



POST HOLDINGS, INC.

Post para todos

AGOSTO DE 2022 | NÚMERO #1

POST para todos se inició para reconocer la importancia de dar prioridad a la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) en toda nuestra empresa. Estas iniciativas tienen un impacto sostenido en nuestro entorno de trabajo, las personas y los resultados. Al compartir información sobre las actividades para fomentar el concepto DEI en toda nuestra comunidad de Post, también aprendemos más sobre nuestra identidad colectiva y seguimos identificando y eliminando barreras que bloquean oportunidades. El objetivo es que **POST para todos** dé visibilidad a estas oportunidades en toda la empresa e inspire más. Compartan sus comentarios y sugerencias de historias para futuras publicaciones con uno de los líderes del consejo que aparecen debajo.

Líderes del Consejo por la diversidad, la equidad y la inclusión de Post



DALLAS CUPP

Post Holdings

dallas.cupp@postholdings.com



T.D. DIXON

Post Consumer Brands

tkdixon@postholdings.com



THYME HILL

Bob Evans Farms

thyme.hill@bobevansfoods.com

Hola / Bonjour desde Lima

Al igual que la mayoría de los centros de producción, en 2021 la planta de Bob Evans Farms en Lima, Ohio, tuvo que hacer frente a un alto índice de rotación de personal debido, en gran parte, a la pandemia de COVID-19. En el pasado, la sede de Lima intentó encontrar soluciones recurriendo a grandes empresas de contratación temporal, a menudo con resultados dispares. La dirección de la planta aprovechó los desafíos de la pandemia como una oportunidad para explorar soluciones de personal adicional.

El equipo de Bob Evans recurrió a una empresa local de contratación de personal que es propiedad de minorías y se dedica a la búsqueda estratégica de talentos diversos. Juntos, Bob Evans Farms y su nuevo socio contrataron en cuestión de meses a más de 80 trabajadores (cerca del 20% del total de la plantilla de Lima), muchos con experiencia previa en fabricación. La población de esta nueva mano de obra era mayoritariamente criolla, procedente de Haití, la República Dominicana y otros lugares del Caribe oriental. Más de la mitad hablaba poco o nada de inglés y necesitaba interpretación. Para superar la dificultad, el equipo trabajó con la agencia para proporcionar apoyo de intérpretes en las reuniones y en la planta de producción.

El resultado de esta asociación se evidenció en tasas menores de rotación y en un menor número de puestos vacantes. Que redujera la rotación contribuyó a mejorar la confiabilidad de la red de la empresa. Y lo que es más importante, los empleados más veteranos de Lima han acogido a sus compañeros criollos y enriquecieron su sensibilidad cultural y su apertura al cambio. Además, la barrera lingüística ha resultado ser una ventaja en algunos casos, ya que todos tuvieron que encontrar formas innovadoras de comunicarse, enseñar y capacitar.

Con sede en Columbus (Ohio), Bob Evans Farms cuenta con unos 1,300 empleados en seis centros.

LO NUEVO EN POST CONSUMER BRANDS:

Serie de educación sobre la cultura de alianzas

Este verano y hasta el otoño, el Comité Asesor sobre DEI de PCB invitará a todos los líderes a completar la "Serie de educación sobre la cultura de alianzas". Una de las prioridades es incorporar la educación sobre la cultura de alianzas a la oferta de capacitación de PCB y aumentar la lista de recursos. El contenido básico del programa lo proporcionó a PCB la Coalición Empresarial de Minnesota para la Equidad Racial (MBCRE en inglés). Es una coalición de más de 80 organizaciones con sede en Minnesota comprometidas con el desarrollo de herramientas y programas para organizaciones con el fin de apoyarlas en su objetivo de construir entornos más equitativos e inclusivos.

La capacitación en sí ofrece una experiencia atractiva y envolvente

a través de dos componentes:

- **Aprendizaje autodirigido:** módulos de capacitación en línea, al ritmo de cada persona, diseñados para ofrecer ejemplos de situaciones realistas y contenidos en video
- **Foro de debate:** sesiones de debate en directo y en pequeños grupos con otros compañeros y colegas

Además de proporcionar una visión general del significado y la importancia de la cultura de alianzas, la capacitación tiene como objetivo crear una comprensión de la cultura de alianzas entre los líderes de la organización. Al hacerlo, los líderes serán capaces de comprometerse de manera responsable: la cultura de alianzas no es solo una cuestión de conciencia; se trata de utilizar esa conciencia para tomar acción.

La cultura de alianzas es la condición de ser un aliado: el que se asocia y apoya a un grupo al que no pertenece. El término suele referirse a la condición de una persona que aboga activamente por la inclusión de un grupo marginado, y se solidariza con su lucha y su punto de vista.

