



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.
- 4.2.3. Apoyo a los Gestores Sanitarios.

4.3. Comunidades.

- 4.3.1. Impacto positivo en las comunidades locales.
- 4.3.2. Lilly y su impacto positivo en la comunidad.
- 4.3.3. Fundación Lilly: Ciencia, Medicina y Humanismo.

4.1. Nuestros trabajadores

“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



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.

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. Nos esforzamos por proporcionar un lugar de trabajo inclusivo, seguro y de alto rendimiento donde los miembros de nuestro equipo puedan aportar su auténtico yo al trabajo todos los días, y crecer y prosperar.

Creemos que cultivar talento comienza con el proceso de reclutamiento y contratación. Por ello, nos empleamos a fondo para encontrarlo, centrándonos en talento impulsado por la diversidad, y asegurando que contratamos a la mejor persona candidata para cada puesto de trabajo. Celebramos nuestras diferencias porque nos enriquecen y mejoran las capacidades de Lilly para innovar, acelerar y entregar medicamentos que cambian la vida y que marcan la diferencia para las personas de todo el mundo.

Nos enorgullece 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 **2022 hemos obtenido la primera posición en la categoría de más de 1.000 empleados**. Además, hemos obtenido una mención especial por cumplir veinte años siempre presente entre los diez primeros puestos. Hemos ocupado el podio en catorce ocasiones.

El Ranking Best Workplaces es el reconocimiento a la excelencia en el cuidado de las personas y al cuidado de los resultados de las mejores empresas para trabajar. Los Best Workplaces como Lilly son casos de éxito empresarial con una característica diferencial, aportan una huella positiva en la sociedad. Apostar por situar a las personas en el centro de tu estrategia es un elemento diferencial de las compañías que son verdaderos Great Place to Work.

Los profesionales que trabajan en Lilly valoran especialmente la buena acogida brindada al incorporarse a la empresa (97%), el orgullo que sienten por ser parte de la organización (97%), la honestidad de los managers (96%), las instalaciones que contribuyen a un clima laboral agradable (97%), así como la forma en que la empresa contribuye a la sociedad (96%), entre otras cuestiones.

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.

Lilly

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

2022	1ª posición	2012	6ª posición
2021	2ª posición	2011	8ª posición
2020	1ª posición	2010	7ª posición
2019	1ª posición	2009	3ª posición
2018	3ª posición	2008	1ª posición
2017	2ª posición	2007	2ª posición
2016	4ª posición	2006	2ª posición
2015	4ª posición	2005	3ª posición
2014	3ª posición	2004	3ª posición
2013	7ª posición	2003	3ª posición

Great
Place
To
Work.

2019

Lilly

Great
Place
To
Work.

Best Workplaces
2019

Datos de empleo en Lilly

1.053
personas contratadas

+1,01%
respecto a 2021

53,5%
mujeres en plantilla

+1,61%
respecto a 2021

49,5%
mujeres en puestos
directivos y mandos

+3,03%
respecto a 2021

3,77%
brecha salarial total
entre hombres y mujeres

90,7%
contrato indefinido

100%
de trabajadores del grupo
están cubiertos por el
XX Convenio de Industrias químicas

70.064€
remuneración media

6,97h
de formación al año
por persona



Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional en España a 31 de diciembre de 2022 es:

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Directivos y Mandos	103 21,06%	101 17,91%	204 19,37%
Menores de 30 años	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Entre 30 y 50 años	47 9,61%	60 10,64%	107 10,16%
Mayores de 50 años	56 11,45%	41 7,27%	97 9,21%
Técnicos	236 48,26%	381 67,55%	617 58,59%
Menores de 30 años	32 6,54%	61 10,82%	93 8,83%
Entre 30 y 50 años	122 24,95%	208 36,88%	330 31,34%
Mayores de 50 años	82 16,77%	112 19,86%	194 18,42%
Operarios / Administrativos	150 30,67%	82 14,54%	232 22,03%
Menores de 30 años	48 9,82%	14 2,48%	62 5,89%
Entre 30 y 50 años	57 11,66%	44 7,80%	101 9,59%
Mayores de 50 años	45 9,20%	24 4,26%	69 6,55%
Total:	489 100%	564 100%	1.053 100%

El 100% de los contratos laborales establecidos 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 a 31 de diciembre de 2022

Tipo	Hombre		Mujer	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Directivos y Mandos	103 23,79%	0 0,00%	101 15,70%	0 0,00%
Menores de 30 años	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%
Entre 30 y 50 años	47 45,60%	0 0,00%	60 59,40%	0 0,00%
Mayores de 50 años	56 54,40%	0 0,00%	41 40,60%	0 0,00%
Técnicos	215 49,65%	21 37,50%	350 67,05%	31 73,81%
Menores de 30 años	13 6,05%	19 90,50%	30 8,57%	31 100%
Entre 30 y 50 años	120 55,81%	2 9,52%	280 59,43%	0 0,00%
Mayores de 50 años	82 38,14%	0 0,00%	112 32,00%	0 0,00%
Operarios / Administrativos	115 26,56%	35 62,50%	71 11,10%	11 26,19%
Menores de 30 años	15 13,00%	33 -%	3 4,20%	11 100%
Entre 30 y 50 años	55 47,80%	2 -%	44 62,00%	0 0,00%
Mayores de 50 años	45 39,10%	0 0,00%	24 33,80%	0 0,00%
Total:	433 100%	56 100%	522 100%	42 100%

La calidad del empleo que ofrece Lilly es una realidad. Prueba de ello es que el **90,7% 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 **XX 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 a los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Comité de Responsabilidad Social para otros temas sociales, ambientales, de ética y gobernanza.

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** puesto que nos centramos en crear una cultura de seguridad en toda la empresa, en la que sistemáticamente busquemos las mejores prácticas en seguridad laboral.

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

	2022			2021			Evolución 2022/2021
	●	●	Total	●	●	Total	
Nº Total de Accidentes	3	2	5	3	0	3	67%
Índice de Frecuencia ²	12	0	0,55	35	0	1,7	-68%
Índice de Gravedad ³	0,01	0	0,01	0,18	0	0,18	-94%
Enfermedades Profesionales	0	0	0	0	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).

Horas de absentismo

	2022	2021	2020
Total de horas de absentismo y evolución respecto al año anterior	56.971,51 (+0,41%)	56.738,00 (+44,55%)	39.252,45

4.1.2. Fomentamos el bienestar de nuestros trabajadores

Con el objetivo de promover estilos de vida sostenibles y saludables que mejoren la salud y el bienestar de los empleados de Lilly, desde el 2017, contamos con el programa **Naturally**. El programa se estructura en tres ámbitos de actuación: **la nutrición, la actividad física y la salud mental**.



Las actividades que se han llevado a cabo son:

En el **ámbito de la nutrición**, participaron 576 personas en distintas acciones relacionadas con la alimentación saludable y refuerzo del sistema inmunológico. En concreto, 224 personas participaron en los talleres de formación, 24 disfrutaron del Kit online para la finalización del despilfarro alimentario y 68 participaron en el reto de desayuno saludable.

En el **ámbito de la actividad física**, se realizaron una actividad formativa de introducción al running y cuatro carreras populares. Dos retos uno por la diabetes y otro por la artritis para combinar la actividad física con el apoyo a áreas terapéuticas en las que Lilly trabaja. Además se planteó un reto consistente en una "ruta imaginaria" por Europa en la que los pasos de los empleados completaron los kilómetros entre las ciudades propuestas. Una iniciativa para el cuidado postural en el gimnasio, y cuatro talleres con videosección sobre la salud lumbar. En total participaron 576 personas trabajadoras.

En el **ámbito de la salud mental** se llevaron a cabo dos webinars sobre gestión del estrés, la ansiedad y la resiliencia (16 participantes), y siete talleres de formación con o sin video sesión sobre gestión emocional y hábitos de descanso (153 participantes).

4.1.3. Atracción y retención de talento

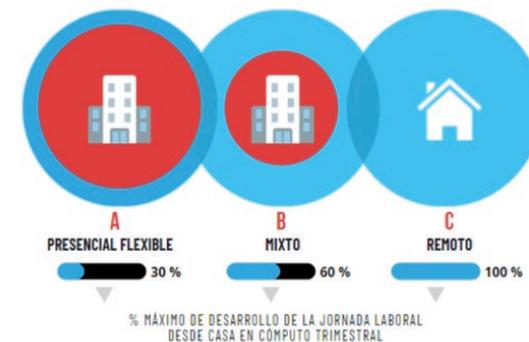
Nuestra cultura corporativa nos hace fuertes, ya que se basa en valores, convicciones y comportamientos compartidos. Esta cultura es uno de los factores más importantes para la sostenibilidad de nuestra empresa. Somos uno de los principales empleadores del mundo y asumimos esta responsabilidad en primera persona, siendo consciente de que las compañías preferidas por los profesionales son aquellas que ofrecen oportunidades de desarrollo profesional y flexibilidad para combinarlo con la vida personal. Lilly es una de ellas como manifiesta sus inmejorables resultados en el ranking de Great Place to Work.

El horario establecido para la organización del trabajo del personal con horario flexible es de lunes a jueves con entrada flexible entre las 7:00 horas y las 10:00 horas, y con horario de 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 con horario de 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).

