € 2,44%	143.992€
Técnicos	64.200€	58.933€	61.567€	65.500€	60.333€	62.917€	64.809€	61.817€	63.313€
Menores de 30 años	34.900€ -9,11%	33.600€ -7,94%	34.250€	37.700€ 8,02%	34.500€ 2,68%	36.100€	38.224€ 1,39%	37.320€ 8,17%	37.772€
Entre 30 y 50 años	68.000€ 19,29%	62.300€ 17,54%	65.150€	69.100€ 1,62%	64.200€ 3,05%	66.650€	68.783€ -0,46%	64.958€ 1,18%	66.871€
Mayores de 50 años	89.700€ 17,87%	80.900€ 12,51%	85.300€	89.700€ 0%	82.300€ 1,73%	86.000€	87.420€ -2,54%	83.172€ 1,06%	85.2960€
Operarios / Administrativos	32.633€	33.967€	33.300€	33.700€	35.367€	34.533€	33.535€	34.446€	33.991€
Menores de 30 años	22.100€ 0,45%	21.300€ -0,93%	21.700€	22.600€ 2,26%	23.900€ 12,21%	23.250€	22.649€ 0,42%	21.997€ -7,96%	22.346€
Entre 30 y 50 años	34.900€ 1,15%	33.200€ -2,35%	34.050€	36.500€ 4,58%	34.100€ 2,71%	35.300€	36.819€ 0,87%	34.522€ 1,24%	35.671€
Mayores de 50 años	40.900€ 3,02%	47.400€ 6,51%	44.150€	42.000€ 2,69%	48.100€ 1,48%	45.050€	41.092€ -2,16%	46.820€ -2,66%	43.956€
TOTAL:	74.128€	69.717€	71.922€	74.133€	71.350€	72.742€	74.216€	71.762€	72.989€

Todos los salarios fueron incrementados en 2021, al menos un 1% en 2021 de acuerdo al convenio colectivo aplicable.

Las remuneraciones medias de los directivos mujeres y hombres se han incrementado en un 2,25% en el caso de las mujeres mientras que en el caso de los hombres han descendido un 1,43%. El salario fijo, variable y valor del plan pensiones es de 198.214€ para las mujeres y 192.114€ para los hombres, considerándose en el cálculo todas las personas que se encuentran dos niveles por debajo del director general. En el caso del consejero delegado se ha decidido no informar de su remuneración para preservar la confidencialidad de los datos personales.

En cuanto al número de despidos, en 2021 se produjeron un total de 3 (5 menos que en 2020) con la siguiente distribución por sexo, edad y clasificación profesional:

Tipo	2021			2020		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos y Mandos	0	0	0	1	0	1
Menores de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	0	0	0	0	0
Mayores de 50 años	0	0	0	1	0	1
Técnicos	0	2	2	1	3	4
Menores de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	2	2	1	1	2
Mayores de 50 años	0	0	0	0	2	2
Operarios / Administrativos	0	1	1	2	1	3
Menores de 30 años	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	0	0	2	1	3
Mayores de 50 años	0	1	1	0	0	0
TOTAL	0	3	3	4	4	8

4.1.4. Igualdad de oportunidades, inclusión y diversidad

Las políticas sociales de recursos humanos se basan en principios tales como la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

Igualdad

El 52,65% de la plantilla total de la empresa son mujeres. En cuanto a la representación en los cargos de responsabilidad (dirección y mandos) el porcentaje de mujeres es el 48,03%, lo que supone un incremento del 1,53% respecto al año anterior en esta categoría profesional.

La brecha salarial 2021 se mantiene en el 3,30%. En una comparativa de salarios por género realizada en 2020, teniendo en cuenta a las personas incorporadas a la compañía en los últimos diez años la brecha salarial es prácticamente inexistente (0.02%).

Lilly cuenta con un **Plan de Igualdad desde 2008**. La última renovación tuvo lugar en

noviembre de 2020 tras acuerdo entre los Representantes de los Trabajadores y la dirección de la Compañía.

Para elaborar este nuevo Plan de Igualdad se contó con la participación de una empresa auditora externa encargada de realizar el diagnóstico de la situación actual, en base al cual se han identificado y concretado los objetivos del mismo:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y promociones.
- Realizar seguimiento de la brecha salarial.
- Reforzar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género.
- Sensibilizar a la plantilla en igualdad de oportunidades
- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.

Estos objetivos están acompañados de un conjunto de más de **30 medidas específicas** de las que se realiza seguimiento periódicamente con la Comisión de Igualdad y que se implementarán a lo largo de los 4 años de vigencia del plan.

Aunque la distribución de la plantilla en todas las áreas presenta equilibrio de hombres y mujeres, se están llevando a cabo acciones concretas para identificar de manera proactiva mujeres para puestos de operadora ya que este es el puesto que tiene menor representación de la mujer (33,47%).

Para dar a conocer las oportunidades que ofrecemos, se han realizado campañas de difusión entre las escuelas de Formación Profesional y se han adoptado medidas de acción positiva con respecto a mujeres en igualdad de condiciones en los procesos de selección de operadores.

Respecto al compromiso con la igualdad de oportunidades, se incluye la declaración de estos principios en todos los procesos de selección y se revisan las ofertas de empleo previa publicación para confirmar que respetan el uso de lenguaje no sexista. Asimismo, en las encuestas de valoración de candidatos que participan en entrevistas finales se ha introducido una pregunta específica para confirmar que se han respetado los principios de igualdad y no discriminación durante el proceso. Hemos obtenido una media de satisfacción de 5 lo que significa la máxima puntuación.

Además, durante el 2021 se ha diseñado un modelo de entrevista de salida para entender la motivación que ha llevado a un empleado o empleada a cesar voluntariamente y conocer si ha podido deberse a la falta de igualdad de oportunidades. De todas las salidas voluntarias que se han producido, ninguna ha sido motivada por falta de igualdad de oportunidades.

Respecto a la formación a supervisores en igualdad de oportunidades y perspectiva de género, se han ofertado 4 sesiones de Liderazgo Femenino y 2 de Liderazgo Inclusivo, además de los recursos formativos permanentes ("Como crear un entorno seguro" y Libro Rojo).

El protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo incluye la posibilidad de hacer denuncias, no habiéndose recibido ninguna durante el año. En el año 2021 se ha elaborado y comunicado a toda la plantilla una infografía en la que:

- Se refuerza el compromiso de la compañía con la prevención de cualquier conducta de acoso, discriminación o violencia de género.
- Se recuerdan los medios y canales de denuncia disponibles, quedando esta información permanentemente accesible a través de la intranet de la compañía (LillyNow).

La Política de No Discriminación que la empresa aplica en los procesos de selección, contratación, desarrollo del talento, promoción, acceso a beneficios sociales y despidos, valorando en todos los casos las competencias profesionales sobre la base de principios objetivos no ha recibido denuncia alguna por discriminación.

En 2021, no se ha identificado ningún caso de discriminación en la empresa.

Diversidad e Inclusión



Cuando las personas acceden y comienzan su empleo en Lilly vienen a trabajar cada día aportando sus diferentes experiencias, perspectivas y tradiciones. Cada persona posee unas características que le hacen única y Lilly se compromete a acoger, respetar y valorar esas diferencias. Esto se debe a que la compañía está convencida de que las peculiaridades marcan la diferencia y hacen a la organización una empresa más fuerte y un excelente lugar para trabajar.

Entendemos la diversidad como una fortaleza, por lo que nos esforzamos por dar respuesta a las necesidades de todas las personas, posibilitando su desarrollo personal y profesional dentro de la compañía sin roles predeterminados, ni patrones rígidos, sino siendo ellos mismos y sintiéndose parte de un mismo equipo con una misión que excede el trabajo diario.

Esta política de diversidad se articula en la sede española a través del **Decálogo de Diversidad** y se organiza en torno al equipo de diversidad denominado Diversity Champions con personas de diferentes áreas, diferentes edades y diferente nivel de responsabilidad dentro de la empresa.

La inversión de Lilly en este proyecto varía anualmente de acuerdo al contexto de la organización y engloba el trabajo de cuatro tipos de perspectivas diferentes de diversidad: diversidad de género, personas con discapacidad, diversidad generacional y LGBTI+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales).

El Programa de Diversidad e Inclusión está totalmente integrado en el Plan Estratégico de la compañía, así como en los ambiciosos objetivos del grupo a nivel mundial, y sus ejes estratégicos del impacto social positivo que se persiguen en el mundo.

Lilly está convencida de que la diversidad y la inclusión son fundamentales para la innovación que requiere el negocio, que cuando aprovecha la variedad de perspectivas impulsa el descubrimiento y la oferta de medicamentos que consiguen cambiar vidas.