Hasta la fecha, todos los líderes ejecutivos, los equipos de RR.HH. y los miembros del Comité sobre DEI de PCB ya han completado la serie.



MAHLIA MATSCH,
Líder del Comité sobre DEI de PCB, ofreció los primeros comentarios y reacciones sobre la capacitación.

Post Consumer Brands tiene su sede en Lakeville, Minnesota, y cuenta con aproximadamente 3,400 empleados en 16 centros de trabajo en Estados Unidos y Canadá.

¿Cuáles fueron la reacción y los comentarios sobre la capacitación?

Los comentarios que recibimos de la capacitación sobre la cultura de alianzas han sido muy positivos. Aunque el concepto de cultura de alianzas es nuevo para muchos de nosotros, nuestros líderes han reflexionado sobre sus experiencias personales y están aprendiendo cómo es la cultura de alianzas en acción. Los foros de debate que siguen a los módulos de aprendizaje autodirigido han sido una excelente forma de que los líderes se conecten, compartan sus perspectivas y respondan preguntas en un grupo pequeño con sus compañeros.

¿Cómo respalda la capacitación sobre la cultura de alianzas el trabajo del Comité Asesor y cómo repercute en los objetivos de DEI?

Los recursos y la educación de la cultura de alianzas tienen como objetivo concienciar sobre cómo cada uno de nosotros puede ser un aliado de los demás. Comenzamos con los líderes por el importante papel que desempeñan en la construcción de una cultura más inclusiva en la que se escuchan y se valoran las voces de todos los miembros del equipo.

CON EL FOCO EN WEETABIX:

Primeros auxilios en salud mental



Por Katie Lines

En Weetabix, nuestro trabajo de inclusión se ha centrado en la comunicación. Queremos asegurarnos de que entendemos las necesidades de nuestra gente, así como apoyar a los empleados con recursos y darles una plataforma desde la que puedan hablar. El programa de Weetabix “**Inclusión sin excepción**” se creó hace tres años con el apoyo de consultores en materia de diversidad, equidad e inclusión, a fin de crear un espacio seguro para tener conversaciones sobre salud mental. Un lugar en el que las personas puedan plantear sus preocupaciones, celebrar los éxitos, educar a los miembros del equipo y seguir desarrollando nuestra cultura. Recientemente hemos ampliado el impacto de nuestro programa y abarca una serie de actividades que incluyen sesiones internas, capacitación con terceros y prácticas de revisión continua para minimizar cualquier sesgo inconsciente en el lugar de trabajo.

Este año, hemos colaborado con el **Programa de Primeros Auxilios en Salud Mental (MHFA)** en Inglaterra para asistir a un curso de dos días. El curso de MHFA abarca una gran variedad de temas: prevención del suicidio, depresión, ataques de

pánico y ansiedad, así como cómo identificar los signos de crisis de salud mental y cómo ayudar mejor a una persona que está desarrollando o tiene un historial de estos problemas.

Lo que se me hizo evidente, como alguien de la primera cohorte que completó la capacitación, fue que cada miembro de la cohorte podía reflexionar sobre un momento en el que ellos, o un ser querido, experimentaron problemas de salud mental. Lo que también fue reconfortante fue nuestro esfuerzo compartido por ayudar a los demás y el reconocimiento de que nuestras acciones pueden marcar una gran diferencia.

Weetabix ya cuenta con dos cohortes



Aprendimos que podemos marcar una gran diferencia en nuestros equipos si nos tomamos el tiempo para comprobar cómo se sienten nuestros colegas, preguntándoles cómo se sienten y ofreciéndoles apoyo en pequeños gestos. Estamos orgullosos del trabajo que hemos hecho, pero reconocemos que aún hay camino por recorrer.

de voluntarios convertidos en “Prestadores de primeros auxilios en salud mental”, y tiene más fechas de capacitación en preparación. Ahora tenemos 27 prestadores de primeros auxilios en salud mental. Apreciamos y reconocemos a aquellos que fueron extremadamente valientes al compartir sus propias experiencias con el equipo durante su capacitación. Fue una verdadera representación del valor “predicar

con el ejemplo” de Weetabix. El hecho de que los miembros de la cohorte compartieran sus historias animó a un equipo más amplio a reflexionar sobre cómo la falta de atención a la salud mental los afectaba a ellos, a sus amigos, a su familia y a sus compañeros. Sus acciones son algo que hay que celebrar.

Aprendimos que podemos marcar una gran diferencia en nuestros equipos si nos tomamos el tiempo para comprobar cómo se sienten nuestros colegas, preguntándoles cómo se sienten y ofreciéndoles apoyo en pequeños aspectos. Estamos orgullosos del trabajo que hemos hecho, pero reconocemos que aún

hay camino por recorrer. Seguiremos dando prioridad a nuestra “Inclusión sin excepciones”. El MHFA nos enseñó que conectar con otros puede marcar la diferencia.

