


NUESTRAS PERSONAS

Nuestro equipo de profesionales son los artífices de nuestro liderazgo global en atención sanitaria y por tanto consideramos fundamental su desarrollo profesional y personal, así como su bienestar en la empresa.

2017		2018	
1.145	Total empleados	1.092	 48% 52% ¹¹
37%	Mujeres directivas	42%	 12% DE INCREMENTO
91%	Contratos indefinidos	91%	
38	Estudiantes becados	33	
2,02	Índice global de rotación externa de plantilla	1,7	
2,4	Tasa global de absentismo	2,87	

 **78%** de licenciados

43 años
edad media de la plantilla

Desglose de empleados por unidad de negocio (para el ejercicio 2018)

VENTAS	254
MARKETING Y OTROS	74
MÉDICA	53
INVEST. PRECLÍNICA	145
GLOBAL SERVICES	75
ELANCO	69
MANUFACTURING	422
TOTAL EMPLEADOS	1.092

Datos clave

¹¹ No ha habido casi variación respecto a 2017.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD







Una de las señas de identidad de Lilly es el fomento de la igualdad y la diversidad, garantizando un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación. Entendemos la diversidad como un activo, 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.



Somos parte del
Chárter de la Diversidad,

una iniciativa impulsada por la Fundación Diversidad que promueve la inclusión y la implantación de políticas que mejoren la gestión de la diversidad en el entorno laboral.

Desde 2015 contamos con un Grupo de Trabajo de Diversidad centrado en cuatro áreas de trabajo: género, discapacidad, generacional y LGTB (lesbianas, gays, transexuales y bisexuales). Sus principales actividades son:

-  Charlas de **sensibilización**.
-  **Formación**.
-  Celebración de **fechas relevantes**.
-  **Comunicación interna**.
-  **Quick Wins:** puesta en marcha de medidas concretas que ayudan a mejorar la conciliación o a fomentar la diversidad en diferentes colectivos.
-  Relación con **asociaciones** y **empresas externas**.

Fruto de toda esta apuesta, en los últimos dos años Lilly ha puesto en marcha medidas que ayudan a mejorar la conciliación o a fomentar la diversidad en distintos colectivos: plazas de aparcamiento para mujeres embarazadas, planes de incentivación de identificación de personas con algún grado de minusvalía en la plantilla, jornadas flexibles, la creación de una sala totalmente equipada para la extracción de leche materna, o la adquisición de libros relacionados con la diversidad. Además, hemos colaborado en el patrocinio del Curso de Verano de la Universidad Complutense de Madrid 'Empresas y Diversidad Sexual e Identidad de Género (LGBT+)' en 2017.

RECONOCIMIENTOS A NUESTRO TRABAJO EN DIVERSIDAD

Hemos obtenido el cuarto puesto, sobre un total de 36 empresas participantes, en el segundo Índice Diversidad e Inclusión organizado por Red Acoge (2017).

Lilly ha sido incluida en el Informe Variable D 2018, presentado por Intrama, que incluye las TOP 30 empresas comprometidas con buenas prácticas en Diversidad y Género.



En 2018



Se ha constituido la primera **Red Empresarial por la Diversidad y la Inclusión LGBTI (REDI)**. Su creación ha sido posible gracias al apoyo de varias empresas e instituciones entre las que se encuentra Lilly.



Todos los supervisores han realizado el curso de **Inclusión Consciente** y de cara al próximo ejercicio se va a ofrecer la oportunidad de realizarlo a aquellos empleados que estén interesados.

IGUALDAD SALARIAL

La compañía siempre ha considerado una prioridad garantizar que los salarios sean administrados de manera equitativa y sin discriminación alguna. En España realizamos regularmente y a lo largo de los últimos 20 años, estudios internos que nos confirman que efectivamente nuestras políticas y prácticas remunerativas eran y son equitativas.

En 2017 se puso en marcha un análisis de dichas prácticas, a nivel global, llevado a cabo por una consultora externa. En 2018 se ha realizado en España y ha mostrado que la brecha salarial femenina es de un 1,6 %, dato que no consideramos negativo al ser inferior al 5 %, pero en el que seguiremos trabajando a fin de garantizar salarios efectivamente equitativos.

BENEFICIOS SOCIALES, CONCILIACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Para conseguir un equipo humano satisfecho, motivado y comprometido, además de altamente cualificado para su trabajo, implementamos distintas políticas centradas en la formación, la promoción del talento y la generación de un buen ambiente de trabajo.

Nuestros empleados disfrutan de una amplia variedad de beneficios, entre los que se incluyen entre otros: seguros de vida y accidentes, plan de pensiones, instalaciones deportivas y becas de estudios para las familias. Además, desde 2015 la plantilla tiene a su disposición un área de gestoría con más de 120 servicios de todo tipo (cubiertos económicamente por la empresa) y que facilita la resolución de pequeñas gestiones con el objetivo de reforzar la conciliación entre la vida profesional y personal, con gran aceptación y satisfacción.

POLÍTICA DE CONCILIACIÓN

Entre otras, disponemos de las siguientes medidas:

- 📍 Jornada flexible (la excepción del personal de fábrica, que trabaja por turnos).
- 📍 Vacaciones flexibles.
- 📍 Premio de nupcialidad y natalidad.
- 📍 Protección de la maternidad (ayudas de guardería).