Objetivos Diversidad e Inclusión 2021

Sensibilización, visibilidad interna y puesta en práctica:

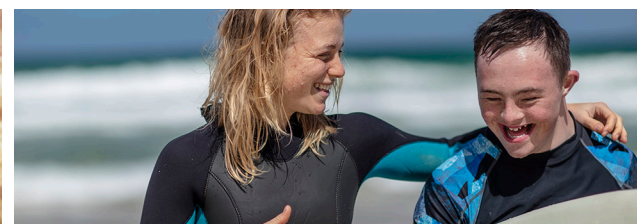
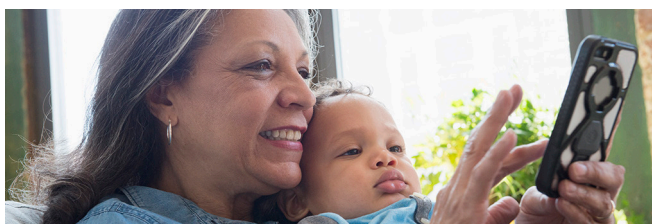
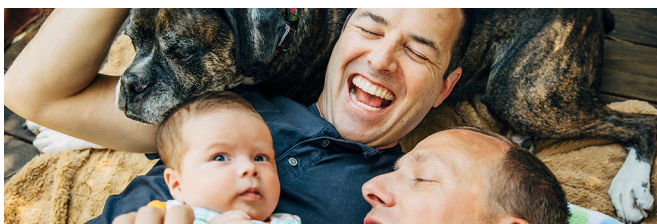
- Aumentar el compromiso y la sensibilización con D&I.
- Aumentar el número y el compromiso de los “seguidores de la diversidad”.
- Proporcionar recursos a supervisores y empleados para hablar de diversidad e inclusión de forma abierta.

Medición de resultados:

- Medir la eficacia de las iniciativas y actividades desarrolladas por el grupo y sacar conclusiones y planes de acción.
- Medir el progreso de las métricas de diversidad.
- Realizar la encuesta de Diversidad e Inclusión 2021.

Optimización de la visibilidad externa:

- Aprender de otros (dentro y fuera de Lilly) participando en diferentes foros y compartir lo que estamos haciendo (compartir best practices).
- Participar en diferentes reconocimientos y encuestas.



Los derechos de las personas con discapacidad en relación con el empleo que genera Lilly están garantizados gracias a la ocupación de 10 puestos de trabajo por personas con discapacidad. Los puestos de trabajo han sido adaptados a las necesidades de estas personas que desempeñan su trabajo dentro de las categorías de operarios y técnicos.

El cumplimiento de reserva del 2% determinado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social es evidenciado además de con la generación de empleo directo mencionado, con la adquisición de servicios y compras a centros de especiales, y con donaciones a fundaciones que promueven **proyectos de integración laboral a personas discapacitadas por valor de 66.000€.**

Discapacidad	Número de empleados
<33%	0
Entre 33% y 65%	9
>65%	1
Total	10

Más de 7 de cada 10 trabajadores opinan que Lilly es mucho o bastante más diversa e inclusiva que otras compañías.

La compañía sigue enfocando esfuerzos en la identificación proactiva de talento con **Discapacidad a través de diferentes colaboraciones:**

- DisJob.
- Fundación ONCE.
- Fundación Randstad.

Fruto de esta colaboración hemos conseguido identificar a 4 personas con discapacidad que se han incorporado a la empresa. En 2021 se dio continuidad a las acciones de formación y sensibilización en diversidad e inclusión a supervisores y al resto del personal. Además, se llevaron a cabo estas otras actividades:

Comunicación D&I

Elaboración y comunicación a todos los empleados una Guía de Consejos para una Comunicación Inclusiva con consejos para lograr un lenguaje inclusivo de género y conocer la terminología sobre discapacidad.

Formación y mentoring D&I

4 sesiones formativas en las que han participado 44 supervisores, que han tratado sobre la discapacidad, tipologías y recomendaciones para abordar la entrevista de un candidato con discapacidad. También, les hemos proporcionado pautas para conseguir una buena integración en el equipo.

Celebración días mundiales D&I

- Día internacional de la Mujer.
- Mes de la diversidad.
- Día internacional del orgullo LGTBI.
- Día internacional de las personas con discapacidad.

4.1.5. Formación y desarrollo profesional

En el ámbito de la generación de competencias, aumento de la empleabilidad y desarrollo profesional, existe un potente plan de formación del que se beneficia toda la plantilla de la organización independientemente de su cargo o clasificación profesional, edad, sexo o cualquier otra condición.

En 2021 se realizó una **inversión de 632.663€ en actividades de formación, lo que supone un gasto medio por empleado de 613,64€.**

Asimismo, **se han recibido subvenciones o ayudas para la formación profesional continua por valor de 48.138€** (frente a los 41.891€ en 2020).

En total se impartieron **79.290 horas de formación**, lo que supone un aumento de 35,6% respecto a 2020 (58.458 horas). En 2021 se realizaron 75.524 cursos de formación en el área de manufacturing frente a 54.164 del 2020. Este incremento se

debe, por un lado, a que se produjo un incremento del número de cursos y, por otro, al aumento de la plantilla -principalmente del área de manufacturing-, ya que las nuevas incorporaciones tuvieron que formarse cuando entraron en la compañía. La distribución de la formación por área promotora/gestora y categoría profesional es como se muestra en la tabla siguiente:

HORAS	Directivos	Técnicos	Operarios	Total	H	M
Compliance	2.516	2.767	7.296	12.579	47%	53%
Ventas	1.252	11.016 horas entre el resto		12.267	48%	52%
RR.HH	1.696	8.854	2.099	12.649	36%	64%
Fábrica	5.085	13.374	23.405	41.795	58%	42%
TOTAL			79,290 horas			

Jornada de 8 horas	9,55h sobre una población (headcount total a cierre de 2021) de 1.037 personas
TOTAL GASTO FORMACIÓN	632.663€ en total (una media de 613,64€ / empleado)

Estas cifras suponen una media de 76,38 horas de formación por persona empleada.

La formación que reciben las personas está compuesta por formaciones asignadas localmente y otras asignadas globalmente, en esta última categoría, sobre todo se refiere a formación sobre buen gobierno, ética y procesos globales.

Toda la oferta formativa está recogida en un catálogo general de cursos y se complementa con programas individualizados de desarrollo de personas o equipos, diseñados a medida.

Entre la diversidad de acciones formativas se encuentran formaciones para el desarrollo de competencias hard (formación específica en áreas sanitarias para desarrollar conocimiento técnico y de procesos), formaciones para la generación de competencias soft (formación relacionada con habilidades personales y de gestión tales como liderazgo o comunicación) y formaciones para la generación de capacidades transversales (ofimática o idiomas).

El ciclo de la gestión de los recursos humanos y su vinculación con el despliegue de los objetivos estratégicos de la compañía se completa con las evaluaciones de desempeño y del desarrollo profesional que Lilly realiza al 100% de su plantilla. Esta evaluación de desempeño y desarrollo profesional se lleva a cabo utilizando la herramienta de Performance Management (PM).

4.2. Pacientes y Profesionales de la salud

4.2.1. Nuestro compromiso con los pacientes

Lilly desarrolla su actividad con el único objetivo de mejorar la vida de las personas en todo el mundo. Para Lilly la forma de cumplir con este propósito es investigar, fabricar y distribuir medicamentos innovadores para solucionar los problemas de salud de los pacientes.

Siguiendo el compromiso de poner la salud por encima de cualquier otro asunto, se esfuerza para que los medicamentos de Lilly sean más accesibles y asequibles, especialmente para las comunidades vulnerables y, así mismo, respalda una atención médica cada vez más equitativa para que más personas puedan alcanzar su máximo potencial de vida.

Las unidades de negocio en las que Lilly organiza su actividad para descubrir y llevar medicamentos que cambian la vida de quienes los necesitan son Diabetes, Oncología y Biomedicinas que se divide en las áreas de Inmunología (psoriasis, artritis reumatoide, artritis psoriásica y espondiloartritis), Neurología (Migraña) y Hueso (osteoporosis).