Katie Lines es una experta en materia de fabricación en Weetabix, prestadora de primeros auxilios en salud mental de la Cohorte 1 y es miembro del equipo directivo. Weetabix tiene sede en Burton Latimer, Reino Unido, y cerca de 1,017 empleados en tres sedes.

MICHAEL FOODS:

Ser el primero en alimentos significa ser el primero con las personas

El equipo de liderazgo de Michael Foods se centra en crear una gran experiencia para los empleados, con el fin de fortalecer su cultura de trabajo y aumentar el compromiso y la retención. Al reconocer que las conexiones fuertes van más allá de lo que hacemos durante la jornada laboral, los líderes están compartiendo más sobre ellos mismos a nivel personal.

Los líderes de todos los locales de Michael Foods prepararon información sobre sus antecedentes para compartirla con sus equipos, e incluyeron temas como familia, equipos deportivos favoritos, historia profesional y educativa y comidas favoritas. "Compartir más sobre mí con los miembros de mi equipo abrió motivos para que la gente hablara más conmigo, lo que lleva a la confianza y a la voluntad de hablar luego también sobre el trabajo", dijo Terry Perreira, Director Senior de Recursos Humanos.

Los empleados también compartieron su cultura a

través de la comida en los almuerzos cooperativos. Cocinar y comer juntos puede ser una expresión de identidad cultural, además de nutrir el cuerpo y el espíritu. Los almuerzos se organizaron en muchos lugares de la red de Michael Foods. En las instalaciones de Michael Foods en Elizabeth (New Jersey), donde se producen huevos líquidos cocidos y pasteurizados, los empleados llevaron una gran variedad de sus alimentos tradicionales favoritos. El buffet incluía humitas (Ecuador), yuca con chicharrón típico y pupusas (El Salvador), empanadas (Colombia), plátanos (Jamaica), krokiety (Polonia), mangú (República Dominicana), pita (Bosnia), tamales (México) y pao doce (Portugal). Los almuerzos cooperativos han sido inmensamente populares entre los empleados; inspiraron el orgullo por la cultura y fortalecieron el sentimiento comunitario de inclusión.

Michael Foods tiene aproximadamente 3,984 empleados en 29 centros.





8 preguntas

con Charles Sargent, Director de Planta, 8th Avenue Food & Provisions

¿Cuáles son las principales responsabilidades de su trabajo y cuánto tiempo lleva en 8th Avenue?

Llegué a 8th Avenue en agosto de 2021 para empezar una nueva sede desde cero. [8th Avenue trasladó su planta de Burnaby, Canadá, a Hazelwood, Missouri, a fines de 2021]. Ya había hecho este tipo de trabajo y realmente disfruto creando un sitio completamente nuevo y un plan de 3 a 5 años para ver cómo todo se completa. Estamos reuniendo a los departamentos de I+D, operaciones, seguridad, calidad y recursos humanos para poner en marcha la estructura y, sobre todo, para mantener contento a nuestro cliente número uno, Whole Foods, durante esta transición crítica.

¿Dónde creció?

Crecí en East St. Louis, Illinois, y la mayor parte de mi familia vive en la zona de St. Louis. Me fui a la universidad y luego serví en la Marina y mi carrera en Procter & Gamble (P&G), Nestlé y McCormick Spices me llevó a otros lugares. Pero con nuestros hijos viviendo en la zona de St. Louis y ahora nuestro primer nieto, mi esposa está muy contenta de estar de nuevo en casa.

¿Cuál es la mejor parte de su trabajo?

Junto con la creación de estas nuevas instalaciones, ver a las personas nuevas reunirse y conectarse como un equipo es lo mejor. Es importante desarrollar una cultura de inclusión. Vamos a pasar mucho tiempo juntos en nuestra planta, así que disfrutarla es el escenario ideal que quiero que ocurra. Con la cultura adecuada, podemos cumplir cualquier objetivo.

¿Por qué es importante la diversidad para usted?

Los equipos más diversos son los más exitosos. Lo comprobé a lo largo de mi carrera. Cuando las personas se reúnen con distintos orígenes, culturas, procesos de pensamiento y experiencias y sacan lo mejor de cada uno, se tiene un equipo de alto rendimiento.

¿Cómo promueve la inclusión? ¿Qué rasgo considera importante de un líder inclusivo?