DESARROLLO PROFESIONAL

Desde Lilly fomentamos el desarrollo profesional de todos los empleados, independientemente de su cargo o categoría profesional, diseñando planes formativos específicos para su capacitación y desarrollo continuados que favorezcan al máximo su empleabilidad. En 2017 se han invertido en formación 2.300 euros por empleado, con un ratio de 56 horas formativas al año por persona, mientras que en 2018 se han impartido casi 59.000 horas de formación.

La formación que ofrecemos puede dividirse en:

Específica en áreas técnicas para desarrollar conocimiento técnico y de proceso.

Relacionada con habilidades y capacidades transversales: liderazgo (ocho cursos diferentes ofrecidos), *mindfulness*, comunicación, ofimática, idiomas, etc.

Programas individualizados de desarrollo de personas o equipos, diseñados a medida.

Igualmente, el 100 % de nuestros empleados recibe evaluaciones regulares del desempeño y del desarrollo profesional mediante el *Performance Management* (PM), una herramienta que permite dar a conocer a la plantilla todo lo relacionado con los objetivos estratégicos de la compañía, así como los aspectos relativos a su desempeño individual.

Reconocimientos

Fruto de nuestras políticas y acciones hemos sido reconocidos, en 2017 y 2018, con la segunda y la tercera posición, respectivamente, entre los **Best Workplaces** en la categoría de más de 1.000 empleados.

Además, en 2017 recibimos la **mención especial de Great Place to Work** por ser la única compañía que ha permanecido 15 años consecutivos en la lista de las 10 mejores empresas para trabajar en España.










Nuestros cursos de liderazgo parten de la premisa de que todos somos líderes, por lo que cualquiera puede acceder a ellos, no solo los supervisores

SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Un entorno de trabajo seguro y saludable es condición indispensable para el desarrollo de nuestra actividad. Por ello, disponemos de un Servicio de Prevención propio y llevamos a cabo todo tipo de actividades que buscan transmitir nuestra cultura de prevención. Además, nuestras instalaciones cuentan con la certificación del sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (OHAS 18001:2007).

Entre las actividades realizadas por el Servicio de Prevención en este último ejercicio, destacan:

-  Programa de seguridad con vehículos (para evitar accidentes *in itinere*).
-  Campaña de prevención de resbalones y caídas.
-  Jornadas de medición del índice de masa corporal.
-  Campaña de vacunación de la gripe.
-  Cartelera informativa sobre hipertensión arterial, Diabetes Mellitus e ICTUS.
-  Charla divulgativa con motivo del Día Mundial del Corazón.
-  Sensibilización e información sobre prevención del cáncer de mama.

Además, disponemos de un servicio de fisioterapia, económicamente asumido por la compañía, para aquellos casos en los que el equipo médico lo considere necesario para nuestros empleados.



		2015	2016	2017	2018
COMPARATIVA ANUAL DEL NÚMERO DE ACCIDENTES					
Nº accidentes	Con baja	2	4	0	5
	Alcobendas				
	Sin baja	1	3	2	5
Nº accidentes en área de ventas	Con baja	0	3	1	4
	Sin baja	6	5	4	1
Nº accidentes in itinere	Con baja	5	3	0	2
	Sin baja	6	2	5	4
TOTAL ACCIDENTES (no incluye accidentes in itinere)		9	15	7	15

JORNADAS PERDIDAS POR ACCIDENTES DE TRABAJO				
Alcobendas	12	93	0	224
Área de ventas	93	68	8	122

VÍCTIMAS MORTALES EN ACCIDENTES LABORALES				
	0	0	0	0

OTROS ÍNDICES DE SEGURIDAD Y SALUD				
ÍNDICE DE FRECUENCIA (Nº de accidentes con baja/ millón de horas trabajadas)	0,8	3,2	0,5	4,6
ÍNDICE DE GRAVEDAD (Nº de jornadas perdidas/ mil horas trabajadas)	0,01	0,07	0	0,8
ÍNDICE DE INCIDENCIA (Nº de accidentes totales con y sin baja/ mil personas)	6,7	12,3	6,0	11,7

NATURALLY: VIDA SALUDABLE

Programa de Vida Saludable y Bienestar de Lilly para promocionar una alimentación sana y la práctica deportiva entre nuestros empleados.

A través de esta iniciativa hemos llevado a cabo distintos talleres con temáticas como seguridad y medioambiente, clases colectivas de pilates, pádel, zumba, hipopresivos, corrección postural, etc. En el ámbito de alimentación se han realizado desde un taller de lectura de etiquetado de los alimentos a un curso de recetas saludables para niños.



GESTIÓN RESPONSABLE

DE NUESTRA CADENA DE VALOR

En los últimos años estamos trabajando activamente para compartir nuestros valores y políticas de RSE con nuestros proveedores por lo que hemos llevado a cabo un “mapeo” de los mismos, priorizándolos según criticidad, además de continuar con las numerosas reuniones que mantenemos con ellos (más de 365 en estos dos últimos años).

Del mismo modo, tanto como una forma de hacer más efectiva y sostenible nuestra cadena de valor, al tiempo que ayudamos a fortalecer las economías de las zonas en las que operamos, durante 2018 hemos trabajado con un 94 % de proveedores españoles, que han supuesto un 75 % del gasto total.