Contamos con un sistema de registro de jornada diario a través del móvil y/o de la web corporativa para la totalidad de trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional.





Con el fin de favorecer el equilibrio entre las diferentes dimensiones de la vida personal y laboral, y mejorar la flexibilidad en la forma de desarrollar la actividad profesional, la empresa ha elaborado y aprobado la **Guía de Conciliación de Lilly España**. Esta guía es el documento que se utiliza para dar a conocer las posibilidades que ofrece la compañía en materia de conciliación y el fomento del ejercicio corresponsable de las tareas, a la vez que para orientar y resolver dudas sobre las distintas licencias y medidas de conciliación de las que se benefician las personas que trabajan en Lilly. Dichas medidas de conciliación de la vida personal y profesional quedan organizadas en cuatro bloques como se expone a continuación. Además, incluye otros recursos que favorecen la conciliación tales como el comedor e instalaciones deportivas del Campus de Alcobendas, el servicio Albenture, la iniciativa biwel, o el ya mencionado programa Naturally.

- **Licencias retribuidas:** Asistencia a consulta médica, prueba o tratamiento médico; Acompañamiento a consulta médica pariente de primer grado de consanguinidad; Asistencia a exámenes; Cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal; Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; Fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad; Hospitalizaciones, intervención quirúrgica, accidente o enfermedad grave; Matrimonio y pareja de hecho; Traslado a domicilio habitual; Nacimiento, adopción, acogimiento de menor; Permiso por Cuidado del Lactante.
- **Licencias no retribuidas:** Reducciones de Jornada; Licencias sin sueldo; Excedencia voluntaria; Excedencia por cuidado de familiares.
- **Desconexión digital:** 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. El protocolo 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 periodos de descanso obligatorio. Además, establece que se ha de evitar convocar reuniones o formaciones en horario distinto al de la jornada laboral ordinaria, los periodos de descanso, permisos o vacaciones de las personas trabajadoras. 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.
- **Flexibilidad interna:** Trabajo flexible; Horario flexible; Flexibilidad de vacaciones.

Remuneraciones medias desagregados por edad, sexo y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2022:

Tipo	2022			2021			2020		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos y Mandos	124.238 € -0,053%	121.501€ 2,083%	122.870€	124.304 € 0,896%	119.022€ 0,567%	121.663 €	123.200€ -1,872%	118.350€ 1,806%	120.775€
Menores de 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Entre 30 y 50 años	107.581€ 1,91%	93.511€ 0,44%	100.546€	105.569€ -1,87%	93.097€ -2,21%	99.333€	107.600€ 3,07%	95.200€ -0,10%	101.400€
Mayores de 50 años	140.895€ -1,50%	149.491€ 3,14%	145.193€	143.038€ 3,05%	144.946€ 2,44%	143.992€	138.800€ -5,39%	141.500€ 3,13%	140.150€
Técnicos	66.675€	63.589€	65.132€	64.809€	61.817€	63.313€	65.500€	60.333€	62.917€
Menores de 30 años	41.551€ 8,70%	42.450€ 13,75%	42.001€	38.224€ 1,39%	37.320€ 8,17%	37.772€	37.700€ 8,02%	34.500€ 2,68%	36.100€
Entre 30 y 50 años	69.500€ 1,04%	65.243€ 0,44%	67.372€	68.783€ -0,46%	64.958€ 1,18%	66.871€	69.100€ 1,62%	64.200€ 3,05%	66.650€
Mayores de 50 años	88.973€ 1,78%	83.073€ -0,12%	86.023€	87.420€ -2,54%	83.172€ 1,06%	85.296€	89.700€ 0,00%	82.300€ 1,73%	86.000€
Operarios / Administrativos	34.726€	35.181€	34.954€	33.535€	34.446€	33.991€	33.700€	35.367€	34.533€
Menores de 30 años	24.039€ 5,93%	23.395€ 6,36%	23.717€	22.694€ 0,42%	21.997€ 7,96%	22.346€	22.600€ 2,26%	23.900€ 12,21%	23.250€
Entre 30 y 50 años	37.134€ 0,86%	35.167€ 1,87%	36.151€	36.918€ 0,86%	34.522€ 1,24%	35.671€	36.500€ 4,58%	34.100€ 2,71%	35.300€
Mayores de 50 años	43.006€ 4,66%	46.982€ 0,35%	44.994€	41.092€ -2,16%	46.820€ -2,66%	43.956€	42.000€ 2,69%	48.100€ 1,48%	45.050€
Total:	75.213€	73.424€	74.318€	74.216€	71.762€	72.989€	74.133€	71.350€	72.742 €

Evolución de la remuneración en 2022 respecto al 2021 por edad, sexo y clasificación profesional:

Tipo	<30	30-50	>50
● Directivos y Mandos	-	1,91%	-1,50%
● Técnicos	8,70%	1,04%	1,78%
● Operarios / Administrativos	5,93%	0,86%	4,66%
● Directivos y Mandos	-	0,44%	3,14%
● Técnicos	13,75%	0,44%	-0,12%
● Operarios / Administrativos	6,36%	1,87%	0,35%

Todos los salarios fueron incrementados en 2022 al menos un 2% establecido en el XX Convenio General de la Industria Química. Las variaciones % son el resultado de la natural evolución de la plantilla (ceses y nuevas incorporaciones) al no tratarse de una muestra constante.

Para 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 2022 se produjeron un total de 12 (9 más que en 2021), con la siguiente distribución por sexo, edad y clasificación profesional:

Tipo	2022			2021			2020		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos y Mandos	0	3	3	0	0	0	1	0	1
Menores de 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Mayores de 50 años	0	1	1	0	0	0	1	0	1
Técnicos	1	7	8	0	2	2	1	3	4
Menores de 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	0	4	4	0	2	2	1	1	2
Mayores de 50 años	1	3	4	0	0	0	0	2	2
Operarios / Administrativos	1	0	1	0	1	1	2	1	3
Menores de 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	1	0	1	0	0	0	2	1	3
Mayores de 50 años	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Total:	2	10	12	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 **Plan de Igualdad** en vigor de la compañía fue negociado con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y la dirección de la compañía en noviembre de 2020 y tiene vigencia hasta finales de octubre de 2024. El plan de igualdad parte del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y posee los siguiente **objetivos**:

- 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 repartidas en 7 áreas de actuación** -selección y contratación, formación y promoción, retribución, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, comunicación y sensibilización, ejercicio corresponsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral-. Cada una de estas medidas cuenta con un responsable, un plazo e indicadores concretos de seguimiento que son supervisados periódicamente (a mitad y a final de año) en las reuniones de la Comisión de Igualdad, para asegurar que las medidas se implantan y se consiguen los objetivos del plan de igualdad.

Aunque la distribución de la plantilla presenta **equilibrio de hombres y mujeres (son mujeres el 54% de la plantilla y el 47% de los supervisores)**, se están llevando a cabo acciones concretas para identificar de manera proactiva mujeres para puestos de operadora ya que este es el puesto es el que tiene menor representación de la mujer (26% en 2022, frente a 33,47% en 2021).

Para dar a conocer las oportunidades laborales 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. Estas actividades nos han permitido incorporar a 6 operadoras de producción durante el 2022.

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 2022 se ha seguido aplicando el 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 las 29 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 3 sesiones de Liderazgo Femenino y 3 de Liderazgo Inclusivo, además de los recursos formativos permanentes (“Como crear un entorno seguro” y aplicar los compromisos y principio de igualdad del Libro Rojo).

Durante el 2022 no hemos recibido ninguna denuncia relativa al **Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo**. En el año 2021 se ha elaborado y comunicado a toda la plantilla materiales para:

- Reforzar el compromiso de la compañía con la prevención de cualquier conducta de acoso, discriminación o violencia de género.
- Recordar 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 2022, no se ha identificado ningún caso de discriminación en la empresa.

Diversidad e Inclusión



**“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

En Lilly creemos en el poder de la diversidad para cumplir nuestro propósito, crear medicamentos que mejoren la vida de las personas en todo el mundo y ofrecer mejores avances científicos para la sociedad. 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 ocho personas de diferentes áreas, edades y 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 áreas de diversidad: **diversidad de género, funcional, generacional y LGBTI+** (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales).

DECÁLOGO DE LA DIVERSIDAD

¿Qué puedo hacer yo por la diversidad e inclusión?

1. Ayudaré a entender, apreciar y utilizar las diferencias existentes entre las personas, para construir un mundo más justo y mejor.
2. Los estereotipos los sustituiré por "algunas personas, algunas veces".
3. Evitaré prejuzgar sin conocer las circunstancias de la persona.
4. Trataré al otro como quiera ser tratado, independientemente de que sea diferente a mi forma de pensar o actuar.
5. Respetaré la diversidad de los demás y ayudaré a que puedan expresar libremente.
6. Alguien diferente a mí es alguien interesante, no raro.
7. Mi visión de la realidad y del mundo es una entre miles de millones de visiones.
8. En un mundo global, un entorno laboral diverso enriquece mi carrera profesional.
9. La variedad de experiencias, estilos de vida y de liderazgo, contribuyen al éxito del negocio.
10. La diversidad genera mayor creatividad, mayor capacidad innovadora y además ayuda a ser más feliz.

Diversidad generacional.