En mi primera capacitación en P&G, me enseñaron algo que me ha acompañado durante toda mi carrera: crear una cuenta bancaria emocional con los demás. Es decir, construyes

relaciones y las fomentas a través de tus interacciones diarias; con el tiempo, a medida que esas relaciones florecen, es posible que tengas que dar feedback y entrenamiento para mejorar algunos aspectos. Pero como has hecho depósitos en positivo, si tienes que "retirar" algo y entregar algo negativo, no pones esa cuenta bancaria en rojo. Hay que tener interacciones positivas todos los días. Te sorprendería saber lo mucho que significa para la gente un agradecimiento o una muestra de aprecio. Los pequeños reconocimientos y tener una palabra amable para alguien pueden ayudar mucho a que sea feliz. La gente no deja a las empresas, la gente deja a las personas. Si no tienes líderes que lideren con empatía y cuidado, no vas a construir la cultura que deseas.

¿Cuál es su producto favorito de Post?

El 365 Deluxe Trail Mix de Whole Foods.



LO DICEN LOS NÚMEROS

INGREDIENTES PARA EL BIEN

Mes de voluntariado en toda la empresa
Post Consumer Brands

+ DE **30000**
alimentos donados

Post Consumer Brands se enorgullece de haber puesto en marcha la primera iniciativa anual de voluntariado de un mes de duración "Ingredientes para el Bien" en abril de 2022. Participaron casi 500 miembros del equipo en toda la empresa, se registraron más de 700 horas de voluntariado, y se donaron o empaquetaron más de 30,000 alimentos.

Todo el mundo merece un asiento en la mesa.

Los alimentos son esenciales. Nutren nuestro cuerpo. Nos alimentan la mente. Sea cual sea nuestro origen, la comida nos une y nos conecta con nuestras familias y amigos como ninguna otra cosa. Sin embargo, muchas personas luchan por poner suficiente comida en la mesa. Más de 38 millones de personas en Estados Unidos, incluidos 12 millones de niños, no tienen suficiente para comer. Y en Canadá, se calcula que aproximadamente una de cada siete personas (el 14,6% de la población) vive en hogares con inseguridad alimentaria. En ambos países, la inseguridad alimentaria afecta de forma desproporcionada a las familias y personas de color, incluidos negros e indígenas.*

ALIMENTAR A ST. LOUIS

Empleados corporativos voluntarios de Post Holdings, empaquetan cajas de alimentos

Cientos
de cajas embaladas

En 2020, Post Holdings reconoció el impacto extremo que tuvo la pandemia en la inseguridad alimentaria y envió una donación especial a la Operación Búsqueda de Alimentos (OFS en inglés) en St. Louis. La OFS es la mayor organización independiente de ayuda contra el hambre de la región, y distribuyó alimentos por valor de 33 millones de dólares en 2021. Post Holdings sigue prestando apoyo financiero a las iniciativas más amplias de la OFS y, además, los empleados de la empresa son voluntarios. El mes pasado, la oficina de St. Louis llevó a cabo una campaña de recolección de alimentos y 29 voluntarios empaquetaron cajas de alimentos para agencias y familias necesitadas.

"La Operación Búsqueda de Alimentos ayuda a muchos en nuestra comunidad", dijo Rob Vitale, presidente y CEO de Post Holdings. "Estamos agradecidos por su trabajo y nos complace poder seguir apoyando la misión de la organización."

"Post Holdings, a través de la renovación de donaciones y horas de voluntariado, está demostrando su confianza en la capacidad de OFS para tener un impacto real en la comunidad", dijo Kristen Wild, directora ejecutiva de OFS. "Estamos muy agradecidos por su apoyo."

La oficina corporativa de Post Holdings tiene su sede en St. Louis, Missouri, y cuenta con aproximadamente 173 empleados.

MES DE LA HISTORIA NEGRA BECAS DE EMPODERAMIENTO

Post Consumer Brands
encabeza el programa de subvenciones

\$5,000

en subvenciones a cinco
organizaciones locales
sin fines de lucro dirigidas
por personas negras

Para conmemorar el Mes de la Historia Negra de este año, el Pilar Comunitario Asesor sobre DEI de PCB asignó subvenciones de 1.000 dólares para apoyar y empoderar organizaciones locales sin fines de lucro dirigidas por personas negras.

Entre los beneficiarios de las subvenciones se encuentran:

- Gracious Homes Inc.
- 102.5 FM KLEK Radio
- Black Wall Street Reno
- EMERGE Minnesota
- Athletics United

Un miembro del equipo de PCB, Gary Williams, lo expresó mejor: "El Mes de la Historia Negra es una oportunidad para explorar y revelar las personas, las luchas y las adversidades que tuvieron que soportar otros antes que nosotros. Gran parte de esta historia se ha perdido, ocultado y disfrazado durante muchos años. Es el reconocimiento y la promoción de esta historia lo que puede permitir a las personas de color superar el miedo, la desconfianza y los estereotipos que ha fomentado la sociedad estadounidense."