

Llegaron a las noticias: Michael Foods sobre la contratación de refugiados y la implantación de sistemas de apoyo

Recientemente, la Radio Pública de Iowa informó sobre las iniciativas estatales de desarrollo de la mano de obra para paliar la escasez de mano de obra mediante la capacitación sobre cómo contratar dentro de las comunidades de refugiados y ciudadanos de Iowa nacidos en el extranjero. Cuenta la historia que IowaWORKS se asoció con agencias locales de reasentamiento para ofrecer una serie de seminarios web sobre cómo contratar y apoyar a los ciudadanos de Iowa nacidos en el extranjero.

Al destacar qué empresas con programas de contratación de refugiados tuvieron éxito, la Radio Pública de Iowa habló con Alex Borsay, Reclutador Senior de Michael Foods, quien compartió los protocolos y prácticas que crearon una experiencia fluida para los candidatos en la empresa.



Para los homólogos de contratación que trabajan con comunidades de refugiados, esta es la "regla de tres" de Michael Foods y Alex Borsay:

- 1. Integrar servicios de traducción: En Michael Foods, incorporar a un traductor en el proceso de contratación (de principio a fin) nos ha ayudado a captar mejor a los candidatos, sortear obstáculos durante las entrevistas y garantizar que los empleados se sientan cómodos y bien formados en sus puestos.
- 2. Protocolo de revisión centrado en la inclusión y la pertenencia: Las indicaciones como "prohibido usar sombreros" pueden entrar en conflicto con las culturas y/o religiones de los nuevos empleados; cuando los equipos de DEI se encuentren con políticas que afecten a los empleados, deben abordarlas rápidamente.
- 3. Construir un mecanismo de apoyo continuo: Idealmente, la unión hace la fuerza: la contratación de grupos grandes puede ayudar a crear una comunidad, eliminando barreras para los que se unen a ella. Sin embargo, es crucial considerar cómo su empresa puede involucrarse, recabar opiniones y seguir respaldando las necesidades de los empleados refugiados en forma personalizada.



POST HOLDINGS, INC.

Post para todos

FEBRERO DE 2023 | NÚMERO #2

El Consejo por la diversidad, la equidad y la inclusión de Post incorpora dos nuevos miembros

Comenzamos 2023 con nuestra segunda entrega de Post para todos, un boletín diseñado para reconocer el importante trabajo en diversidad, equidad e inclusión (DEI) en Post Holdings, Inc. Los invitamos a participar con nosotros y a compartir sus comentarios mientras seguimos aprendiendo más sobre nuestra identidad colectiva, e identificamos y eliminamos cualquier barrera a las oportunidades en toda nuestra organización.

Una noticia que nos entusiasma es que dos miembros de nuestro equipo se sumaron al Consejo por la DEI de Post: Nick Martin, Director Senior de ESG (PHI) y Van Colson, Director Senior de Proceso de Compras y Estrategia (PHI). Su presencia en el Consejo aportará una valiosa perspectiva sobre los pasos que está dando nuestra empresa para integrar la iniciativa de DEI en nuestra plataforma general de gobernanza social y ampliar las oportunidades para distintos proveedores. Nos esperan muchas oportunidades y esperamos seguir progresando en 2023.

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



DALLAS CUPP
Post Holdings
dallas.cupp@postholdings.com



T.D. DIXONPost Consumer Brands tkdixon@postholdings.com



THYME HILL
Bob Evans Farms
thyme.hill@bobevansfoods.com



8 preguntas

con Brian Foster, Soporte técnico Senior en Bob Evans Farms

¿Cuál es su función en Bob Evans Farms?

Desde que me incorporé a Bob Evans Farms (BEF) en 2020, formo parte del equipo de soporte técnico en Informática. Soy el soporte técnico Senior, responsable de encontrar soluciones a los problemas de hardware y software de nuestros empleados para que puedan realizar su trabajo diario y hacer avanzar la empresa sin interrupciones.

¿Dónde creció?

Estoy orgulloso de ser ciudadano de Columbus, Ohio. Nací en Virginia Occidental, pero me crié en Columbus. Me encantan los deportes, especialmente el fútbol americano de Ohio. Mi hija de 5 años, Aurora, y yo casi nunca nos perdemos un partido. Dejé Ohio durante un tiempo cuando me alisté en el ejército y viajé por Afganistán, Irak y otras partes de Medio Oriente, pero volví con mi familia cuando terminó mi misión. Columbus es mi hogar.

¿En qué rama del ejército estuvo?

Mi madre y mi padre estuvieron en el ejército, así que sabía que el ejército estaría en mi futuro de alguna manera. Quería explorar el mundo y la Marina me dio esa oportunidad. Fui soldado en el Batallón de Construcción Naval Móvil, construyendo carreteras, puentes y hospitales. Mi equipo excavó el pozo más profundo de la historia de Afganistán para que una pequeña comunidad pudiera ser más autosuficiente y abastecerse con su propia agua. Fue un trabajo duro pero muy gratificante. Sigo en contacto con algunos de mis compañeros de Seabee y aún usan mi contraseña, "Toad".