En **2021** se realizaron:

43 acuerdos de colaboración con asociaciones de pacientes

por un importe total de **143.878,36 €**

Colaboraciones con asociaciones de pacientes

Tipo de actividad	Asociación de pacientes	
Apoyo a asociaciones paraguas	FEP	Foro Español de Pacientes
	POP	Plataforma de Organizaciones de Pacientes
Apoyo en el Día Mundial	AEACaP	Asociación Española de Afectados de Cáncer de Pulmón
	AECAT	Asociación Española de Cáncer de Tiroides
	AEMICE	Asociación Española Pacientes con Cefalea
	AADA	Asociación de afectados por la dermatitis atópica
	ConArtritis	Coordinadora Nacional de Artritis
Campañas de concienciación	Diabetes Madrid	Asociación Diabetes Madrid
	FEDE	Federación Española de Diabetes
Escucha activa de pacientes	ASAMMA	Asociación de Atención a Mujeres Operadas de Cáncer de Mama
	Asociación CMm	Asociación de Cáncer de Mama Metastásico
	Asociación Saray	Asociación Navarra de Cáncer de Mama
	ANADIS	Asociación para la Atención y Defensa del Niño y Adolescente Diabético de Sevilla
	FECMA	Federación Española de Cáncer de Mama
	FEDE	Federación Española de Diabetes
	Asociación CMm	Asociación de Cáncer de Mama Metastásico
	AEACaP	Asociación Española de Afectados de Cáncer de Pulmón
Generación de materiales de interés	AECAT	Asociación Española de Cáncer de Tiroides
	AEMICE	Asociación Española Pacientes con Cefalea
	ConArtritis	Coordinadora Nacional de Artritis
	Acción Psoriasis	Acción Psoriasis
Iniciativas de Lilly	AADA	Asociación de afectados por la dermatitis atópica
	ConArtritis	Coordinadora Nacional de Artritis
	FEDE	Federación Española de Diabetes
	Acción Psoriasis	Acción Psoriasis
Jornadas formativas (multipatrocinio)	AADA	Asociación de afectados por la dermatitis atópica
	AEMICE	Asociación Española Pacientes con Cefalea
	ASEPAR	Asociación Sevillana de Pacientes con Artritis Reumatoide
	ConArtritis	Coordinadora Nacional de Artritis
	FEDE	Federación Española de Diabetes
	GEPAC	Grupo Español de Pacientes con Cáncer

Proyectos destacados

Diabetes Cup: Es un proyecto que nace del dialogo con las asociaciones de pacientes para fomentar la autonomía y reforzar la educación diabetológica, siendo un aspecto fundamental para que las personas con diabetes tipo 1 puedan tener su enfermedad bajo control.

Está dirigido a niños y familiares con diabetes de tipo 1 y se realiza en colaboración con la Federación Española de Diabetes (FEDE). El objetivo es normalizar la enfermedad de diabetes a través del deporte, promover hábitos de vida saludables y crear un entorno donde los niños y familiares puedan interactuar con otras familias en su misma situación e intercambiar sus experiencias.

Para llevarlo a cabo, se invita a niños y niñas con diabetes tipo 1 en edades comprendidas entre los 8 y 12 años a participar en un fin de semana en un torneo de fútbol en la Ciudad de Fútbol de Las Rozas. Se promueve la deportividad en conjunto con la educación diabetológica, fomentando la autonomía de los niños bajo supervisión de un equipo de profesionales sanitarios. En 2021 participaron 60 familias (180 personas), un médico endocrino pediátrico y ocho educadoras en diabetes.



En la Diabetes Cup, los niños disfrutan de un fin de semana con otros niños con diabetes en un entorno controlado mientras hacen deporte y otras actividades lúdicas. En este marco, interiorizan las buenas medidas del control diabetológico en actividades prácticas. Además, se organizan sesiones para que los padres profundicen en aspectos emocionales y en el conocimiento de la patología que redunde en una mayor autonomía de su hijo.

Es diabetes, es tu vida: En la alianza Boehringer-Lilly y en colaboración con FEDE, SED y redGDPS se ha llevado a cabo la iniciativa "Es diabetes, Es tu vida" con el objetivo de animar a las personas con diabetes tipo 2 a ser más activos en el control de su enfermedad y a retomar el seguimiento médico, teniendo en cuenta el contexto actual de post pandemia.

Para explicar mejor las implicaciones de la diabetes, se han generado numerosas piezas informativas sobre la interconexión de los sistemas cardiovasculares, renales y metabólicos. Entre ellas, destacan tres **vídeos testimoniales** de personas con diabetes y con alguna complicación cardiovascular, renal o metabólica contando su experiencia con la diabetes y con el documental **"Interconectados"**, en el que se compara la interconexión de los sistemas con el funcionamiento de un edificio. En la difusión de esta iniciativa, se han generado 589 impactos en medios de comunicación tradicionales y redes sociales.



Ver testimonios



Documental
"Interconectados"

AEMICE 3.0: Una de las principales demandas de las personas con cefalea es la información sobre esta enfermedad neurológica. Cuando el dolor no cesa e impacta en nuestras vidas de una forma significativa queremos obtener respuestas a lo que nos sucede. En este punto, la Asociación Española de la Migraña y otras Cefaleas (AEMICE) es una fuente de información fiable para pacientes y familiares. El empoderamiento del paciente a través de la educación sobre su enfermedad y su tratamiento le capacitan para un mejor manejo de los síntomas y, por lo tanto, un mayor control de la enfermedad.

AEMICE quiere ser referente en información sobre migraña y cefalea con contenidos actualizados, acordes a las demandas de los pacientes. Para ello, que AEMICE ha organizado durante 2021 un envío continuado de información a través de diferentes canales, como el envío de 11 newsletters, difusión en redes sociales y 4 webinars alrededor de la migraña de una hora de duración con la colaboración de Lilly, entre otros patrocinadores.



El webinar **"Desmontando mitos sobre la migraña"** y patrocinado por Lilly lleva ya cerca de 1.200 visualizaciones. En los comentarios en la web se ve el agradecimiento por parte de la audiencia, así como la idoneidad de este contenido.

Está Conectado: La espondiloartritis agrupa enfermedades inflamatorias crónicas con múltiples síntomas, que, si no se tratan, pueden tener un efecto dominó importante en la calidad de vida del paciente. Además, los síntomas difusos, inespecíficos o compartidos entre diferentes enfermedades hacen que se dificulte el diagnóstico.



La colaboración entre médicos y pacientes para identificar los síntomas no tratados puede ayudar a detener ese efecto dominó. Para dar a conocer esta enfermedad se creó la **campana Está Conectado**, avalada por CEADE, y que se difundió fundamentalmente por redes sociales. Este vídeo y el resto de los materiales han recibido más de 400 mil visualizaciones en redes sociales, solo en los canales de Lilly.

Programas de apoyo a pacientes

Lilly es consciente de que para mejorar la salud los tratamientos farmacológicos no son suficientes, ya que las enfermedades necesitan un abordaje integral. Los programas de apoyo a pacientes tienen como objetivo facilitar a la persona enferma el cumplimiento terapéutico y apoyarles en la adquisición y mantenimiento de hábitos saludables.

Para ello, Lilly desarrolla materiales, aplicaciones, servicios telefónicos y otros programas y proyectos, que se ofrecen a los profesionales sanitarios como apoyo para su trabajo en la gestión de la enfermedad con el paciente.

Nuestro **Programa de Apoyo a Pacientes (PSP) se denomina Lilly Plus**. El objetivo de este programa es ayudar a los pacientes que inician su tratamiento con un fármaco de Lilly, a través de soporte telefónico o presencial de una enfermera. El contenido incluye formación en las primeras administraciones del fármaco, así como otros materiales educativos que pueden contribuir de forma positiva a mejorar o controlar su enfermedad (alimentación, consejos para una vida sana, técnicas de relajación, consejos prácticos de cuero cabelludo, uñas, maquillaje, tatuajes, etc).

Además, dispone de un servicio **24 horas totalmente gratuito** donde personal de enfermería especializado ofrece a pacientes y cuidadores información personalizada sobre la enfermedad de forma fiable e inmediata.

El programa ayuda a facilitar la comprensión de la información y aclarar gran parte de las dudas que las pacientes pueden tener una vez abandonan la consulta del médico.

En 2021, hemos atendido a más de **6.800 pacientes** en los 6 programas de apoyo gestionados. Estos programas se ejecutan a través de equipos de enfermería que atienden las llamadas de los pacientes, ayudándoles a resolver sus dudas acerca de la medicación y mejorando su conocimiento acerca de la enfermedad y hábitos de vida saludables.



Las áreas terapéuticas en las que Lilly pone estos programas a disposición de los profesionales sanitarios y pacientes son **oncología, osteoporosis, psoriasis, artritis reumatoide, artritis psoriásica y déficit de hormona de crecimiento**.

La valoración de los usuarios es de un 9,5 sobre 10 y el 92% recomiendan el servicio.

Durante el 2021, también desarrollamos un programa educativo que llamamos "AR-DECO - Decisiones compartidas en AR" que ofrece la posibilidad de optimizar la comunicación médico-paciente y conseguir que el paciente se sienta involucrado en la decisión del tratamiento. Para ello, desarrollamos un micro-site cerrado sólo para reumatólogos donde pueden ver role-plays, consejos y herramientas de comunicación.

Además, compartimos a través de los medios de comunicación, de divulgación y publicaciones científicas la disponibilidad de una herramienta dirigida a facilitar la conversación entre pacientes de artritis reumatoide y reumatólogos. Diario Médico premió este proyecto en uno de sus certámenes.

4.2.2. Junto a los profesionales de la salud

La necesidad del profesional sanitario de estar actualizado para su práctica clínica y de investigación, por un lado, y la gestión del enorme volumen de publicaciones técnicas que existen en el sector, por otro, son dos cuestiones a las que Lilly quiere contribuir a resolver.

Para ello, cuenta con el programa de formación continuada **Aula Lilly** que ofrece un aprendizaje transversal para el profesional sanitario en formato de cursos prácticos o talleres que se imparten en los propios hospitales o cerca de los mismos, así como en el marco de congresos científicos. Son talleres en torno a la evaluación, búsqueda y gestión eficiente de la evidencia. El objetivo es que el profesional sanitario pueda optimizar el tiempo dedicado a la recuperación de información de calidad para su práctica clínica y pueda desarrollar de forma óptima actividades de investigación, para el beneficio del paciente.