Convencidos de que la diversidad basada en la edad contribuye a equipos más ricos en competencias y habilidades, desde 2019 Lilly desarrolla un programa de mentorización inversa (reverse mentoring) en el que participan empleados senior y junior de la empresa y que fomenta la conexión entre colaboradores de diferentes edades.

Diversidad funcional

La inclusión de las personas con distintas capacidades se evidencia con la generación de empleo directo, la adquisición de servicios y compras a centros especiales y con donaciones a fundaciones que promueven proyectos de integración laboral. Además, la empresa sigue enfocando esfuerzos en la identificación proactiva de talento con discapacidad a través de diferentes colaboraciones con DisJob, Fundación ONCE y Fundación Randstad. Fruto de esta colaboración hemos conseguido identificar a 1 persona con discapacidad que se ha incorporado a la Compañía en 2022.

En 2022 se cuenta con 9 personas con discapacidad. Tanto los puestos de trabajo como el resto de nuestras instalaciones han sido adaptadas tecnológicamente y arquitectónicamente a través de nuestro programa **Access Lilly**, lo que nos convierte en un lugar para trabajar accesible para todas las personas. Además, se ha llevado a cabo 3 sesiones formativas sobre la Discapacidad, tipologías y consejos para abordar la entrevista de un candidato con discapacidad en la que han participado 32 supervisores. En este sentido, y a lo largo del año, hemos reforzado a toda la plantilla el contenido de la Guía de Consejos para una Comunicación Inclusiva con pautas y recomendaciones para lograr un lenguaje inclusivo de género y conocer la terminología sobre discapacidad. También les hemos proporcionado pautas para conseguir una buena integración en el equipo de las personas con discapacidad.

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 el mencionado empleo directo generado, con la adquisición de servicios y compras a centros de especiales de empleo, y con donaciones a fundaciones que promueven proyectos de integración laboral para este colectivo por valor de 69.000€.

Diversidad LGBTI+

Lilly promueve la participación de su plantilla en los actos relacionados con el Orgullo LGBT y ha puesto en marcha la iniciativa Aliados, impulsada por Lilly a nivel mundial con el objetivo de que al menos un 10% de la plantilla se declare visiblemente aliado de la diversidad LGBT. En España este grupo lo forman 130 aliados.

Diversidad de género

Charlas, webcasts y píldoras informativas sobre igualdad y una guía de consejos para una comunicación inclusiva conforman las iniciativas para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres. En la filial española el porcentaje de mujeres que ocupan un puesto directivo es del 46,50%, un 2% más que en 2019, fruto de la aplicación de las políticas propuestas en materia de igualdad.

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 perseguimos en el mundo. Los **objetivos** de este plan son conseguir un entorno diverso e inclusivo, entender mejor las diversas realidades y establecer métricas para medir los resultados y avances. Algunos de los resultados clave del plan en el año 2022 son que el 100% de los directores están formados en sesgo inconsciente, que el 100% de los supervisores están formados en liderazgo inclusivo y que más de 245 personas trabajadoras han participado en las actividades incluidas en el programa de diversidad e inclusión.

OBJETIVOS

1. **Conseguir un entorno diverso e inclusivo**
2. **Entender mejor diversas realidades**
3. **Establecimiento de métricas**

80
Embajadores en el
"Extended Team"

130
"ALLYs"

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. El desarrollo del talento de las personas hace posible la materialización de nuestro propósito empresarial, nuestra estrategia plurianual y objetivos anuales.

Nuestra visión del desarrollo profesional se basa en la apuesta por potenciar y gestionar el talento interno como vía principal de crecimiento y de reemplazo. Así, se busca ayudar a las personas a lograr sus máximos desarrollos y crecimientos profesionales posibles, favoreciendo un variado ecosistema de aprendizaje e incentivando a la propia persona a asumir su crecimiento profesional y adecuación continua al puesto de trabajo.

En 2022 se realizó una inversión de **586.605€ en actividades de formación, lo que supone un gasto medio por empleado de 544,75€**. Si bien, informamos de que hemos recibido ayudas para la formación profesional continua por valor de 42.536€ (frente a los 48.138€ en 2021).

En total se impartieron **58.571 horas de formación**, lo que supone una disminución del 26,13% respecto a 2021 (79.290 horas). La distribución de la formación por área promotora/gestora y categoría profesional es como se muestra en la tabla siguiente:

Horas de formación

Temática	Directivos	Técnicos	Operarios	Total	Hombres	Mujeres
Compliance	635	1.919	722	3.276	46%	54%
Ventas	855	8.569	0	9.424	46%	54%
Recursos humanos	2.104	8.875	1.988	12.967	44%	56%
Fábrica	2.647	19.850	10.587	33.084	54%	46%
TOTAL	6.241 (10,62%)	39.213 (66,74%)	13.297 (22,63%)	58.571 (100%)		

Estas cifras suponen una **media de 6,97 horas de formación por persona empleada**.

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

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). Para 2025, aplicando la cualidad de transversalidad de nuestra estrategia ESG compartida con nuestra matriz en Indianápolis, todas las personas trabajadoras de Lilly están llamadas a incorporar a estar formadas y tener objetivos ESG medibles en su evaluación de desempeño anual. Para aumentar esta implicación, entre las acciones previstas para 2025 se contempla formar a toda la plantilla en los conceptos básico de la sostenibilidad y de sus impactos en el planeta y las personas.

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. Este propósito de empresa provoca que la compañía se dedique a investigar, fabricar y distribuir medicamentos innovadores para solucionar los problemas de salud de los pacientes.

Además, el compromiso de poner la salud por encima de cualquier otro asunto, integra al propósito de empresa la intención de que los medicamentos de Lilly sean más accesibles, especialmente para las comunidades vulnerables, y respaldar 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).

Durante 2022, alcanzamos 34 acuerdos de colaboración con asociaciones de pacientes por un importe total de 113.182 euros y otros 4 acuerdos sin vinculación económica

Tipo de Actividad

Apoyo a actividades y/o recursos educativos	POP	Plataforma De Organizaciones De Pacientes
	FEP	Foro Español De Pacientes
	GEPAC	Grupo Español De Pacientes Con Cáncer
	FECMA	Federación Española De Cáncer De Mama
	AECAT	Asociación Española De Cáncer De Tiroides
	AEACaP	Asociación Española De Afectados Por Cáncer De Pulmón
	FEDE	Federación Española De Diabetes
	ANEDIA	Asociación De Nenas, Nenos E Xente Nova Con Diabetes De Galicia
	ADIMO MORÓN	Asociación De Diabéticos 'Adimo Morón'
	AADA	Asociación De Afectados Por La Dermatitis Atópica
Apoyo a proyectos del entorno/ patología	AEMICE	Asociación Española De Migraña Y Cefalea
	Acción Psoriasis	Acción Psoriasis
	POP	Plataforma De Organizaciones De Pacientes
Apoyo en campañas de concienciación	GEPAC	Grupo Español De Pacientes Con Cáncer
	AEMICE	Asociación Española De Migraña Y Cefalea
Apoyo en el Día Mundial	FEDE	Federación Española De Diabetes
	AECAT	Asociación Española De Cáncer De Tiroides
	AEACaP	Asociación Española De Afectados Por Cáncer De Pulmón
	ASVIDIA	Asociación Vizcaína De Diabetes
	AADA	Asociación De Afectados Por La Dermatitis Atópica
	Con Artritis	Coordinadora Nacional De Artritis
	Acción Psoriasis	Acción Psoriasis
	FECMA	Federación Española De Cáncer De Mama
	FEDE	Federación Española De Diabetes
	AADA	Asociación De Afectados Por La Dermatitis Atópica
Colaboración en iniciativas de Lilly	AEMICE	Asociación Española De Migraña Y Cefalea

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 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 durante 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 2022 participaron 60 niños y niñas, 120 acompañantes (180 personas), un médico endocrino pediátrico y ocho educadoras en diabetes, en total 189 personas.

En la Diabetes Cup, los niños y niñas disfrutan de un fin de semana con otros niños menores 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 sus hijos.



TU LUNES PUEDE SER MEJOR DE LO QUE CREES

¿Te imaginas que todos los días fueran lunes? Conoce las dificultades de las personas con artritis reumatoide activa en su día a día.



Tu lunes puede ser mejor de los que crees: Con el objetivo de ayudar a visibilizar la artritis reumatoide y concienciar sobre los problemas diarios que afectan a los pacientes con esta enfermedad, para ayudarles a la conversación con su médico, surge la campaña de concienciación de “Tu lunes puede ser mejor de lo que crees”. La campaña tiene lugar en colaboración con **ConArtritis** y enmarcada dentro de la propia campaña de visibilización que llevan a cabo desde la asociación de pacientes en el mes de octubre que es considerado el “mes de las enfermedades reumáticas”. En la difusión de esta iniciativa se han generado casi 40 impactos en medios de comunicación y 67 interacciones totales en redes sociales alcanzando una audiencia de 6 millones de personas.

CON ARTRITIS REUMATOIDE ACTIVA

SIN ARTRITIS REUMATOIDE

En los desplazamientos



Dificultad para agacharse y entrar o salir de un vehículo debido a la rigidez y dolor en rodillas, tobillos o pies.