¿Cuál es la mejor parte de su trabaio?

Sin duda, lo mejor es interactuar con tantas personas diferentes y escuchar sus puntos de vista. Soy una persona muy sociable. Durante la semana, es usual que me llamen de todos los departamentos de la empresa para que los ayude. Además, me gusta pensar que tengo una personalidad divertida, así que busco formas de renovar las cosas para mantenerlas interesantes. La gente me ve y sabe que voy a hacerlos sonreír. La vida es demasiado corta para no verla así.

¿Qué lecciones aprendió que ayudaron en su vida?

En primer lugar, nunca hay que rendirse: si crees en ti mismo, en lo que haces, es más probable que alcances tus metas y sueños. En segundo lugar, nunca te digas que no. Serán muchas las personas que te dirán que no, así que a ti mismo dite que sí. iCree en ti!

¿Por qué es importante para usted la diversidad, la equidad y la inclusión?

Hay 8.000 millones de personas en el planeta, cada una con un punto de vista diferente: ime parece fantástico! Con tantas culturas y formas diferentes de hacer las cosas, es importante preguntar y tener en cuenta muchos puntos de vista distintos a la hora de decidir qué hacer. Si la gente siente que se le escucha y se atienden sus necesidades, es mucho más probable que participe.

¿Qué rasgo cree que debe tener un líder inclusivo?

Escuchar a sus empleados y actuar en consecuencia. Es fácil para los líderes decir que escuchan a sus empleados, pero no solo tienen que hablar, sino también actuar. ¿Sus programas reflejan las necesidades de sus empleados? ¿Sus empleados los acompañan? Es un signo inequívoco de un líder inclusivo.

¿Cuál es su producto favorito de BEF?

Puré de patatas completo. Sin duda alguna.



CON EL FOCO EN WEETABIX:

Weetabix amplía y refuerza su red de inclusión con Diversity in Grocery (DIG)



Por Emma Varlow, Jefa de Ventas, Weetabix

A medida que continuamos nuestro trayecto hacia la Inclusión sin excepciones en Weetabix, uno de los beneficios clave que ha sido decisivo para aprender y conectar en este espacio ha sido ser uno de los principales patrocinadores y participantes en una red del sector de la alimentación llamada Diversidad e Inclusión en la alimentación (DIG por su nombre en inglés Diversity & Inclusion in Grocery). Esta red fue creada hace más de tres años por un puñado de fabricantes y proveedores líderes para iniciar el debate sobre cómo hacer colectivamente de la industria de la alimentación un lugar de trabajo más inclusivo. Los socios utilizan DIG como un espacio seguro para compartir las mejores prácticas, políticas e iniciativas de compromiso de los empleados para mejorar la DEI en todas las áreas de la industria de la alimentación. Las tres principales líneas de trabajo de DIG son el aprendizaje compartido, la tutoría y su evento anual, "Diversidad e Inclusión en la alimentación, LIVE".

Weetabix fue uno de los primeros miembros, y ahora la red incluye a más de 75 minoristas, proveedores y medios de comunicación, grandes y pequeños. Como parte de esta red, tuvimos el placer de organizar en agosto un "Laboratorio de aprendizaje en vivo" sobre cómo apoyar mejor a los cuidadores de la plantilla laboral; fue una sesión virtual en la que compartimos nuestra estrategia de DEI y presentamos los sistemas de apoyo que hemos creado para los empleados que son cuidadores.

sector de la alimentación hablar de la diversidad, la equidad y la inclusión. Weetabix tuvo la suerte de unirse a otras 40 empresas en un evento de speed networking en el que compartimos cómo las historias personales de colegas dieron lugar a acciones y cambios. La forma más eficaz que encontramos en Weetabix de compartir historias es a través de



La forma más eficaz que hemos encontrado en Weetabix de compartir historias es a través de nuestros desayunos de "Inclusión sin excepciones", que llevamos celebrando desde hace más de tres años.

También invitamos a la organización Carers UK a compartir cómo ofrecen apoyo financiero y práctico y qué temas son prioritarios para ellos en 2023. De hecho, desde entonces nos hemos puesto en contacto por separado con otras empresas de bienes de consumo de rápida rotación para compartir nuestros conocimientos y buenas prácticas en relación con los cuidadores. Esta fue una gran oportunidad para Weetabix de demostrar su liderazgo en este ámbito y también de mostrar los beneficios de nuestra estrategia de Inclusión sin Excepciones. Agradecemos nuestra asociación con DIG porque formamos parte de una comunidad en rápido crecimiento de líderes preocupados por la equidad. En octubre, DIG organizó un acto de "Aprendizaje en vivo" con más de 1600 asistentes de todo el sector. Fue una oportunidad para escuchar a distintas empresas del

nuestros desayunos de "Inclusión sin excepciones", que celebramos desde hace más de tres años. Estas sesiones consisten en que un panel de nuestros colegas comparta sus historias personales sobre cualquier tema, desde la salud mental hasta la menopausia, la discapacidad, ser joven en Weetabix, la orientación sexual, etc. y se organizan casi todos los trimestres por un líder senior.