El catálogo de formación del Aula Lilly incluye cursos de búsquedas bibliográficas, lectura crítica de artículos científicos o estadísticas para la toma de decisiones.



AULA LILLY	2021	2020	2019
Nº eventos realizados	102	65	60
Profesionales que asistieron	3.226	4.540	1.140
Recomendarían esta reunión (Muy probable / probable)	96%	96%	95%
Satisfacción general (excelente / bueno)	93%	93%	89%

Durante 2021, se han realizado talleres de Aula Lilly en el marco de los siguientes congresos científicos nacionales: SEMERGEN (Sociedad Española de Médicos de Atención primaria) y SER (Sociedad Española de Reumatología). A nivel internacional se ha celebrado la reunión anual del iOncoCare (International Group for Oncologic Supportive Care Study).

Además de acciones y proyectos transversales, Lilly lleva a cabo iniciativas específicas por áreas terapéuticas para resolver necesidades concretas de los profesionales de cada patología.



Entre los proyectos más destacados desarrollados en 2021 por área terapéutica caben destacar:

Diabetes:

Diabethink: el objetivo de este proyecto es mejorar los resultados en salud del paciente diabético tipo 2 a largo plazo priorizando las necesidades del sistema asistencial de la Diabetes Mellitus y plantear planes de acción en 5 líneas estratégicas:

1. Evaluación, gestión asistencial y resultados en salud
2. Medicina de Precisión.
3. Tecnología y digitalización.
4. Estructura de la investigación.
5. Educación sanitaria



Se lleva a cabo mediante una reunión presencial anual además de workshops online. En 2021, se organizaron 7 grupos de trabajo en los que participaron 50 profesionales. Este proyecto se realiza en colaboración con un comité científico formado por los presidentes SEEN (Sociedad Española de Endocrinología y Nutrición), SED (Sociedad Española de Diabetes) y la fundación REDGDPS (Red de grupos para el estudio de la diabetes en Atención Primaria de la Salud), principales especialistas en esta patología.

Kits Inicio: su objetivo es facilitar el inicio a la terapia con insulina basal. Entre los materiales más relevantes se incluyen videos explicativos para enseñar la técnica de la inyección y redirige a la web de Lilly diabetes donde se encuentra contenido de acceso

restringido a profesionales sanitarios, de forma que sean ellos quienes guíen la formación de cada paciente. Este proyecto está pensado por y para las personas que debutan con en el tratamiento con la insulina, para facilitarles ese proceso y superar barreras.

En 2021 se entregaron además 6.000 kits. Los comentarios de los profesionales han sido muy positivos y piden recurrentemente este recurso.



XII Reunión anual de Diabetes: Se trata de un foro de alto impacto científico, de discusión e intercambio científico dirigido a médicos expertos en el área de diabetes como endocrinólogos, pediatras, endocrinólogos pediátricos, especialistas de medicina interna y de atención primaria. El número de asistentes ascendió a unos 60. Este año se celebró la XII edición y se centró en las últimas novedades en el campo de la diabetes tipo 1 y tipo 2, con especial foco en:

1. Últimos avances en investigación y manejo de la diabetes tipo 1.
2. Aspectos fisiopatológicos del efecto cardiovascular de algunos tratamientos para la diabetes tipo 2.
3. Nuevas terapias incretínicas.

Paso a paso Avanzado en el control de la Diabetes tipo 1: Es una iniciativa educativa donde los distintos profesionales que tratan a los pacientes con diabetes tipo 1 comparten inquietudes y experiencias para mejorar su asistencia clínica. Esta iniciativa se complementa con materiales formativos como infografías y videos.

En esta segunda edición, que además coincidió con el centenario del descubrimiento de la insulina, participaron unos 200 profesionales. Entre los ponentes se incluyó al reconocido profesor Bernard Zinman de la Universidad de Toronto.



Inmunología:

Curso de gestión clínica: programa formativo dirigido a profesionales sanitarios dermatólogos organizado en colaboración con la Academia Española de Dermatología y Venereología (AEDV) y la Escuela de Negocios ESADE. El objetivo es conocer e incorporar las nuevas técnicas e instrumentos de gestión clínica; desarrollar capacidades y conocimientos para gestionar estratégicamente los servicios y unidades, así como profundizar en el desarrollo personal y profesional como directivos y líderes en el ámbito de la Dermatología y Venereología. Se lleva a cabo mediante 20 sesiones virtuales de 2 horas de duración cada una. En esta edición, participaron 30 dermatólogos cuya valoración del programa fue muy positiva.

Título Experto en Dermatología clínico-quirúrgica: impartido como título propio de la Universidad de Alcalá de Henares, tiene una duración de seis meses y se desarrolla en formato presencial y online resuelve directamente las necesidades de formación continua para el perfeccionamiento y especialización en patología cutánea. El contenido del título propio universitario de posgrado está diseñado de acuerdo con las necesidades expresadas por los profesionales en dermatología que no tienen por qué ser coincidentes con los temas terapéuticos centrales sobre los que trabaja Lilly. En 2021 participaron 80 dermatólogos.

Oncología:

IV Curso Universitario Abordaje Integral del Paciente con Cáncer Gástrico, en colaboración con la Universidad Francisco de Vitoria, el objetivo del curso es promover y refrendar la medicina centrada en la persona para los profesionales de la salud que desarrollan su actividad asistencial en el campo de la oncología. El cáncer gástrico tiene una baja incidencia y son muy pocos los avances que ha habido en este campo.

El programa permite a los alumnos obtener una información actualizada y contrastada sobre el manejo del paciente con cáncer gástrico concienciándoles de la importancia del abordaje multidisciplinar para mejorar el diagnóstico y la respuesta del tratamiento. Asimismo, analiza los aspectos que influyen en la calidad de vida del paciente como factor determinante para la mejora en el tratamiento del cáncer gástrico. Además, de revisar los últimos avances en diagnóstico y tratamiento, el programa presenta como ejes fundamentales, un auténtico abordaje multidisciplinar para mejorar el diagnóstico y la respuesta del tratamiento, así como una adecuada actuación a nivel nutricional.



Foro NexGen expertos nacionales e internacionales se reunieron en el I Foro NexGen en el objetivo de identificar las mejores prácticas en diagnóstico molecular avanzado (NGS) de pacientes oncológicos y las barreras que dificultan el acceso de los pacientes en España.

En España, se invierten 19.300 millones de euros en oncología y en el año 2021 se estima que habría 275.000 nuevos casos de cáncer. El uso de técnicas genómicas permitiría acortar los tiempos de detección, ofrecer el diagnóstico más acertado para cada caso, lo que ayudaría a alcanzar un ahorro considerable en el sistema sanitario, así como mejorar la calidad de vida de los pacientes.

Este es uno de los debates centrales sobre los que ha girado este foro en el que participaron, entre otros los principales especialistas de España con la asistencia de más de 70 personas del ámbito de la Administración Pública y de la atención sanitaria en oncología.



Ret0: iniciativa formativa y de concienciación dirigida fundamentalmente a los profesionales sanitarios. El objetivo es formar a los especialistas implicados en el diagnóstico y tratamiento de cáncer de pulmón no microcítico avanzado y de cáncer de tiroides avanzado en las novedades sobre las alteraciones del gen RET.

La identificación de estas alteraciones genéticas, que ahora pueden tratarse con un fármaco específico, permitirá que los pacientes se puedan beneficiar tanto de un tratamiento a medida, como de minimizar los efectos adversos de tratamientos que no les van a ayudar en el pronóstico de su enfermedad, al tiempo que optimizan los recursos de la administración sanitaria.

Esta iniciativa se articula a través de sesiones formativas de una hora y media elaboradas por un equipo de expertos multidisciplinar (oncólogos y patólogos) donde comparten y debaten sobre estas alteraciones en RET, se identifican los pacientes y se lleva a cabo un mejor abordaje de la enfermedad. El contenido se encuentra disponible en Internet para favorecer su posterior acceso por parte de los profesionales sanitarios. En 2021 hubo 65 participantes a falta de realizar la última sesión en 2022.

Neurología/Dolor:

Título Universitario de especialista en cefaleas, desarrollado en colaboración con la **Universidad Francisco de Vitoria**, este programa ofrece al profesional una formación

de calidad adecuadamente acreditada que ayude al neurólogo a realizar un abordaje integral del paciente con cefalea.

El grueso del programa se realiza bajo metodología de tutorías online a través de las cuales y de manera proactiva, se plantean actividades basadas en análisis de bibliografía, el debate abierto sobre preguntas relacionadas con el contenido del programa y la puesta en común de casos clínicos. En 2021 se ha llevado a cabo la segunda convocatoria del programa entre mayo y diciembre con la participación de 90 estudiantes.