CON ARTRITIS REUMATOIDE ACTIVA

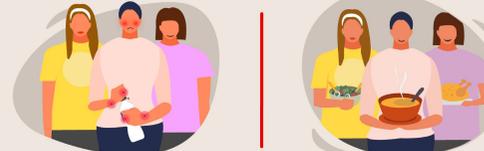
SIN ARTRITIS REUMATOIDE

Al levantarse por la mañana



Su alarma suena una hora antes de levantarse. Se toma la medicación en la cama para aliviar la rigidez matinal y la fatiga.

Al comer



Dificultad para abrir botes o botellas y usar cubiertos debido a la alteración de la motricidad y la disminución de la fuerza. A veces, se suma la vergüenza de hacerlo en público.

Al ducharse y vestirse



Sienten dolor y rigidez en brazos, muñecas o manos. Tienen especial dificultad con ropa más ajustada, botones, cordones... Y les lleva más tiempo.

La vuelta a casa



Regresan con el cansancio acumulado de todo el día y pueden ser percibidas como personas siempre cansadas, afectándoles a nivel psicológico. Sienten temor por si al día siguiente es peor: un nuevo Lunes otra vez.



La ruta de la IC: En la alianza **Boehringer Ingelheim y Lilly** y en colaboración con **CardioAlianza** se ha llevado a cabo esta iniciativa con el objetivo de conseguir que la insuficiencia cardiaca se llame por su nombre. En el marco de esta iniciativa se ha marcado un camino en diversas ciudades de España con vinilos informativos en los que se comparten algunos datos sobre la insuficiencia cardiaca y la necesidad de que los pacientes conozcan mejor su enfermedad, así como qué deben saber para actuar cuanto antes para mantenerla controlada. En la difusión de esta iniciativa se han generado más de 223 impactos en medios de comunicación, alcanzando una audiencia de más de 57 millones de personas. También se ha difundido a través de redes sociales colaborando con 4 influencers y se han recibido más de 17 millones de interacciones.



Cuenta Contigo: Con el objetivo de promover el conocimiento, la formación y el autocuidado para que las personas con cáncer de mama en riesgo de sufrir una recaída afronten esta situación en la mejor condición posible, Lilly ha puesto en marcha la campaña de concienciación “Cuenta Contigo” en colaboración con **FECMA**. A la difusión de esta campaña se han sumado dos influencers, una que ha realizado una entrevista a dos oncólogas en su canal de Youtube, y otra que lo ha amplificado en sus canales sociales dando así una mayor visibilidad a la iniciativa que ha impactado en una audiencia superior a los 6 millones de personas, y ha tenido más de 350.000 reproducciones en YouTube y más de 13.000 likes en redes sociales.



Instagramers: medicina de precisión: Existe aún mucho desconocimiento en la población general sobre las distintas implicaciones y consecuencias que el diagnóstico del cáncer tiene para el paciente y sus familiares. Con esta iniciativa acercamos a la población mensajes clave como qué es realmente el cáncer, cómo deber ser diagnosticado – incluyendo el análisis de biomarcadores cuando hayan sido descritos-, y la importancia que el correcto diagnóstico tiene para poder acceder a un tratamiento personalizado y de precisión. Realizar esta actividad en directo dando la oportunidad a todas las personas interesadas a preguntar sus dudas y dando respuesta a estas en la misma sesión, genera un valor añadido que se refleja en el número de preguntas recibidas y el elevado número de visualizaciones de la entrevista. Esta campaña tuvo 390.686 reproducciones y 13.747 likes.

Precision Medicine Social Media Campaign through Instagram and Influencers

OBJECTIVE: educate general public on **Precision Medicine** concept and potential benefits for patients, creating awareness about the necessity of having a molecular diagnosis of actionable **biomarkers**

INFLUENCERS	SPECIALISTS
<p>BOTICARIA GARCÍA Specialized Influencer Pharmacy PhD National and broad spectrum communicator. 604K followers Instagram</p>	<p>Dr. Enrique Grande Oncologist Head of Oncology Department MD Anderson Madrid</p>
<p>MIGUELÁ. MUÑOZ Celebrity Influencer Actor and director 909K followers Instagram</p>	<p>Dr. Javier Hernández Molecular Biologist Head of Molecular Lab Pathology Department Val de Hebron Hospital</p>

#Cancer #AIECC #GEIPAC #MedicinaPersonalizada #MedicinaDePrecision #OncologiaDePrecision #Biopsia #Genetica #patronatopclilly

Investigación y Diabetes 365: La investigación es fundamental para desarrollar tratamientos que mejoren las condiciones y la calidad de vida de los pacientes y es por ello que la **Federación Española de Diabetes** ha querido reconocer apoyar e impulsar y dar visibilidad a todas aquellas sociedades científicas laboratorios y profesionales que desarrollan una labor investigadora en torno a la diabetes. Para ello, Lilly se ha sumado a la iniciativa colaborando con una intervención audiovisual en la que se explica el trabajo que se realiza en diabetes desde el descubrimiento de una molécula hasta su comercialización y que ha recibido 180 visualizaciones en redes sociales. (Lilly | #InvestigaciónyDiabetes365 - YouTube).

APP móvil: Lilly ha colaborado junto con otras entidades en la puesta en marcha de una iniciativa digital iniciada por el **Hospital Ramón y Cajal de Madrid**. Es una App móvil que, a través de un sencillo cuestionario, categoriza el riesgo de una mujer de padecer cáncer de mama a lo largo de su vida y recomienda las mejores pruebas diagnósticas para su diagnóstico temprano. La aplicación está plenamente operativa y disponible para su descarga tanto en plataforma Android como Apple. Se dirige a todas las mujeres y a los profesionales médicos o enfermeras/os encargados de la salud de la mujer y que quieran conocer las últimas recomendaciones en cuanto a prevención de cáncer de mama.

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 por sus siglas en inglés) 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). Todos nuestros materiales formativos están a disposición de pacientes y profesionales sanitarios en la web de Lilly. Las áreas tera-



péuticas en las que Lilly pone estos programas a disposición de los profesionales sanitarios y pacientes son oncología y osteoporosis. **La valoración de los usuarios es de un 9,5 sobre 10. El 92% de los usuarios de Lilly Plus recomiendan el servicio.**

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 pueden tener los pacientes y familiares una vez abandonan la consulta del médico.

Durante el 2022 también desarrollamos las siguientes iniciativas y proyectos para mejorar la vida de los pacientes:

- **GOALS:** Campaña digital de concienciación acerca del impacto que tiene la dermatitis atópica de moderada a grave en la vida de los pacientes. Ayudamos a que el paciente con esta patología sea consciente de los cambios que debe hacer en su día a día para adaptarse a su dermatitis atópica, a que conozca cómo lo viven otros pacientes, y aprenda a establecer objetivos realistas para su vida y su tratamiento. Se hace un énfasis especial al impacto emocional y psicológico de la dermatitis atópica.

#GOALS

El **46 %**
se siente frustrado
como consecuencia
de la enfermedad

ni 2314 pacientes
Datos obtenidos de la encuesta internacional sobre satisfacción y necesidades médicas
no satisfechas en pacientes con dermatitis atópica desarrollada por Eli Lilly and Company
PALLEROS

AADA
Asociación de Afectados por la Dermatitis Atópica

Lilly

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 en torno a la evidencia médica y la metodología de la investigación que no está directamente relacionada con ningún producto.

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.

Aula Lilly para el profesional sanitario incluye formación virtual y presencial 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 o reuniones científicas independientes regionales, nacionales o internacionales celebrados en España.

En el año 2022, se han realizado talleres de Aula Lilly en el marco de los siguientes congresos científicos / reuniones científicas independientes, complementando la oferta educativa de los mismos:

- **Congresos Nacionales:** SEMERGEN (Sociedad Española de Médicos de Atención primaria), SER (Sociedad Española de Reumatología), y SEN (Sociedad Española de Neurología).
- **Congreso internacional CILAD** (Congreso Íbero-latinoamericano de Dermatología).
- **Reunión independiente regional:** Jornada de SEMERGEN Residentes de Andalucía.



Aula Lilly

de **FORMACIÓN MÉDICA**

	2022	2021	2020
Nº eventos realizados	100	102	65
Profesionales que asistieron	3.765	3.226	4.540
Recomendarían esta reunión (muy probable/probable)	96%	96%	96%
Satisfacción general (excelente / muybueno)	96%	93%	93%

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

da patología. Entre los proyectos más destacados desarrollados en 2022 por área terapéutica caben destacar:

Diabetes:

- **XIII Reunión anual de Diabetes.** Se trata de un foro de alto impacto científico, de discusión e intercambio dirigido a médicos expertos en el área de diabetes como endocrinólogos, pediatras, endocrinólogos pediátricos, especialistas de medicina interna y de atención primaria que se ha convertido en un referente a nivel nacional entre los expertos de endocrinología en España. En esta XIII edición se puso foco en los últimos avances en investigación y manejo de la DM1, y en las nuevas terapias con incretinas para el manejo de la DM2, así como en el abordaje de la obesidad y sus tratamientos futuros. La reunión anual contó con 63 profesionales que valoraron esta edición como muy buena o excelente en el 98% de las opiniones.