En el evento, hablamos de cómo nuestros desayunos de inclusión no sólo inspiran a colegas, sino que también se traducen en acciones para el cambio, como nuestra política sobre la menopausia, la inversión en apoyo a Carers UK y la mejora de nuestras instalaciones para discapacitados. Nuestro grupo asistió a otras sesiones de speed networking para aprender de otros y seguir haciendo de Weetabix un lugar de trabajo más inclusivo.

Apoyo a la Operación Búsqueda de Alimentos, Warner's Warm-Up y el Ejército de Salvación

En la sede de Post Holdings en St. Louis, la decoración navideña fue aún más encantadora, ya que los vestíbulos de ambos edificios se llenaron de bicicletas y bolsas gigantes. Estas escenas fueron el resultado de la generosidad de los empleados que participaron en dos actividades benéficas diferentes en noviembre y diciembre de 2022.

En noviembre, los empleados participaron en la campaña "Abrigos y latas" en apoyo de la Operación Búsqueda de Alimentos y Warner's Warm-Up, una campaña de recolección de abrigos que se lleva a cabo desde hace tiempo en St. Louis. Se donaron casi 50 abrigos nuevos y de segunda mano, además de muchas cajas de alimentos y artículos de higiene personal. La Operación Búsqueda de Alimentos proporcionó abrigos, alimentos y artículos de higiene a los necesitados a través de su red de agencias de servicios sociales y refugios para personas sin hogar.

En diciembre, los empleados participaron en la campaña del Árbol de los Ángeles del Ejército de Salvación, que garantiza que los niños desfavorecidos reciban regalos de Navidad. Los empleados "adoptaban" a un niño, comprándole regalos de listas de deseos cuyos artículos iban desde ropa interior a bicicletas o juguetes.

"Es reconfortante ver cómo todos se unen para ayudar a quienes más lo necesitan", declaró Lisa Hanly, Directora de Comunicación Corporativa y responsable del Comité de Donaciones de Post Holdings. "Nuestros empleados son generosos, amables y trabajan en equipo para hacer de St. Louis un lugar mejor."



GRUPO DE DIVULGACIÓN DIRIGIDO POR EMPLEADOS DE POST CONSUMER BRANDS:

Red de difusión de DEI



Por Mahlia Matsch, Directora General, Gestión del Talento, Eficacia Organizativa

Mientras el panorama de la contratación sigue

evolucionando, atraer y contratar a los mejores talentos se ha vuelto más difícil, y competitivo, que nunca.

El otoño pasado, el Comité Asesor de DEI de Post Consumer Brands (PCB) se asoció con el equipo de Adquisición de Talentos para establecer la Red de Difusión de DEI. La red, formada por unos 30 empleados, sirve como recurso adicional para compartir activamente oportunidades de empleo y promover PCB como un gran lugar para trabajar. La misión de la red es apoyar el compromiso de PCB de aumentar la reserva de distintos candidatos para puestos en nuestra empresa.



La Red de difusión de la diversidad, la equidad y la inclusión aprovecha las diversas conexiones, experiencias y antecedentes de nuestros empleados para aumentar el compromiso directo con los posibles empleados a través de eventos de contratación en el campus, ferias de empleo, asociaciones profesionales, otras organizaciones y conexiones personales.

Cuando asisten a los actos, los miembros comparten información sobre la organización, ofrecen perspectivas sobre la experiencia de los empleados y responden a preguntas sinceras sobre el compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión. En tan solo unos meses, la red estuvo muy ocupada formando nuevas asociaciones y ampliando las relaciones existentes.

EJEMPLOS DE EVENTOS A LOS QUE ASISTIERON LOS MIEMBROS DE LA RED:

Más de 11

Ferias profesionales de otoño en universidades y escuelas superiores

Presentación informativa con organizaciones estudiantiles

(Supply Chain Club (Club de la cadena de suministro) -St. Thomas, Club de embalaje - UW Stout)

Mesa redonda

(Programas de práctica profesional - Carlson School of Management)

Recepción corporativa Evento de networking

(Carlson School of Management)

Evento del día del Lobby

(Engineering Booth - North Carolina A&T)

Perfiles de afiliación a Handshake

permite el contacto directo con los estudiantes, el acceso a ferias virtuales, próximos eventos y mucho más

La red de divulgación de la la diversidad, la equidad y la inclusión se está poniendo a prueba actualmente en las sedes de Lakeville y Asheboro del PCB.