Proyecto El círculo. Proyecto pionero en la utilización de nuevas tecnologías. El objetivo es la creación de foros en los que los especialistas en cefaleas compartan sus experiencias, los casos de sus pacientes y la forma de tratarlos. La metodología utilizada era la realización de pequeñas reuniones locales donde a través de sus móviles y un novedoso sistema de pooling volcaban sus respuestas para posteriormente comentarlas. Han participado durante todo el año aproximadamente 400 neurólogos españoles, con unos índices de satisfacción muy altos.

Proyecto NOW. Esta acción formativa trata de acercar la práctica clínica española a la práctica internacional. Los asistentes participan en webinars donde especialistas de otros países explicaban los últimos avances en el tratamiento de la migraña, para posteriormente desarrollar un foro a nivel local, en el que se discuten esas prácticas. Durante el año 2021 han participado en esta actualización internacional 150 neurólogos españoles.

Reumatología

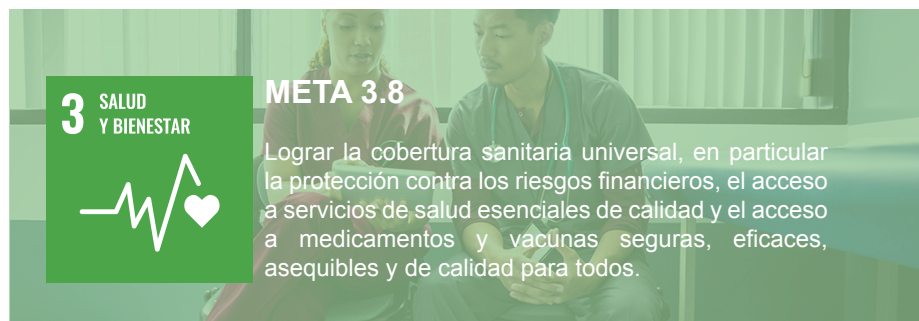
En Clave de ESPA, con el objetivo de que la mayoría de los especialistas en Reumatología puedan profundizar en la información científica en espondiloartritis axial. Para ello se han realizado dos reuniones nacionales y varias locales con una participación de 600 profesionales sanitarios entre junio y diciembre 2021.

Currículo en Reumatología. Consiste en la realización de reuniones en pequeños grupos por todo el territorio español en el que dos ponentes presentan los últimos avances y evidencias publicadas relativos a los fármacos que Lilly ofrece en esta especialidad. El objetivo es proveer de una nueva solución a pacientes con necesidades no cubiertas, cuando el tratamiento actual es insuficiente. Esta actividad se realiza de enero a diciembre y en 2021 ha contado con 1208 participantes.

Reunión anual de enfermería. En esta edición participaron 180 profesionales de enfermería. El objetivo es ofrecer un foro común para profesionales de enfermedades inflamatorias del sistema autoinmune. Los profesionales de enfermería de los servicios de Dermatología y Reumatología son una pieza clave en la comunicación con el paciente, en el seguimiento de su enfermedad y adherencia al tratamiento. Esta iniciativa proporciona formación adicional de las patologías en las que trabajan.

Apoyo a los Gestores Sanitarios

El acceso de todas las personas a los tratamientos es uno de los retos del sector y Lilly se siente especialmente comprometida con este objetivo. Es además, una de las metas del **ODS 3, concretamente la meta 3.8 Cobertura Universal y Acceso a Medicamentos**.



A nivel global, desde hace años Lilly tiene como meta que en el año 2030 se consiga el acceso a una atención médica de calidad en entornos con recursos limitados para 30 millones de personas. En España, el Sistema Nacional de Salud proporciona una cobertura universal, sin embargo, Lilly trabaja para que el acceso sea real en la práctica para todas las personas independientemente de su situación y de la Comunidad Autónoma en la que residan.

En el trabajo con los gestores sanitarios, Lilly lleva a cabo distintas acciones como los Advisory Boards con profesionales de farmacia de hospitales y clínicos, formación específica, colaboración para la identificación de fórmulas que consigan una mejor financiación de la innovación médica disponible y programas de formación acreditados.

El equipo de acceso al mercado actúa como mediador entre la compañía farmacéutica y las administraciones públicas, en particular, los gestores de las 17 Comunidades Autónomas, para hacer llegar los medicamentos innovadores a los pacientes y que el médico lo pueda prescribir a aquellos que los necesiten.

El equipo trabaja con la información científica disponible de los estudios clínicos, así como con información económica, para comunicar a los agentes sanitarios el medicamento que va a ser utilizado en sus respectivos centros.

Proyectos destacados:

Cursos Abordaje Integral de la Migraña, Artritis Reumatoide y Cáncer de Mama en Farmacia Hospitalaria. Se trata de títulos propios de la Universidad de Alcalá de Hena-

res que son organizados por la consultora creativa de soluciones de salud Clover y por la SEFH (Sociedad Española de Farmacia Hospitalaria).

En 2021 cada curso contó con entre 75 y 100 participantes por curso. Los alumnos que pudieron afianzar y ampliar los conocimientos sobre estas patologías en cuestiones referentes a la etiopatogenia, diagnóstico, valoraciones y herramientas disponibles para optimizar la atención farmacéutica proporcionada a pacientes y mejorar los resultados en la salud consiguiendo, a su vez, el máximo beneficio clínico con estas terapias.

Curso Gestión Clínica Fast Track: Liderando la Innovación. Este curso patrocinado por Lilly es impartido por Deusto Business School y reconocido por la Universidad de Deusto. Durante 2021 se llevó a cabo en formato online.

El objetivo del curso que los gestores y los profesionales clínicos refuercen sus competencias en liderazgo e innovación sanitaria teniendo en cuenta el contexto sanitario actual. De este modo se potencia la capacidad de repensar sus sistemas y organizaciones, explorar con sus equipos soluciones innovadoras, mejorar el rendimiento organizativo y contribuir a mejorar la experiencia de pacientes y ciudadanos. En 2021 se celebró la V Edición del programa y contó con 25 participantes.

Formación en Evaluación y Acceso a la Innovación Terapéutica. A través de esta acción formativa estructurada en cuatro módulos online más una sesión presencial con casos prácticos. Los 70 asistentes de 2021 consiguieron actualizarse en los procedimientos de evaluación de la innovación terapéutica, así como en el acceso a la misma. Se trata de un título propio de formación continua de la Universidad de Alcalá de Henares que se desarrolla en colaboración con la Sociedad Española de Reumatología, la Federación de Asociaciones Científico Médicas Españolas (FACME) y la Sociedad Española de Farmacología Clínica (SEFC).





Durante 2021, Lilly ha desarrollado a través de las distintas áreas de la compañía un total de 471 patrocinios y colaboraciones con organizaciones sanitarias con una inversión de 6,51M €

4.3. Comunidades

4.3.1. Impacto positivo en las comunidades locales

Nuestra mayor generación de valor es mejorar la vida de las personas, contribuyendo al cuidado de su salud, pero además, queremos impactar en las comunidades en las que operamos, alineados con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas**.



El propósito de Lilly, mejorar la vida, comienza con los pacientes y se extiende a las personas y lugares que nos rodean, especialmente aquellos con recursos limitados. Más allá de nuestros medicamentos, invertimos nuestro tiempo, experiencia y recursos para impulsar el impacto social con un enfoque en la salud. Ya se trate de una crisis de salud como COVID-19 o un desastre natural, Lilly da un paso al frente por el bien común. También nos involucramos en problemas sociales específicos que afectan nuestro negocio y empleados, con énfasis en la justicia racial y la educación.

Nos enfocamos en el desarrollo de acciones e iniciativas que construyen (ETC), **en la acción y la promoción que construyen comunidades más fuertes donde las personas y las empresas pueden prosperar**. Colaboramos con organizaciones que tienen un historial probado de impacto social. Y alentamos a nuestros empleados a que se ofrezcan como voluntarios y de manera que promuevan nuestro propósito y el de todos y todas.

A nivel mundial, Eli Lilly & Company trabaja para hacer crecer el negocio de forma responsable y sostenible buscando formas que mejoren la vida de las personas y beneficien a la sociedad.

Prueba de ello es nuestro programa de ámbito mundial articulado a través de una alianza de salud global conocido como **Lilly 30x30**. A través de este programa Lilly en el mundo posee el ambicioso objetivo de mejorar **para 2030 el acceso anual a atención médica de calidad para 30 millones de personas que viven en comunidades con recursos limitados**.

Además de las contribuciones de su matriz americana Eli Lilly & Company con las que también colabora Lilly España, la filial española mejora su huella social a través de otras contribuciones que se encuentran enmarcadas en la estrategia de trabajo con la comunidad en la que operamos.

Desde España, Lilly pone en valor sus recursos y colabora con las principales organizaciones de salud para generar valor compartido y aportar su granito de arena en la resolución de los complejos desafíos de salud nacional y mundial a través de diferentes proyectos.

Acorde con la estrategia de **Voluntariado de Lilly**, desarrollamos colaboraciones en tres ámbitos: la salud, la educación y la formación para el empleo. Lilly quiere contribuir en la mejora de los hábitos saludables en aquellos entornos con más dificultades y apuesta por un futuro con profesionales formados, cualificados que formen parte de un sistema sanitario robusto, en un ecosistema científico de excelencia y con ciudadanos preparados para participar en el progreso de la sociedad.