- **Paso a Paso Avanzando** 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 en formato presencial, virtual o híbrida, se realizó una mención especial al hito histórico del descubrimiento de la insulina en 1923, y a la trascendencia que tuvo en ese momento y todos los avances que han ocurrido en estos últimos cien años en el campo de una terapia insulina. Hubo una participación de más de 100 profesionales. Entre los ponentes se incluyó a la reconocida Dra. Julia Malder de la Universidad Médica de Graz, Austria.

• **Diabethink.** este proyecto da respuesta al compromiso 14 establecido con nuestros grupos de interés. El objetivo es mejorar los resultados en salud del paciente diabético tipo 2 a largo plazo priorizando las necesidades del sistema asistencial de la Diabetes Mellitus en cinco líneas estratégicas de trabajo -Tecnología y digitalización; Gestión asistencial, evaluación y resultados en salud; Educación sanitaria; Medicina de Precisión; Estructura de la investigación-.



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. Los resultados obtenidos gracias a la participación de 50 profesionales y líderes de opinión, organizados en 7 grupos de trabajo, son puestos a disposición de la comunidad científica en formato de **Libro Blanco del tratamiento de la Diabetes Mellitus visión 2030.**

• **Kits Inicio Abasaglar:** su objetivo es facilitar el inicio de la insulinización a través de la entrega de **6.000 kits/anuales** Inicio Abasaglar con pantalla LED que incluye **vídeos explicativos** para enseñar la técnica de la inyección y redirige a la web de Lilly diabetes donde se encuentra contenido en abierto dirigido a pacientes con diabetes y familias. Estos kits se entregan a los profesionales sanitarios quien son los que se los entregan finalmente a los pacientes. Los comentarios de los profesionales y pacientes han sido muy positivos, y piden recurrentemente este recurso.

• **Kits Inicio DM1 para adultos y niños:** su objetivo es facilitar el inicio de la insulinización, alimentación y manejo de la Diabetes Tipo 1 a través de la entrega de **2.000 kits/anuales** Inicio DM1 con una báscula, tabla de raciones, funda de plumas, vaso medidor de hidratos, menús, contenedor y agujas. Además, incluye un QR que redirige a la web de Lilly diabetes donde se encuentra contenido en abierto dirigido a pacientes con diabetes y familias. Estos kits se entregan a los profesionales sanitarios quien son los que se los entregan finalmente a los pacientes. Este proyecto, como el anterior, están pensados por y para las personas que debutan con en el tratamiento con la insulina, para facilitarles ese proceso y superar barreras. El grado de satisfacción es igual de positivo que en el proyecto anterior.

• **Conversaciones que conectan:** Este proyecto nace con el objetivo de mejorar la comunicación entre los pacientes con diabetes y los profesionales sanitarios a la hora de abordar diferentes temas como hipoglucemias o nuevas tecnologías aplicadas a la diabetes (tratados en la edición 2021) o la consulta de transición de adolescentes con DM1 (tratado en la edición 2022). Durante una reunión de una hora y media de duración en un primer lugar, un panel multidisciplinar (endocrinólogo pediatra y enfermera) compartieron el programa de consulta de transición de adolescentes con DM1 que se lleva a cabo en sus hospitales y posteriormente debatieron sobre los retos a los que se enfrentan en su día a día y las diferentes propuestas de mejora del proceso. Posteriormente, con la participación de un psicólogo experto en diabetes se proporcionaron diferentes herramientas enfocadas a alcanzar una comunicación efectiva de los profesionales sanitarios con sus pacientes, y el acuerdo de decisiones compartidas sobre el tema a tratar en este caso la consulta de transición de DM1. El 96% de los 122 asistentes lo recomendaría con alta probabilidad.



• **CA&MIC – Cardiología y Medicina Interna**

Proyecto de formación en insuficiencia cardiaca dirigido a especialistas de medicina interna, cardiología y de enfermería, facilitando la asistencia de los participantes en Unidades de Excelencia en insuficiencia cardiaca (IC). Se trata de una iniciativa desarrollada en el marco de la **Alianza Boehringer Ingelheim** y Lilly, en la que Lilly ejerce como responsable de la evolución del programa con los profesionales de medicina interna y de enfermería.

CAMIC facilita la rotación del médico internista durante dos días en alguno de los hospitales participantes, donde adquiere una visión completa del funcionamiento del Programa de especialización UMIPIC como modelo de excelencia en la gestión integral del paciente crónico complejo con IC, así como del profesional de enfermería en unidades expertas en IC de la **Sociedad Española de Cardiología o de Medicina Interna.**

Durante la rotación, el participante adquiere los conocimientos sobre la patología en un entorno de excelencia en el abordaje integral de la IC, así como las sistemáticas para poder desarrollarlo en su centro de procedencia.

En 2022 participaron 40 profesionales sanitarios como alumnos en las Unidades de IC y los resultados de la experiencia piloto se presentaron en los principales congresos de intercambio científico de las sociedades médicas involucradas, así como en una publicación científica.

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.

- **Currículum en Inmunología.** consiste en la realización de reuniones locales multidisciplinares presenciales, online e híbridas, en la que se intercambian experiencias y datos entre los profesionales para conseguir una aproximación multidisciplinar al tratamiento de la psoriasis y la artritis psoriásica.

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 participantes (505 desde su primera edición) 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 lo último en diagnóstico y tratamiento, el programa presenta como ejes fundamentales la importancia en esta patología tanto de un auténtico abordaje multidisciplinar para mejorar el diagnóstico y la respuesta del tratamiento, como de una adecuada actuación a nivel nutricional.

- **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 2022 se han llevado a cabo 2 reuniones presenciales, a las que han asistido 60 participantes a falta de realizar dos sesiones más en 2023.

- **Opinion: Eprints en Hemato-Oncología:** La investigación clínica en hematología ha experimentado una aceleración sin precedentes en la última década incrementándose dramáticamente el número de publicaciones y autorizaciones regulatorias con impacto en práctica clínica. Con esta realidad en mente y dado que existe una necesidad de formación médica no cubierta, Lilly colabora con los profesionales de la salud a través de este proyecto ofreciendo contenidos de valor para hematólogos, concretamente, resúmenes científicos en los días posteriores al congreso anual de la Asociación **Europea de Hematología (EHA)**, en la que hubo un total de 2239 comunicaciones. A través de expertos en la materia independientes a Lilly, se seleccionan los contenidos de mayor valor que son revisados por pares, y puestos a disposición de la comunidad científica para cubrir una necesidad de formación médica no cubierta.

Neurología/Dolor

- **Título Universitario de Experto en Cefaleas:** desarrollado en colaboración con la **Universidad Francisco de Vitoria**, este programa ofrece a los profesionales en neurología una formación de calidad adecuadamente acreditada que ayude les ayuda 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 2022 se ha llevado a cabo la tercera convocatoria del programa con la participación de 90 estudiantes.

• **Proyecto MIGRATION 2022:** este proyecto está diseñado para poner en contacto a todos los grupos de interés alrededor del paciente con migraña. Realizamos una reunión inicial presencial en Madrid con 90 asistentes y ponentes de reconocido prestigio. En esa reunión se trataron los temas más candentes alrededor del tratamiento de la migraña, incluyendo en la discusión a neurólogos y farmacéuticos. A partir de este primer foro de conocimiento, se difundieron las discusiones y conclusiones por toda España en mini reuniones presenciales con un total de 98 reuniones y más de 1.000 asistentes.



• **“La ciencia es un punto”** fue el título con el que Lilly quiso participar en el Congreso de la Sociedad Española de Neurología 2022 con la presencia más científica posible, favoreciendo las discusiones de calidad. En esta línea de dar la mejor ciencia, tuvimos un simposio Lilly en el programa oficial del Congreso con más de 300 asistentes, donde hicimos un repaso integral al tratamiento de la migraña. Adicionalmente, impartimos durante tres días a más de 100 asistentes cursos del Aula Lilly.

Reumatología

• **Curriculum 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 indicación a pacientes con necesidades no cubiertas, cuando el tratamiento actual es insuficiente. Esta actividad se realiza de enero a diciembre y en 2022 ha contado con más de 1.000 participantes.

• **Reunión anual ARGUMENTA.** Se trata de una sesión educativa que se lleva a cabo en dos días donde se abordan las últimas novedades relacionadas con patologías reumatológicas. Se establece un foro de discusión en un entorno educativo para un foro de aproximadamente 80 profesionales sanitarios. En diferentes mesas se comparten novedades en el abordaje el tratamiento, y novedades futuras relacionadas con el tratamiento de enfermedades reumatológicas, especialmente artritis reumatoide y espondiloartritis.

Publicaciones médicas en 2022

De acuerdo con la declaración de la UNESCO (UNESCO,1983), “La finalidad esencial de un artículo científico es comunicar los resultados de investigaciones, ideas y debates de una manera clara, concisa y fidedigna; la publicación es uno de los métodos inherentes al trabajo científico. Es preciso establecer estrategias de publicación bien elaboradas y seguir con conocimiento de causa una serie de normas adecuadas para facilitar el intercambio entre científicos de todos los países”. Durante 2022, se han publicado 103 obras en las que hay algún autor de Lilly España. La distribución por área terapéutica es de 41 obras del área Autoinmune (Reumatología y Dermatología), 2 obras sobre Oncología, 56 obras sobre Diabetes, 4 obras sobre Neurociencia y una obra sobre la COVID-19.



