



POST HOLDINGS, INC.

Post para todos

MAYO de 2024 | NÚMERO #4

Hablar de diversidad en el trabajo - Post Consumer Brands



JIM NOREAULT

Vicepresidente de
Mejora Continua
Post Consumer Brands



MAHLIA MATSCH

Directora Asociada, DEI y
Eficacia Organizativa
Post Consumer Brands

La formación y la educación en materia de diversidad han sido durante varios años un componente importante de la estrategia de DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) de PCB, en la mayoría de los casos en forma de aprendizaje presencial o en línea y de recursos publicados puestos a disposición de los miembros del equipo.

Si bien la formación sigue siendo una herramienta impactante y valiosa para crear conciencia y comprensión, el Comité Asesor de DEI de PCB, junto con los dirigentes senior, reconocieron la oportunidad de reforzar la conexión entre los conceptos de diversidad, equidad e inclusión y las situaciones prácticas y cotidianas que a menudo viven los miembros de los equipos en la organización.

A principios del ejercicio 2024, los directivos senior participaron en una sesión de "Team Talk" sobre el tema "Hablar de diversidad en el trabajo", facilitada por creadores de Team Talk de The People Side. El marco de Team Talk, compuesto por guías de debate, proporciona a los líderes herramientas adicionales para propiciar conversaciones significativas y dar espacio a los equipos para que planteen preguntas sobre la diversidad de forma constructiva.

Jim Noreault, Vicepresidente de Mejora Continua de Post Consumer Brands, mantuvo recientemente con su equipo una charla sobre diversidad.

"Al principio asistí a una de las sesiones facilitadas por The People Side con otros líderes y me pareció una sesión muy

”

Al principio asistí a una de las sesiones facilitadas por The People Side con otros líderes y me pareció una sesión reveladora y que me hizo reflexionar.

Jim Noreault

estimulante y reveladora", dijo Noreault. "Ahora que lo he llevado a mi equipo, y hemos tenido nuestros propios debates sobre la diversidad, me ha mostrado el verdadero valor y propósito. Nuestro equipo ha tenido algunas conversaciones abiertas, honestas y vulnerables y, lo que es más importante, estas charlas nos han hecho mucho más conscientes, educados y un equipo más fuerte."

A lo largo del año fiscal 24, los líderes de PCB seguirán involucrando a sus equipos en conversaciones de Team Talk que apoyen una cultura de inclusión y pertenencia en el lugar de trabajo.

"Los líderes de PCB desempeñan un papel importante en la conformación de

nuestra cultura y en la creación de un lugar de trabajo integrador para los miembros de nuestro equipo. Las herramientas de Team Talk permiten a nuestros líderes dialogar directamente con sus equipos sobre estos temas cruciales, pero a veces difíciles", declaró Mahlia Matsch, Directora Asociada de DEI y Eficacia Organizativa de Post Consumer Brands.



8 preguntas con Alex Christian, Asesora Senior, Post Consumer Brands

¿Qué rol cumple en PCB y cuáles son sus principales responsabilidades?

Soy Asesora Jurídica Senior en el Departamento Jurídico. Mis principales responsabilidades consisten en prestar apoyo al negocio de los comestibles en casi todos los asuntos cotidianos que lo afectan, tanto en lo que respecta a las marcas como a las marcas blancas. Esto incluye la revisión de los esfuerzos publicitarios y de marketing de los equipos, las negociaciones de contratos para nuevos vendedores y proveedores, ayudar a justificar las reclamaciones de productos, la colaboración con nuestros equipos sociales en la revisión de contenidos, la formación y mucho más. También gestiono toda la cartera de propiedad intelectual de PCB y nuestro cumplimiento en materia de privacidad de datos.

¿Dónde creció?

En Chicago, Illinois. ¡Vamos Bears!

¿Cuál es la mejor parte de su trabajo?

Me encanta la variedad del trabajo. Mis días nunca son iguales: puedo trabajar en varios proyectos, que abarcan diferentes áreas de la empresa, en un solo día. También me encanta la gente de PCB, así como la cultura que tenemos y que seguimos construyendo.

¿Qué lecciones aprendió que la ayudaron en su vida?

Una de las lecciones más importantes que he aprendido es a nunca arriesgar ni ceder quién eres por ningún motivo. Pero también he aprendido que conceder es diferente de presentarse en función de la situación. Como abogada y líder, suelo adaptar mi estilo a mi público. Antes lo veía como algo negativo, pero con el tiempo he aprendido que en realidad es una habilidad muy importante. También he aprendido a buscar siempre el lado positivo de las cosas. Incluso cuando las cosas parecen realmente difíciles, siempre he encontrado alguna lección que aprender o algún resultado positivo que sacar. Esto me ayuda a replantearme las experiencias negativas, ya sean comentarios duros sobre un proyecto o un momento difícil de mi vida personal, como oportunidades que me ayudan a crecer como persona.

¿Por qué es importante para usted la DEI?