TRABAJO CON LAS COMUNIDADES

Palancas corporativas

Apoyo a la implicación de los empleados

SALUD

Desafío Health
Emprende inHealth



Día del Voluntariado
Premios la ONG del Empleado

FORMACIÓN

Desafío PRO
Desafío PRO Empleo



FILANTROPÍA Y SOLIDARIDAD

El Árbol de los Sueños
Carreras solidarias
Únete a los que ayudan



A wide-angle photograph of a schoolyard where children are participating in an outdoor activity. In the foreground, two boys are seen from behind, wearing face masks and looking towards the center of the yard. The boy on the left is wearing a white shirt and glasses, while the boy on the right is wearing an orange shirt. In the middle ground, a group of children and adults are gathered around a circle of yellow cones. One child is in the air, performing a jump or dance move. The background shows a brick school building with a covered walkway and a basketball hoop. The sky is clear and blue.

Desafío Health ha tenido una duración de 4 meses (marzo a junio de 2021). La implicación de los voluntarios de Lilly se centró en la participación en 8 talleres familiares de 2 horas de duración en los que participaron 15 familias y 31 niños.

Apoyamos la salud y la innovación:

Proyecto DESAFÍO HEALTH: Dentro del ámbito de la Salud y con el objetivo de combatir las elevadas tasas de obesidad en niños y adolescentes, Lilly desarrolla este proyecto de voluntariado corporativo de la mano de la Fundación United Way y de la Fundación Gasol, quien ha desarrollado esta metodología de intervención familiar intensiva. Con el objetivo de formar en hábitos de vida saludable a familias en situación de vulnerabilidad, el proyecto se desarrolla en cuatro ejes de intervención:

1. Deporte y actividad física
2. Alimentación saludable
3. Descanso
4. Bienestar emocional

Los objetivos más relevantes conseguidos durante el proyecto son:

- Motivar a las familias a generar cambios sostenibles para una vida más saludable.
- Empoderar a las familias para sentirse capaces de tomar las riendas de su salud.
- Toma de conciencia por parte de los niños de la importancia de llevar una vida saludable.

VI Programa EMPRENDE INHEALTH: Emprende inHealth es el programa de apoyo al emprendimiento social en el ámbito de la salud impulsado por Lilly en alianza con la Fundación UnLimited Spain.

El objetivo de Emprende inHealth es dar un apoyo personalizado a emprendedores a través del mentoring y el asesoramiento a través del voluntariado de la plantilla y, de este modo, generar un cambio en la cultura de Lilly España. Así se logra impulsar la innovación dentro y fuera de la empresa, a partir de la creación de valor compartido en tres dimensiones -emprendedor, organización y sociedad- en las que todos ganan.

El impacto de esta nueva edición del programa se resumen a continuación:

67 candidaturas	6 startups	64 voluntarios	489h voluntariado
116h apoyo directo	17,5h formación	33h mentoría	38 sesiones grupales
4,5 recomendación startups	4,2 satisfacción startups	4,2 satisfacción	+65% nivel confianza vol.

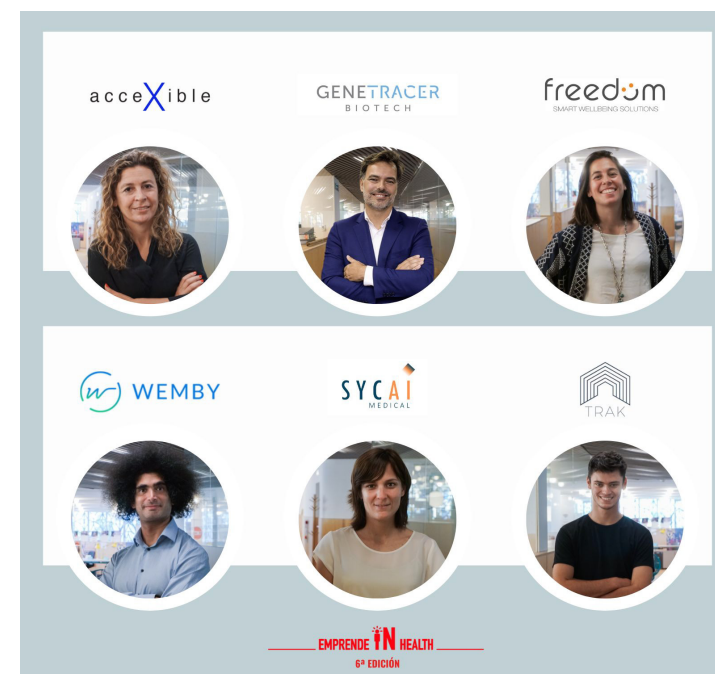


29.700 beneficiarios
+6 empleos creados
1,8M € facturados
13% financiación

Beneficios para los emprendedores: Las startups fortalecen y consolidan varias de las dimensiones de su propuesta empresarial. Concretamente, existe una mejora medida en su modelo de negocio, fortalecimiento institucional y legal, comunicación y visibilidad así como la medición del impacto social.

Beneficios para la organización: Lilly es positivamente impactada por Emprende inHealth dado que este programa facilita la incorporación de la cultura de intra emprendimiento en las personas que trabajan la compañía, generándose así un efecto contagio de las capacidades emprendedoras dentro del ámbito organizacional de la empresa.

Beneficios para la sociedad: Las startups que participan en Emprende inHealth generan o generarán un impacto medible en la sociedad (beneficiarios directos e indirectos) en la que operan desde su modelo de negocio contribuyendo a resolver problemas sociales concretos.



Apoyamos la formación y el acceso al empleo

Proyecto DESAFÍO EMPLEO: desarrollado en colaboración con la **Fundación United Way**, este proyecto tiene como objetivo apoyar el proceso de inserción laboral de jóvenes que no han tenido ocasión de acceder al mercado de trabajo y que forman parte del casi 40% de desempleo juvenil que ha registrado España en los últimos meses (Fuente: Eurostat, julio 2021).

El proyecto se desarrolla a través de un programa en el que empleados de Lilly se convierten en mentores y acompañan durante dos meses a jóvenes de hasta 30 años que se encuentra en situación de desempleo – inscritos en Garantía Juvenil – durante los que adquieren los conocimientos más demandados por el mercado laboral para mejorar sus oportunidades de acceso al empleo, en áreas muy concretas (marketing digital, herramientas digitales, aplicaciones informáticas, etc).

El apoyo de los mentores ayuda a los jóvenes a superar bloqueos y miedos en el proceso de búsqueda de trabajo, reforzando la capacidad de reflexión, análisis y toma de decisiones, motivándolos a confiar en sus capacidades y fomentando el esfuerzo como vehículo para alcanzar metas.

Para la puesta en marcha del proyecto hemos contado con la **Fundación Generation Spain**, entidad enfocada en empoderar a jóvenes para que alcancen carreras sostenibles y de impacto.

El proceso de mentoría fue desarrollado durante los meses de mayo a junio de 2021 y se resume en estas cifras:



Los objetivos más relevantes conseguidos durante el proyecto son:

- Motivación y movilización de los jóvenes hacia el mercado laboral.
- Desarrollo del pensamiento crítico y capacidad de análisis.
- Mejora de habilidades como escucha activa, empatía, asertividad...
- Adquisición de competencias y habilidades para la búsqueda de empleo.

Poniendo el foco en los voluntarios, cabe destacar que este proyecto les ha permitido:

- Descubrir el poder del voluntariado y conocerse más a sí mismos en el ejercicio del rol de mentor.
- Darse cuenta de cuál puede ser su contribución con los jóvenes.
- Entender y conectar con las preocupaciones y la realidad de jóvenes en el proceso de búsqueda de empleo.

Proyecto DESAFÍO PRO: esta una iniciativa que tiene como objetivo prevenir el fracaso escolar a través de sesiones de mentoría con los jóvenes, en los que se desarrolla un diálogo sobre el futuro en el que prima la escucha activa. La actividad está enmarcada dentro de la iniciativa Proyecto Global Youth Challenge organizada por la Fundación United Way España junto al a Fundación Exit.

El proyecto se basa en tres pilares: la innovación y diversidad pedagógica como herramienta para el empoderamiento de los estudiantes, el uso de sus capacidades para emprender proyectos que supongan un cambio social enfocado a la salud y la involucración de los voluntarios de la compañía, los profesores y los alumnos para conseguir diseñar soluciones con potencial para ser implementadas.

En esta edición participaron 13 jóvenes y 13 voluntarios de Lilly que sumaron un total de 208 horas de voluntariado corporativo.

XIV DÍA DEL VOLUNTARIADO: Se trata de una fecha señalada para la empresa, que la celebra de manera simultánea en todo el mundo. Desde su primera edición en 2016, se han realizado más de 1,2 millones de horas de voluntariado entre todas las filiales del grupo.