4.2.3. Apoyo a los Gestores Sanitarios

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, es decir, los gestores de las 17 Comunidades Autónomas, para hacer llegar los medicamentos innovadores a los pacientes.

El principal objetivo es lograr que los medicamentos puedan prescribirse con un precio adecuado y en el menor tiempo posible. El equipo trabaja con la información científica disponible de los estudios, así como información económica, para poner en valor a los agentes sanitarios el valor del medicamento por el que van a pagar. Además de las evaluaciones económicas, se buscan beneficios desde el punto de vista de salud, es decir, resultados clínicos y también resultados para el paciente, como son todos aquellos relacionados con el impacto de la enfermedad y su tratamiento en la calidad de vida de los pacientes.

Proyectos destacados 2022:

- **II Edición del Curso Abordaje Integral del Cáncer de Mama en Farmacia Hospitalaria.** Se trata de un título propio de la Universidad de Alcalá de Henares que organizado por la consultora creativa de soluciones de salud **Clover**, y por la **SEFH (Sociedad Española de Farmacia Hospitalaria)**. En 2022 los 75 alumnos pudieron afianzar y ampliar los conocimientos sobre el cáncer de mama 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.

- **VI Edición del Curso Gestión Clínica Fast Track:** Liderando la Innovación. Este curso on line patrocinado por Lilly es impartido por **Deusto Business School**, y reconocido por la Universidad de Deusto. El objetivo del curso es 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 esta edición del programa se 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 se formó un año más a 70 profesionales oncólogos. Concretamente, los participantes consiguieron actualizarse en innovación terapéutica en el campo de la medicina, así como en la posible utilización de herramientas y alternativas de tratamiento innovadoras. 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 FACME (Federación de Asociaciones Científico Médicas Españolas) y la SEFC (Sociedad Española de Farmacología Clínica)**.

- **Informe ‘Valor social de un control estricto y temprano de la diabetes tipo 2 en España’.** Realizado para Lilly por **Weber**, cuenta con el aval científico de la **Sociedad Española de Endocrinología y Nutrición (SEEN) y de la Sociedad Española de Diabetes (SED)**, así como con el aval de la **Federación Española de Diabetes (FEDE)**. El objetivo de este estudio fue estimar el valor social; es decir, la diferencia entre el impacto económico generado por un control estricto de la enfermedad frente a un control no estricto cinco años después del diagnóstico. Este informe concluye que un control estricto y temprano de la diabetes generaría un valor social de hasta 185 millones de euros en España durante los primeros cinco años tras el diagnóstico.

- **El estudio OVERCOME (EU)**, ‘Encuesta Observacional de la Epidemiología, tratamiento y cuidado de la migraña’, es un estudio transversal realizado por Lilly en Alemania y España y que forma parte de un programa de estudio general que también incluyó a EE.UU. y Japón. En España, se llevó a cabo en una población de más de 10.000 personas adultas entre octubre de 2020 y febrero de 2021. El objetivo de este estudio ha sido abordar y explorar las necesidades no cubiertas en torno al tratamiento de la migraña, ya que se trata de una enfermedad crónica y debilitante. Sus principales resultados mostraron que solo algo más de la mitad (56,2%) de las 10.229 personas del estudio que cumplían criterios de migraña había recibido un diagnóstico adecuado de la enfermedad. Estos datos se presentaron en la LXXIV Reunión Anual de la **Sociedad Española de Neurología (SEN) de 2022**.

- Acuerdo de colaboración con la Fundación Gaspar Casal. En esta colaboración Lilly contribuye con la revista e-Health Trends. La revista ofrece de manera semestral contenidos sobre evaluación de acciones en salud digital, descripción de tendencias, casos de éxito y otros contenidos de interés para el sector que está transformándose a través de la digitalización del sistema sanitario. La revista cuenta con el aval de la Asociación de Salud Digital (ASD).



Durante 2022, Lilly ha desarrollado a través de las distintas áreas de la compañía un total de

21 colaboraciones y 425 patrocinios con 201 organizaciones sanitarias

4.3. Comunidades

4.3.1. Impacto positivo en las comunidades locales

El propósito de Lilly, mejorar la vida, comienza con los pacientes y se extiende a las personas y lugares que nos rodean, especialmente a los más vulnerables. Más allá de nuestros medicamentos, invertimos nuestro tiempo, experiencia y recursos en impulsar el impacto social con un enfoque en la salud. También nos involucramos en problemas sociales específicos que afectan nuestro negocio y empleados, con énfasis en la justicia social y la educación.

Nos enfocamos en el apoyo para el fortalecimiento de las comunidades para que las personas y las empresas puedan prosperar, empezando por nuestra sede de Indianápolis (Estados Unidos) y siguiendo por el resto de países. Colaboramos con organizaciones que tienen trayectoria probada de impacto social positivo. Además, alentamos a nuestra plantilla a que se ofrezcan como voluntarios de manera que promuevan nuestro propósito. Nuestro trabajo colectivo beneficia a pacientes a nivel individual y a todo el sistema de salud mundial.

Trabajamos a favor de la accesibilidad de nuestros medicamentos, porque **en Lilly, queremos que todas las personas sin excepción tengan acceso a los tratamientos que necesitan.** Para ello, contamos con nuestro programa de ámbito mundial articulado gracias a una alianza de salud global conocido como **Lilly 30x30**. A través de este programa, Eli Lilly & Company 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.** Este compromiso está alineado directamente con una de las metas del ODS 3 Salud y Bienestar, concretamente con la meta 3.8 Cobertura Universal y Acceso a Medicamentos.

Cada vez más personas se benefician *Lilly* **30x30**

OBJETIVO 2030

llegar anualmente a 30 millones de personas en entornos con recursos limitados de aquí a 2030

Progreso



Además de las contribuciones de su matriz americana Eli Lilly & Company con las que también colabora Lilly España, la filial española mejora su impacto social positivo 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 y distribuir valor compartido a través de tres pilares fundamentales **-la empresa y sus palancas corporativas, la implicación de las personas que formamos Lilly y el sentido de solidaridad-**. De esta forma, aportamos nuestro granito de arena en la resolución de los complejos desafíos de salud nacional y mundial, y además, inspiramos e impulsamos que otras personas y organizaciones también lo hagan de nuestra mano.

ENFOQUE IMPACTO SOCIAL POSITIVO

Lilly España

SALUD



Desafío Health
Emprende inHealth

EDUCACIÓN



Desafío PRO
Desafío PRO Empleo

Nuestras personas

Día del Voluntariado

Premios la ONG del
Empleado

Nuestra solidaridad

FILANTROPÍA
Y SOLIDARIDAD



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



4.3.2. Lilly y su impacto positivo en la comunidad

Nuestro impacto en la SALUD

• **VII 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 por parte de la plantilla de Lilly España que consigue, de este modo, impulsar la innovación dentro y fuera de la empresa, a partir de la creación de valor compartido para todos los agentes implicados -los emprendedores, Lilly y las personas que participan en su nombre, y la sociedad en general. Se trata, por tanto, de un programa en las que todos ganamos.

Emprendedores apoyados por el programa Emprende inHealth, de Lilly y UnLimited Spain

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.

De izquierda a derecha fila 1

Andy Aguilar, CEO de Legit. Health
Enrique Hernández, CEO y CSO de Loop-Dx
Jesús Blanquero, fundador y CEO de ReHand

De izquierda a derecha fila 2

José Carlos Pulido, CEO de Inrobics
Carlos Jiménez, CEO de Adamo Robot
Mabel Gimeno CEO de DIVE



• VII Programa EMPRENDE INHEALTH:

Beneficios para la organización:

Lilly es positivamente impactada por Emprende inHealth dado que este programa facilita la incorporación de la cultura de intraemprendimiento en las personas que trabajan la compañía, generándose así un efecto contagio de las capacidades emprendedoras dentro del ámbito organizacional de la

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.



La inteligencia artificial y la robótica al servicio del paciente han sido los recursos más empleados por las startups ganadoras de la VII edición de *Emprende inHealth*. Independientemente de los desafíos que buscan cubrir estos proyectos emprendedores, la misión es común para todos ellos: aportar soluciones para el bienestar y la mejora de la calidad de vida de las personas. En definitiva, generar un impacto positivo en pacientes, familiares y cuidadores, profesionales sanitarios y sistema público de salud. Se pueden consultar los proyectos ganadores en el siguiente enlace.

El impacto del VII Programa *Emprende inHealth* en cifras:



• **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 en colaboración con **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.

El proyecto ha sido posible gracias a la implicación de 16 voluntarios de Lilly que invirtieron en total 158 horas de su tiempo en la participación de 8 talleres para familias numerosas y monoparentales. En total 147 personas se beneficiaron de esta iniciativa, de entre ellos, 83 fueron niños y niñas de entre 8 y 11 años. Concretamente lo que se consigue con este proyecto es cumplir los siguientes tres objetivos:

- 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.
- Facilitar que los niños y niñas tomen conciencia de la importancia de llevar una vida saludable.

