

Iniciativa promovida por la Comisión Europea

## Lilly se une a la conmemoración del I Mes Europeo de la Diversidad

- La empresa cuenta con una larga trayectoria en materia de diversidad, apostando por contrataciones sin barreras y garantizando salarios equitativos y sin discriminación por razón de género o raza
- La diversidad y la inclusión es uno de los pilares en los que Lilly ha enfocado su nueva estrategia ESG, en la que el incremento del número de mujeres en puestos directivos o la justicia racial son aspectos prioritarios
- En España, Lilly trabaja la diversidad con foco en diversidad de género, diversidad LGTBI+, personas con discapacidad y diversidad generacional, a través de acciones formativas y un nuevo plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entre otras iniciativas

**Madrid, 18 de mayo de 2021.** - La Comisión Europea ha promovido, por primera vez, la conmemoración del Mes Europeo de la Diversidad, una iniciativa que tiene lugar a lo largo del mes de mayo con la que se quiere sensibilizar sobre la importancia de la diversidad y de la inclusión en los lugares de trabajo y en la sociedad en toda la Unión Europea. Lilly está comprometida con aumentar la concienciación sobre los beneficios de la diversidad y la inclusión y con la creación de entornos profesionales inclusivos y, por este motivo, se ha unido a esta celebración, impulsada en 26 países europeos, dando a conocer las acciones que la empresa lleva a cabo en este ámbito.



Lilly cuenta con una larga trayectoria apostando por la diversidad. En 1934 J.K. Lilly Jr., nieto del fundador de la empresa, ya reconoció el importante papel de las mujeres en el lugar de trabajo y así se allanó el camino para que cualquier empleado cualificado trabajara en cualquier área y en cualquier nivel. Desde entonces, la apuesta por la diversidad en Lilly se ha mantenido con el fomento de la contratación sin ningún tipo de barrera o sesgo en el proceso de selección de empleados, garantizando que los salarios sean administrados de manera equitativa y sin discriminación alguna por razón de género o raza.

Todas estas acciones responden a un objetivo: favorecer una cultura integradora, dentro y fuera de la empresa, y que todos los empleados de Lilly España puedan ser ellos mismos, se sientan aceptados y trabajen a gusto, ya que de este modo podrán cumplir más fácilmente los objetivos empresariales.

La diversidad y la inclusión son dos de los pilares en los que Lilly ha enfocado su nueva estrategia ESG (Environmental, Social and Governance: 'factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo'), presentada recientemente. Los aspectos más destacados de los compromisos incluyen, entre otros, continuar aumentando el número de mujeres en puestos



directivos a nivel mundial, incrementar la representación actual de afroamericanos en la plantilla de Lilly en Estados Unidos de aproximadamente un 10% a un 13% o duplicar el gasto anual de la empresa en proveedores y vendedores afroamericanos durante los próximos dos años. Por otro lado, la nueva estrategia ESG de Lilly presta importancia al impulso de la justicia racial ofreciendo apoyo a empresas propiedad de minorías y estableciendo donaciones para combatir la desigualdad racial.

### **Diversidad de género, generacional, LGTBI+ y discapacidad, prioridades en España**

En España, Lilly trabaja la diversidad con foco en diversidad de género - en la actualidad, el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo en la afiliada es del 44,33%, diversidad LGTBI+, personas con discapacidad y diversidad generacional. Para el fomento de estos aspectos, en la sede española se articula una política de diversidad a través del Decálogo de Diversidad y se organiza en torno al equipo de diversidad denominado “Diversity Champions”, un grupo de personas de diferentes áreas, diferentes edades y diferente nivel de responsabilidad dentro de la empresa que impulsan todas las iniciativas que tienen que ver con diversidad e inclusión.

Para cumplir con los objetivos marcados, el grupo “Diversity Champions” ha puesto en marcha un plan formativo que incluye un curso sobre diversidad e inclusión que ya ha realizado casi la mitad de la plantilla (48,52%), una formación sobre sesgo inconsciente que se ha impartido al 100% de la alta dirección y un curso sobre liderazgo inclusivo que ha recibido la totalidad de los supervisores en la plantilla de España.

En lo que se refiere a diversidad LGTBI+, Lilly es una de las empresas impulsoras en la constitución de REDI, Red Empresarial por la Diversidad y la Inclusión LGTBI+, la primera y única organización inter-empresarial de profesionales en España comprometida a promover la inclusión de los empleados/as LGTBI+ en el contexto empresarial español. Además, la compañía farmacéutica ha puesto en marcha la iniciativa “ALLY”, con la que persigue que, por lo menos un 10% de la plantilla en todo el mundo, se declare visiblemente aliado de la diversidad LGTBI+ y los empleados ALLY (aliados) puedan, si quieren, recibir formación adicional para conocer y entender mejor la diversidad LGTBI+.

Aparte de lo anterior, Lilly ha puesto en marcha un nuevo plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, del que destacan medidas como el protocolo de desconexión digital o el nuevo programa de trabajo desde casa, y ha promovido algunas opciones para mejorar la conciliación o fomentar la diversidad en diferentes colectivos (jornada flexible, patrocinio de cursos con temática LGTBI+, charlas de sensibilización o celebración de fechas relevantes).

### **Lilly, entorno diverso y “buen lugar para trabajar”**

La gestión de la diversidad que Lilly desarrolla en España está respaldada por los propios empleados de la empresa y así lo reconocen en encuestas internas llevadas a cabo en la filial. En las mismas, los empleados coinciden en señalar que la gestión de la diversidad ha ganado mucha atención en la compañía en los últimos años y que Lilly España ha implementado medidas para fomentar el respeto y apoyo a la diversidad así como la inclusión en el entorno laboral.

Este respaldo de los colaboradores también se ve reflejado en las respuestas que los empleados han facilitado los últimos años a las preguntas sobre Diversidad del Ranking Best Place to Work. Diez de cada diez empleados de la empresa considera que Lilly es un Gran Lugar para Trabajar y un 94% afirma sentirse motivado y reconocido dentro de la empresa. Este ranking, que valora los esfuerzos de las empresas por crear un ambiente diverso e inclusivo muestra, asimismo, que muchos de los indicadores sobre diversidad e inclusión han mejorado año tras año.

“Las empresas que son capaces de reflejar la diversidad y gestionarla bien se convierten en sitios atractivos para trabajar. En Lilly apostamos por retener y atraer talento para seguir innovando en el desarrollo de medicamentos que mejoren la vida de las personas en todo el mundo; por este motivo, nuestro compromiso con la diversidad tiene un lugar importante en nuestra estrategia tanto a nivel local como global y nos unimos estuasiados a iniciativas como el Mes Europeo



de la Diversidad con el fin de aportar nuestro grano de arena para construir una sociedad cada vez más diversa e inclusiva”, indica **Nabil Daoud, presidente de Lilly España**.

### **Sobre Lilly**

Lilly es un líder global de la atención sanitaria que une pasión con descubrimiento para mejorar la vida de las personas en todo el mundo. Nuestra compañía fue fundada hace más de un siglo por un hombre comprometido a fabricar medicinas de gran calidad que atienden necesidades reales. Hoy seguimos siendo fieles a esa misión en nuestro trabajo. En todo el mundo los empleados de Lilly trabajan para descubrir y ofrecer medicinas vitales a aquellos que las necesitan, mejorar la comprensión y el tratamiento de la enfermedad y contribuir a las comunidades a través de la acción social y el voluntariado. Si desea más información sobre Lilly, visítenos en [www.lilly.com](http://www.lilly.com) y [www.lilly.es](http://www.lilly.es).

PP-LILLY-ES-0798