En la edición de este año han participado en torno a **500 empleados de Lilly España que han dedicado alrededor de 800 horas de voluntariado corporativo en 15 actividades sociales, deportivas y medioambientales**, que buscan generar un impacto positivo en la sociedad de acuerdo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

Al igual que en 2020 y, debido al contexto de la pandemia, la mayoría de las actividades se tuvieron que realizar en formato online y en un número de horas más reducido. Pese a ello, nos sentimos satisfechos de haber podido mantener la actividad y de haber recibido el agradecimiento de los beneficiarios que al final consiguieron igualmente nuestra ayuda.

En el ámbito de las **actividades medioambientales**, se han realizado 4 talleres diferentes en colaboración de entidades expertas en la materia como **Reforesta y Ecoherencia**. Los talleres han estado centrados en temas como el cambio climático, la reforestación y la restauración de los bosques, la relación entre la salud y la biodiversidad, y el consumo y ahorro de energía. Estas sesiones han tenido una metodología teórica, pero un enfoque práctico que permitirá generar un impacto positivo en el medioambiente por parte de los empleados de Lilly a través de la concienciación y el conocimiento.

Uno de los hitos ha sido la donación de 20.000€ por parte de Lilly a la campaña **#ÚneteALosQueAyudan** de la Fundación United Way en España. Esta donación ha sido posible gracias al esfuerzo de los empleados de Lilly. El equipo de la empresa ha recorrido de manera conjunta más de 2.000 kilómetros en bici, corriendo o andando para lograr el reto que se les proponía en una de las actividades. Como recompensa, la empresa ha realizado esta donación destinada a ayudar a colectivos vulnerables por la COVID-19.

En concreto, la donación ha sido realizada al **proyecto HOMEY de la Asociación Un Inicio**, que provee de artículos de primera necesidad como productos de alimentación frescos, de higiene personal e infantiles a 130 familias y un total de 500 personas. Asimismo, una parte de la donación irá destinada a un proyecto de **YMCA** en España (Young Men's Christian Association) para el pago de suministros del hogar de familias vulnerables.

Un año más, de la mano de la **Fundación Pequeño Deseo**, 35 voluntarios de Lilly han colaborado en la decoración del Hospital 12 de Octubre. En concreto, los voluntarios de Lilly han ornamentado piezas de madera que más tarde se colocarán en la zona que conecta el área de Medicina Nuclear con la zona de Lencería del hospital.



En cuanto al ODS 10 (reducción de las desigualdades), se han realizado numerosas actividades. Por un lado, en colaboración con la Fundación Juan XXIII Roncalli se ha trabajado en materia de diversidad con personas con discapacidad gracias a la celebración de dos talleres sobre actualidad y expresión artística. Además, de la mano de United Way y las Residencias Domus Vi, los voluntarios no se han olvidado de los más mayores y han escrito 100 cartas para ancianos. Asimismo, también se ha llevado a cabo asesoramiento a dos organizaciones sin ánimo de lucro (Cienciaterapia y Arte Paliativo) para ayudarles en sus tareas del día a día.



En el ámbito de la educación de calidad (ODS 4), se han realizado dos actividades: una 'Feria de las Profesiones', que busca orientar a los jóvenes en su futuro laboral, ayudándoles a elegir la rama en la que mejor pueden desarrollar sus habilidades individuales.



Este año, por primera vez, el **Día del Voluntariado** ha dado la oportunidad a los empleados de Lilly de ofrecer su ayuda al colectivo de las mujeres en situación de vulnerabilidad y contribuir a la igualdad de género y el empoderamiento de todas ellas (ODS5). Los voluntarios, en colaboración con la Fundación Jose M^a de Llanos, han ofrecido su ayuda a estas mujeres para la búsqueda de empleo, mejorar su currículum y preparar la entrevista de trabajo.

El Árbol de los Sueños: Los empleados de Lilly han colaborado un año más en esta iniciativa que tiene lugar cada Navidad en Lilly desde hace más de diez años.

Esta iniciativa posibilita que niños en riesgo de exclusión social del barrio madrileño de Orcasitas reciban regalos por Navidad. Este año han participado 120 trabajadores de Lilly que han comprado 215 juguetes aportando la empresa 61 más, por lo que el total de regalos asciende a 276. Se han entregado a través de la asociación Pato Amarillo que desarrolla su actividad en el barrio de Orcasitas de Madrid.

VALORACIÓN ECONÓMICA DE LOS JUGUETES:



4.554€ DONADOS POR EMPLEADOS
1.350€ DONADOS POR LILLY



Premios la ONG del empleado: cuyas candidaturas han sido presentadas por empleados de Lilly, quienes colaboran activamente a título personal con cada una de las ONG candidatas. De esta manera, en sus doce ediciones, estos premios cumplen su objetivo de reconocer la labor social de los empleados alineada con el compromiso de la empresa de mejorar la vida de las personas, no sólo con los tratamientos, sino con diferentes formas de generar un impacto positivo en las comunidades donde la compañía opera.

A lo largo de estos doce años, han participado más de 200 organizaciones y Lilly ha donado 120.000 euros a proyectos solidarios. Se convocan dos categorías: ámbito nacional y ámbito internacional y los ganadores de cada una de ellas recibe una donación de 5.000 euros para desarrollar un proyecto.

En esta ocasión, el empleado ganador en la categoría internacional presentó un proyecto de la **ONG Fundación Soler** para la instalación de un depósito de agua y de un grupo electrógeno que proveerá de agua y luz a 830 personas del orfanato de Koussou en Benin, Africa Occidental.

En la categoría nacional ha sido premiado el empleado que presentó el proyecto de la **ONG Nadie Solo** para financiar el proyecto "Familias que ayudan a familias" por el que 90 menores con discapacidad intelectual entre 5 y 13 años pertenecientes a familias de la Comunidad de Madrid podrán realizar actividades de ocio y tiempo libre, acompañados por familias voluntarias, con el objetivo aprender a cultivar las relaciones de amistad, normalizar la discapacidad y crecer en solidaridad.

Durante 2021, Lilly ha realizado **donaciones por valor total de 1,02M€** lo que supone 58.588€ más de los que se donó en 2020 a diferentes organizaciones sociales.

Una de estas donaciones se realizó en apoyo de las personas evacuadas como consecuencia de la **emergencia de la erupción del volcán de La Palma**. A través de United Way colaboramos con la ONG **World Central Kitchen** para distribuir comidas a los vecinos desplazados en la localidad de El Paraíso.

Voluntariado 2021 Lilly España en cifras



Donaciones realizadas en 2021

Entidad	2021	2020	2019
Donación LISMI AENILCE Ley LISMI**	5.000,00€	6.000,00€	6.000,00€
Donación LISMI Fund Juan XXIII	-	18.000,00€	2.500,00€
Donación LISMI APAMA**	11.000,00€	11.000,00€	9.000,00€
Donación Fundación AFIM	-	-	1.500,00€
Donación ASEM (federacion enfermedades neuromusculares)	3.000,00€	3.000,00€	3.000,00€
Donación fundacion Mary Ward	3.746,28€	3.000,00€	5.000,00€
Donación ASDIPAS	-	-	2.500,00€
Donación Juan XXIII**	20.000,00€	4.271,00€	12.900,00€
Donación FEAFES "El puente"	-	-	4.000,00€
Comite Donaciones Fundacion del Valle proyecto RDC	-	-	3.000,00€
PREMIO ONG DEL EMPLEADO -INTERNACIONAL (ONGD ANAWIM)	-	-	5.000,00€
FUNDACIÓN LILLY Aportación Fondos	850.000,00€	650.000,00€	400.000,00€
FUNDACIÓN COTEC	18.000,00€	18.000,00€	18.000,00€
FUNDAC PERSONAS VOLUNT 2019	-	-	300,00€
FUNDACIÓN UNITED WAY	17.368,00€	129.655,00€	-
(FUNDACIÓN UNITED WAY) voluntariado	20.000,00€	25.000,00€	35.640,00€
Donación LISMI PRODIS**	10.000,00€	12.000,00€	10.000,00€
Donación LISMI Fund Randstad**	20.000,00€	18.000,00€	13.000,00€
Comité Donaciones Acción GEODA	2.000,00€	2.000,00€	2.000,00€
Aportación anual a CEFI	12.500,00€	12.500,00€	-
Donación fundación AFIM- Gabinete investigación.	-	1.500,00€	-
Donación a la Fundacion del Deporte de Alcobendas (FUNDAL)	-	12.000,00€	-
Donación fundación SERES.	6.900,00€	6.900,00€	-
FUNDACIO PRIVADA GUNE	-	3.100,00€	-
Donación Fundación El Valle a traves su socio FUNDAP (Guatemala)	-	6.000,00€	-
Donación Fundacion AVA	-	5.000,00€	-
Donación Fundación Agua Bebe Vida	-	5.000,00€	-
Donación Fundación Pequeño Deseo	-	5.000,00€	-
Donación Fundación Manantial	-	5.000,00€	-
Donación fundación Menudos Corazones	-	4.000,00€	-
Donación ACTAYS	7.000,00€	-	-
Donación Fundación IO	3.000,00€	-	-
Premio ONG empleado: Fundación Nadie Solo	5.000,00€	-	-
Premio ONG empleado: Fundación Salvador Soler	5.000,00€	-	-
Voluntariado. Fundación pequeño deseo	5.000,00€	-	-
Total Donaciones incluidas las relacionadas con discapacidad	1.024.514,28€	965.926,00€	533.340,00€

**donaciones relacionadas con la reserva de empleo en favor de personas con discapacidad, bien a través del desarrollo de actividades de inserción laboral, o bien a través de la creación de empleo directo de personas con discapacidad

4.3.2. Fundación Lilly: 20 años trabajando en beneficio de la salud de los ciudadanos



La Fundación Lilly se constituye en el año 2001 con la misión de contribuir al desarrollo de la sanidad española en beneficio de la salud de los ciudadanos. Para ello, establece tres líneas de acción prioritarias: fomentar la ciencia, contribuir a mejorar la práctica de la medicina y promover los valores del humanismo.