16
voluntarios Lilly

158h
de voluntariado

8
talleres

147
personas beneficiadas

83
niños y niñas

8-11
años de edad



Nuestro impacto en la EDUCACIÓN, LA FORMACIÓN y EL ACCESO AL EMPLEO

• **Proyecto DESAFÍO EMPLEO:** desarrollado en colaboración con la **Fundación United Way** junto con la entidad **YMCA**, 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 29,3% de desempleo juvenil que ha registrado España a finales del año 2022. (Fuente: Eurostat, 2022).

El proyecto, con dos convocatorias en 2022, 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.

El proceso de mentoría fue desarrollado por 18 personas voluntarias de la plantilla de Lilly que emplearon 74 horas de su tiempo laboral a 18 jóvenes beneficiarios.



• **Proyecto DESAFÍO PRO:** Programa para la prevención del abandono escolar de jóvenes de Formación Profesional Básica que se desarrolla con el apoyo de **Fundación Exit** y en el que este año han participado 17 jóvenes. Los voluntarios de la empresa han trabajado con los jóvenes para motivarles y ayudarles a descubrir cuál puede ser su futuro laboral, mediante una serie de sesiones guiadas. Desafío PRO ya ha apoyado en sus cuatro ediciones celebradas a 298 jóvenes y suma 425 horas de voluntariado por parte de los empleados de la empresa.



Implicados en primera persona con el impacto positivo en la comunidad

9
programas de voluntariado
y acción social

254.737€

invertidos por Lilly en
acciones de voluntariado

30.979€

aportados por las personas
trabajadoras en Lilly

3.275

horas de voluntariado

1.002

participantes

266

beneficiarios directos

+2

programas
respecto a 2021

+8%

respecto a 2021

+9%

respecto a 2021

por valor de

121.175€

(+81% que en 2021)

-22%

respecto a 2021

+6,1

veces mayor que en 2021

• **XV Día del Voluntariado:** Se trata de una fecha señalada para la empresa, ya que esta iniciativa se celebra de manera simultánea en todo el mundo dentro del Grupo empresarial al que pertenece Lilly España. Durante 15 años y en 65 países desde su primera edición en 2016, se han realizado más de 1,2 millones de horas de voluntariado por las más de 24.000 personas trabajadoras de entre todas las filiales del Grupo.

En la edición de este año han participado **517 personas de Lilly España que han dedicado 2.120 horas de voluntariado corporativo en 25 actividades ambientales y sociales**, que buscan generar un impacto positivo en la sociedad de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.





17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

3 SALUD Y BIENESTAR

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

1 FIN DE LA POBREZA

Las actividades se han llevado a cabo en Madrid y otras 13 ciudades españolas. Para ello, se ha contado con la colaboración de nueve entidades (Fundación United Way, UnLimited Spain, Fundación Pequeño Deseo, Reforesta, SEO/BirdLife, Ecoherencia, GREFA, Fundación Deporte y Desafío, Acción Humanitatis, Fundación Exit, además del grupo de residencias de mayores DomusVi), contribuyendo de forma específica al **ODS 17 de Alianzas para lograr los objetivos**.

Los trabajos de cuidado de medioambiente se han centrado en la recuperación de espacios naturales de la mano de Reforesta y Ecoherencia. Parte de los empleados han dedicado su tiempo de voluntariado, de la mano de SEO/BirdLife, a limpiar de basura distintos espacios naturales de Granada, Sevilla, Gran Canaria, Tenerife, Barcelona, Valencia, A Coruña, Vigo y Cantabria. Además, otro grupo ha colaborado con GREFA - Grupo de Rehabilitación de la Fauna Autóctona y su Hábitat -. De esta forma contribuimos con los **ODS 13 de Acción por el Clima y ODS 15 de Vida de Ecosistemas Terrestres**.

La promoción del valor de la diversidad es uno de los compromisos de la compañía que también está muy presente en el Día del Voluntariado. En esta edición, de la mano de la Fundación Deporte y Desafío, cerca de un centenar de empleados y empleadas han compartido una jornada de deporte al aire libre acompañados de personas con discapacidad. De esta forma hemos contribuido al logro del **ODS 10 de Reducción de las Desigualdades**.

El impulso de Lilly a los emprendedores en Salud se concreta en el Programa Emprende inHealth y, en el marco de este día, los 40 participantes han acudido a la primera sesión de apoyo a los seis emprendedores de esta edición. Por otro lado, gracias a un acuerdo con la Fundación Pequeño Deseo, otro grupo de personas trabajadoras voluntarias ha realizado actividades de decoración en el Hospital Carlos III de Madrid, para humanizar una de sus estancias. Otros voluntarios y voluntarias han acompañado, gracias también a la Fundación United Way, durante la mañana a personas mayores en las residencias de DomusVi de Málaga, Zaragoza, Valladolid, Gijón, Cartagena. Sin duda, estas tres actividades suman al logro del **ODS 3 de Salud y Bienestar**.

Como parte del esfuerzo de Lilly por apoyar la educación y reducir el abandono escolar, se han organizado dos iniciativas de la mano de la Fundación United Way y para los jóvenes del Colegio Salesianos Estrecho de Madrid. En la Feria de las Profesiones, los empleados han compartido sus experiencias profesionales con los estudiantes de Secundaria para orientarles sobre los distintos itinerarios académicos. En la sesión de lanzamiento del Programa Desafío PRO, incluida en la jornada del Día del Voluntariado, los voluntarios y voluntarias de este año han recibido parte de la formación necesaria para acompañar a los jóvenes. De esta forma contribuimos directamente al **ODS 4 de Educación de Calidad**.

Unas 70 personas sin hogar recibirán en el Día del Voluntariado kits de higiene básica además de ropa interior, de la mano de la plantilla del turno de noche de Lilly que hará el reparto por las calles del centro de Madrid, gracias a la organización de Acción Humanitatis y con el objetivo de apoyar la consecución del **ODS 1 Fin de la Pobreza**.

• **Premios la ONG del empleado:** Esta iniciativa consiste en reconocer a los empleados y empleadas que colaboran activamente a título personal con entidades sociales su ejemplo de cómo extender nuestro propósito empresarial de mejorar la vida de las personas y que va más allá de la disposición de medicamentos. De esta manera, se premia el espíritu solidario de las personas que trabajan en Lilly España, al tiempo que apoyamos las causas en las que estas personas se involucran.

A lo largo de las XIII ediciones celebradas, los premios 'La ONG del Empleado' han recibido más de 200 candidaturas de diversas entidades y en este tiempo la empresa ha donado 130.000 euros a 26 proyectos de ámbito nacional e internacional que mejoran la vida de las personas.

En esta ocasión, el empleado ganador en la categoría internacional presentó un proyecto de la **Fundación Recover** en su proyecto 'Apoyando al diagnóstico en Camerún'. La donación de Lilly impactará en la calidad de vida y oportunidades de diagnóstico certero de los 5.000 beneficiarios que son atendidos en el centro médico de Djunang, en Camerún. Debido al incremento de la actividad en este centro, es necesario apoyarles con la compra de material de laboratorio, en concreto con un aparato para la medición de hemoglobina glicada y un contador hematológico.

En la categoría nacional ha sido premiado el empleado que presentó el proyecto de la **Fundación Menudos Corazones** para financiar el proyecto "Musicoterapia en la UCI para menores nacidos con una malformación de corazón". Este proyecto pretende humanizar la estancia de menores con cardiopatías congénitas ingresados en un hospital a través de la musicoterapia, que distrae a los pequeños del dolor y favorece una actitud más receptiva a nivel fisiológico frente al tratamiento médico. Gracias al apoyo de Lilly, y dado que con la pandemia de COVID se han restringido las visitas, los hospitales que participan en el proyecto dispondrán de tablets que facilitarán la conexión de estos pacientes con la musicoterapeuta.

Solidarios con los que lo que más lo necesitan. Extendiendo nuestro propósito en las comunidades.

• **Árbol de los sueños:** Las personas que forman la plantilla de Lilly han colaborado un año más en esta iniciativa que tiene lugar cada Navidad en Lilly desde hace más de diez años y que posibilita que niños en riesgo de exclusión social del barrio madrileño de Orcasitas reciban regalos por Navidad. Este año han participado 178 personas trabajadoras de Lilly (68% mujeres) que han comprado 230 juguetes, aportando la empresa 45 regalos más. Los 506 regalos han sido entregados a los niños y niñas a través de la asociación Pato Amarillo que trabaja con familias en riesgo de exclusión social del barrio de Orcasitas.



Durante 2022, Lilly ha realizado **donaciones por valor total de 313.535,8€** lo que supone 69,4% menos de los que se donó en 2021 (1,024M€) a diferentes organizaciones sociales.

• **Programa Nómina Solidaria:** Esta iniciativa se inició en junio de 2021, y que los empleados y empleadas que lo deseen donen una aportación mensual a **United Way** para financiar iniciativas solidarias. Lilly equipara esta cantidad, por lo que cada persona trabajadora consigue generar con su ayuda un doble impacto. Los fondos se recogen de junio de un ejercicio hasta mayo del siguiente. Es por ello, por lo que en 2022 se ha entregado la primera de las recaudaciones por valor de 19.464€ a tres comedores sociales, el **Centro Social Familiar de Mensajeros de La Paz, el Comedor Santiago Marsanau y la Obra social Santa María Josefa.**

A esta primera convocatoria del Programa de Nómina Solidaria se han unido 68 personas trabajadoras a las que se les han sumado otras 77 en la segunda convocatoria. En total 143 personas colaboran de forma solidaria con su nómina apoyando a las organizaciones que están trabajando con los colectivos más vulnerables de nuestro entorno.