A través de sus proyectos e iniciativas, la Fundación anima a la reflexión y al debate en estos tres campos, reconociendo las iniciativas más innovadoras y poniendo en marcha programas que contribuyen a acelerar su desarrollo. Para ello, cuenta con los mejores expertos nacionales e internacionales, así como con instituciones públicas y privadas que persigan los mismos fines:

- Contribuir a elevar el nivel de la investigación en España y fomentar la cultura científica entre los ciudadanos.
- Impulsar el desarrollo de la medicina, a través de la generación del conocimiento biomédico, su difusión, la formación de los profesionales y la educación médica.
- Promover el uso del idioma español en la transmisión del conocimiento.
- Fomentar los valores fundamentales del humanismo, tanto en la ciencia como en la medicina, e impulsar una medicina más centrada en el paciente.



En 2021, La Fundación conmemoró su 20º aniversario celebrando dos décadas de intensa actividad:



DOS DÉCADAS DE ACTIVIDAD



Con motivo de su 20º aniversario, la Fundación Lilly celebró en Madrid el acto "20 años en la memoria" con la asistencia de personalidades del ámbito científico y médico para celebrar su compromiso con la ciencia, la medicina y el humanismo. El acto contó con la participación de sus órganos de gobierno -Patronato y Consejo Científico- y los miembros de los comités asesores de sus programas más emblemáticos y representantes de las instituciones con las que ha colaborado más estrechamente durante estas dos últimas décadas.

Entre las actividades realizadas por la Fundación en el marco de sus tres líneas estratégicas a lo largo de 2021 caben destacar las siguientes iniciativas:

Impulso de la CIENCIA

Cita con la Ciencia 22: I+D. Campaña enmarcada en el programa Citas con la Ciencia, en el que personalidades de diferentes disciplinas reflexionan sobre la situación de la ciencia y cómo aprovechar el impulso y reconocimiento que ha experimentado en el último año. Bajo el título “Investiga y divulga” el acto se realizó en el auditorio Giner de los Ríos de Madrid con 80 asistentes presenciales y 222 virtuales (600 visualizaciones en YouTube).

Colaboración con SRUK/CERU (Científicos Españoles en Reino Unido) en el proyecto Ciencia-me un cuento 2021. Esta iniciativa reside en un concurso de escritura que nació en 2018 con el objetivo de promover la divulgación científica de una manera divertida y atractiva apropiada para niños de primaria. El objetivo final del concurso es promover el espíritu científico e inspirar a la próxima generación que más adelante construirá nuestro futuro. El concurso contó con 100 cuentos en la categoría de español y 120 cuentos en la categoría en inglés, procedentes de 42 países. Se estimaron tres ganadores en cada categoría.

Colaboración con SRUK/CERU en la edición y presentación del libro Ciencia-me un cuento, recopilación de los cuentos ganadores de las primeras ediciones del concurso de relatos. Presentación en directo desde el Instituto Cervantes de Madrid con 100 asistentes presenciales y más de 80 asistentes virtuales (157 visualizaciones YouTube).

Colaboración entre la Fundación Lilly y The Conversation España. El objetivo de esta colaboración es promover y reconocer la divulgación en salud y medicina en el ámbito hispanohablante, fomentar la utilización del español como lengua para la transmisión del conocimiento científico en general y de las ciencias de la salud en particular, así como impulsar la divulgación social del conocimiento. Para ello, cada año contribuimos a la traducción al español de un número determinado de artículos relevantes publicados en The Conversation. En el año 2021, se tradujeron 76 artículos que tuvieron 3 millones de lecturas en total.

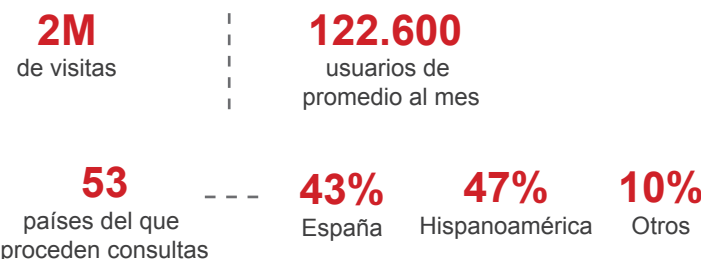
Colaboración con la Real Sociedad Española de Historia Natural en la publicación del catálogo de la exposición ‘La Real Sociedad Española de Historia Natural: 150 años haciendo historia’.

Desarrollo de la MEDICINA

Iniciativa MEDES (MEDicina en ESpañol). Esta iniciativa tiene como objetivo promover la publicación científica en revistas biomédicas en español y favorecer su difusión nacional e internacional mediante diversas actividades de formación y divulgación. Consiste en una herramienta de consulta bibliográfica, cuyos contenidos se actualizan y evalúan de forma continua y a la que se accede de forma gratuita a través de un potente buscador en Internet (www.medes.com).

MEDES es actualmente la base de datos de referencia para búsqueda de documentación en español sobre ciencias de la salud. Contiene 124.500 referencias (artículos) de 110 revistas rigurosamente seleccionadas por un comité de expertos. Estas revistas abarcan 50 materias temáticas.

Cifras 2021:



Dentro del marco de la iniciativa MEDES se han llevado a cabo:

- **XI JORNADA MEDES “La circulación del conocimiento en español”** (90 asistentes presenciales y 170 virtuales).
- **Presentación del número monográfico de Revista de Occidente “España y la media ciencia”** (70 asistentes presenciales y 138 virtuales).
- **Coordinación y publicación del número monográfico de Revista de Occidente “España y la media ciencia”** (400 ejemplares).
- **Presentación del libro “Medicina en español V”** realizada en la Residencia de Estudiantes de Madrid con un número reducido de asistentes presenciales (20) y más de 100 asistentes virtuales.

Cátedra de Educación Médica adscrita a la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid, es una iniciativa única en el panorama

universitario español. Fue ideada con el objetivo de contribuir a la mejora del proceso educativo y, al mismo tiempo, ser uno de los referentes en la enseñanza de la medicina mediante el estudio, fomento e implantación de las mejores prácticas docentes. Sus líneas básicas de actuación son la formación y la investigación sobre enseñanza de la medicina, la aplicación de los conocimientos y la difusión y comunicación.

Dentro del contexto de la Cátedra en 2021 se llevó a cabo:

- **Encuentro de Educación Médica “Educación Médica: momento de transformación”** (100 asistentes presenciales y 150 virtuales).
- **Publicación de la Revista de Educación Médica** (6 números y 2 suplementos).

Fomento del HUMANISMO

- **XX Lección Magistral Andrés Laguna** (Prof. Diego Gracia Guillén). Acto en el Paraninfo de la Universidad de Alcalá de Henares: formato híbrido con número reducido de asistentes presenciales (60) y alrededor de 80 asistentes virtuales.
- Participación en el Día del Niño Hospitalizado, convocado por la **Fundación Atresmedia**.
- La Fundación Lilly y la **Fundación Ortega-Marañón (FOM)** firman un convenio de colaboración dirigido a favorecer el desarrollo de la medicina, impulsar la cultura científica y promover el pensamiento crítico en la sociedad.

Convocatorias de premios:

- **Premios Fundación Lilly de Investigación Biomédica**. Este premio contó con 60 candidaturas. El acto de entrega fue retransmitido en directo desde el Museo Arqueológico Nacional en Madrid. Se realizó en formato híbrido con número reducido de asistentes presenciales (50) y alrededor de 100 asistentes virtuales (434 visualizaciones en YouTube).
- **Premio de Divulgación Científica Fundación Lilly – Apadrina la Ciencia**. El acto de entrega en ‘Cita con la Ciencia 22: I+D. Investiga y divulga’ se realizó en directo desde el auditorio Giner de los Ríos de Madrid con 80 asistentes presenciales y 222 virtuales (600 visualizaciones en YouTube).
- **Premios de Divulgación Medicina y Salud Fundación Lilly – The Conversation**. Se recibieron 128 candidaturas y el acto de entrega se realizó en formato híbrido presencial y online (600 visualizaciones en YouTube).