DONACIONES

INSTITUCIÓN BENEFICIARIA

	2022	2021	2020
AENILCE*	5000,00€	5.000,00€	6.000,00€
Fundación Juan XXIII*	-	-	18.000,00€
APAMA*	12000,00€	11.000,00€	11.000,00€
ASEM (Federación enfermedades neuromusculares)	3.000,00€	3.000,00€	3.000,00€
Fundación Mary Ward	4.000,00€	3.746,28€	3.000,00€
Fundación Juan XXIII	20.000,00€	20.000,00€	4.271,00€
Fundación LILLY Aportación Fondos	175.000,00€	850.000,00€	650.000,00€
Fundación COTEC	-	18.000,00€	18.000,00€
Fundación UNITED WAY	-	17.368,00€	129.655,00€
Fundación UNITED WAY	23.135,80€	20.000,00€	25.000,00€
PRODIS*	10.000,00€	10.000,00€	12.000,00€
Fundación Randstad*	22.000,00€	20.000,00€	18.000,00€
Comité Donaciones Acción GEODA	2.000€	2.000,00€	2.000,00€
CEFI	12.500,00€	12.500,00€	12.500,00€
Fundación AFIM- Gabinete investigación.	-	-	1.500,00€
Fundación del Deporte de Alcobendas (FUNDAL)	-	-	12.000,00€
Fundación SERES.	7.900,00€	6.900,00€	6.900,00€
Fundación Privada GUNE	-	-	3.100,00€
Fundación El Valle vía FUNDAP (Guatemala)	-	-	6.000,00€
Fundación AVA	-	-	5.000,00€
Fundación Agua Bebe Vida	-	-	5.000,00€
Fundación Pequeño Deseo	3.000,00€	5.000,00€	5.000,00€
Fundación Manantial	-	-	5.000,00€
Fundación Menudos Corazones	-	-	4.000,00€
ACTAYS	-	7.000,00€	-
Fundación IO	-	3.000,00€	-
Premio ONG empleado: Fundación Nadie Solo	-	5.000,00€	-
Premio ONG empleado: Fundación Salvador Soler	-	5.000,00€	-
Premio ONG empleado- Internacional: Fundación Recover	5.000,00€	-	-
Premio ONG empleado- Nacional: Fundación Menudos corazones	5.000,00€	-	-
Fundación El Valle	4.000,00€	-	-
Total Donaciones	313.535,80€	1.024.514,28€	965.926,00€

*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, por valor total de 69.000€.

4.3.3. Fundación Lilly: Ciencia, Medicina y Humanismo.

La Fundación Lilly en tres palabras

Constituida en el año 2021, la Fundación Lilly nace 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**. Por tanto, Ciencia, Medicina y Humanismo son las tres palabras que mejor definen a la Fundación Lilly.

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, se relaciona y establece colaboraciones con los mejores expertos nacionales e internacionales, así como con instituciones públicas y privadas que persigan los mismos fines:



- **Impulsar la CIENCIA** y la investigación, así como la promoción de la cultura y la divulgación científica entre la sociedad.
- **Favorecer el desarrollo de la MEDICINA** a través de la generación del conocimiento biomédico, su difusión, la formación de los profesionales y la educación médica.
- **Fomentar los valores fundamentales del HUMANISMO** en el ámbito de la sanidad.

Impulso de la CIENCIA

• **Cita con la Ciencia 22:** Desde la celebración de su primera edición, esta actividad se ha convertido en una de las principales apuestas de la Fundación Lilly para mejorar la cultura científica en la sociedad. En cada “Cita con la Ciencia”, la Fundación Lilly, de la mano de líderes en diferentes ámbitos científicos, realiza encuentros y materiales en distintos formatos que contribuyen —mediante la reflexión, el análisis y el debate constructivo— a



potenciar las vocaciones científicas, fomentar el interés por la cultura y la ciencia entre la sociedad y mirar hacia el futuro de la investigación en España. En este proyecto tiene especial relevancia el entorno digital. Bajo el título **“Informando de Ciencia con Ciencia”** la iniciativa se realizó en colaboración con FECYT, AEC2 y The Conversation-España. A lo largo de 10 video entrevistas, se profundiza sobre la importancia de acercar la ciencia a la sociedad, sobre las evidencias y aquellas metodologías que mejor funcionan en el periodismo científico y que son más efectivas a la hora de informar la ciencia a la sociedad. (+ de 29.000 visualizaciones en YouTube).



• **Colaboración con SRUK/CERU** (Científicos Españoles en Reino Unido) en el proyecto Ciencia-me un cuento 2022. 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 utilizando un medio tan familiar como son los cuentos. El objetivo final del concurso es inspirar, avivar su curiosidad y despertar el pensamiento científico de la próxima generación que más adelante construirá nuestro futuro. El concurso contó con 100 cuentos en la categoría de español y 80 cuentos en la categoría en inglés, procedentes de 35 países. Se estimaron 14 cuentos finalistas y 6 ganadores.

• **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 2022, se tradujeron 70 artículos que tuvieron 3 millones de lecturas en total.

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 115 revistas rigurosamente seleccionadas por un comité de expertos. Estas revistas abarcan 50 materias temáticas. Durante el año 2022, se han recibido alrededor de 2 millones de visitas, 122.600 usuarios de promedio al mes procedentes de 53 países (España, 43%; Hispanoamérica, 47%; otros, 10%).

Dentro del marco de la iniciativa MEDES se ha llevado a cabo la XII JORNADA MEDES ‘Conocimiento científico abierto en español: visible, responsable, plural y multilingüe’ a la que asistieron presencialmente 117 personas, y siguieron en formato virtual 125. (1.390 visualizaciones en YouTube).

• **Presentación del número monográfico 487 de la Revista de Occidente “España y la media ciencia”** (55 asistentes presenciales y 141 virtuales).

• **Coordinación y publicación del número monográfico 499 de la Revista de Occidente “Pensar la ciencia”** (400 ejemplares)

• **Presentación del libro “Medicina en español VI”** en directo desde el Instituto Cervantes de Madrid con 135 asistentes presenciales (324 visualizaciones en YouTube).

• **Colaboración en la jornada “Arte y salud”**. La jornada y exposición Arte y salud es un proyecto de la **Fundación Cultura en Vena**, celebrado en el Museo Nacional Thyssen-Bornemisza con motivo del Día Internacional contra el Cáncer de Mama 2022. Con su apoyo a este proyecto, la fundación refuerza los valores que la distinguen, como el impulso de la medicina centrada en el paciente, y la ciencia como área de conocimiento intrínseca de la cultura.



• **Colaboración con la Universidad Rey Juan Carlos en el desarrollo de su título propio “Curso del Paciente Experto”**. Un curso orientado a la formación del paciente crónico, de sus cuidadores o de cualquier ciudadano interesado en formarse en patologías crónicas. El objetivo de la capacitación de 90 horas lectivas que se impartió en 2022 a 90 personas es desarrollar e implementar estrategias eficaces para hacer frente al desafío de la cronicidad.

• **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 2022 se llevó a cabo:

- **Encuentro de Educación Médica “Educación Médica: necesaria en la enseñanza de la Medicina”** a la que asistieron 100 personas en presencial y 150 personas en formato virtual.
- **Publicación de la Revista de Educación Médica** (6 números y 2 suplementos).

Fomento del HUMANISMO

• **X Lección Magistral Andrés Laguna** (Profesora Rosa Ballester Añón). Acto desarrollado en el Paraninfo de la Universidad de Alcalá en formato híbrido que contó con la asistencia presencial de 40 personas, y alrededor de 25 asistentes virtuales.

• **Aula Andrés Laguna (Profesor Fernando Vallespín)**, acto desarrollado en la Real Academia de Historia y Arte de San Quirce (Segovia) que contó con la asistencia de 25 personas.

Convocatorias de premios

• **Premios Fundación Lilly de Investigación Biomédica.** Este premio contó con 49 candidaturas. El acto de entrega fue retransmitido en directo desde el Museo Arqueológico Nacional de Madrid, en formato híbrido, con 170 asistentes presenciales y alrededor de 30 asistentes virtuales. (1.419 visualizaciones en YouTube).



Josep Taberero: Premio de Investigación Clínica

#PremiosFLilly

Salvador Aznar-Benitah

Jefe del laboratorio Células Madre y Cáncer del Instituto de Investigación Biomédica (IRB Barcelona) y profesor de investigación ICREA

Premio Fundación Lilly de Investigación Biomédica Preclínica 2022



Salvador Aznar-Benitah: Premio de Investigación Preclínica

• **Premios de Divulgación Medicina y Salud Fundación Lilly – The Conversation.** Se recibieron 90 candidaturas y el acto de entrega se realizó en “Cita con la Ciencia 22: La ciencia [bien] informada”, en directo y con formato híbrido, desde el auditorio El Beatriz de Madrid con 137 asistentes presenciales y 180 virtuales. (623 visualizaciones en YouTube). El artículo [Luz, arquitecta de la vida](#) resultó ser el ganador de la II edición del certamen de divulgación joven organizado por la **Fundación Lilly y The Conversation España.**