La DEI es importante para mí porque se ajusta a la realidad del mundo en el que vivimos como individuos y en el que opera nuestra empresa. Para ser realmente los mejores, es necesaria la diversidad en todos los aspectos, ya sea en orientación sexual, raza, creencias, edad, etc. No servimos a un consumidor, intentamos servir a todos los consumidores. Cuanto más se ajusten nuestros equipos a nuestros consumidores, mejor satisfharemos sus necesidades.

¿Cómo promueve la inclusión?

Un ejemplo concreto es a través de PCB Pride. El año pasado, PCB puso en marcha su grupo de recursos para empleados LGBTQ+, y desde entonces he participado en su puesta en marcha. Como parte de este esfuerzo, he intentado que nuestros eventos y programas incluyan a personas de toda la empresa y de todo el país.

¿Qué rasgo cree que es importante que tenga un líder inclusivo?

La capacidad de escuchar, ser consciente de uno mismo y estar abierto a la retroalimentación.

¿Cuál es su producto favorito de PCB o Post?

Las tostadas de canela de Malt-O-Meal son mi placer culposo. Los cereales proteicos Premier son mi truco proteico diario.



BEAR VI SE GRADÚA:

Pasar la correa

Estos dos últimos años, Nicole Bainbridge, Vicepresidenta de Trade Marketing de Bob Evans Farms, ha tenido un cachorro labrador negro llamado Bear VI que la acompañaba a las reuniones de trabajo. Nicole es "criadora de cachorros" voluntaria en Canine Companions (compañeros caninos), una organización sin fines de lucro que mejora la vida de las personas discapacitadas proporcionándoles perros de servicio adiestrados por expertos y un apoyo continuo y gratuito.

Los criadores voluntarios de cachorros proporcionan a los cachorros de Canine Companions un hogar seguro, los alimentan y cuidan, los llevan a clases para cachorros, trabajan en su socialización y, por supuesto, les dan mucho amor. Nicole empezó a trabajar como voluntaria cuando Bear se unió a su familia a finales de 2022. Desde entonces, ha formado parte de la junta directiva de la organización y ha presidido la celebración anual de Canine Companions del vínculo entre humanos y perros (y la mayor iniciativa de recaudación de fondos del año): DogFest.

Los perros de servicio de Canine Companions están adiestrados para ayudar tanto a adultos como a niños en las tareas cotidianas y para aumentar la independencia reduciendo la dependencia de otras personas. Bear pasó tiempo en el trabajo con Nicole para familiarizarse con un entorno de oficina porque es posible que algún día también acompañe a su compañero/a humana al trabajo. Estas experiencias de socialización le ayudaron a aprender a comportarse.

Bear se graduó de ser cachorro a principios de febrero y ahora vive en el campus regional de Canine Companions,

Bear trabajando arduamente en una reunión.

donde está recibiendo adiestramiento profesional. Aunque Nicole y su familia echan de menos a Bear, recuerdan la razón por la que empezaron este viaje: ayudar a los necesitados.

"Bear se convirtió rápidamente en la mascota de nuestra oficina", afirma Bainbridge. "Todos sabían siempre cuándo yo llegaba porque oían el collar de Bear tintineando por el pasillo. Tenía fama de intentar robar las migas del suelo de la cafetería y de apoyar la cabeza en los pies de la gente durante las reuniones (incluidos nuestro Consejero Delegado, Mark Delahanty, y nuestro Director Financiero, Mike McCoy). Desde que Bear se ha ido, muchas personas han compartido conmigo lo mucho que le quieren y le echan de menos. Demuestra la diferencia que ya estaba marcando, sólo en nuestra oficina."

Tras salir de la etapa de cachorros, los futuros perros de servicio reciben un adiestramiento especial para que sean muy hábiles en tareas como encender las luces, recoger las llaves que se han caído o alertar a su dueño del timbre de la puerta. Algunos perros que no pueden dominar estas tareas complejas pueden ser adiestrados como perros de instalaciones para trabajar en entornos sanitarios, de visitas o educativos. Otro camino es convertirse en el perro de servicio para un veterano que pueda necesitar asistencia física o apoyo emocional para hacer frente al trastorno por estrés postraumático o convertirse en perro de terapia que ayude a su dueño física y/o psicológicamente.

"Ver la diferencia que marcan los perros ha sido la parte más gratificante del proceso", añade Bainbridge. "Me encanta que estos



¿POR QUÉ SE LLAMA BEAR VI?

¡Porque ya pasaron otros cinco cachorros llamados Bear por el programa Canine Companions! Es habitual utilizar nombres multigeneracionales en el programa.

perros no sólo sean las orejas/brazos/piernas de sus dueños, sino que también sean compañeros y mejores amigos. Fue muy difícil despedirme de Bear, pero saber lo que le espera y la diferencia que aportará al mundo hizo que todo mereciera la pena."

Solo un perro excepcional puede graduarse como perro de servicio. Si un perro es liberado por el programa porque no puede dominar las habilidades necesarias, puede ser adoptado como animal de compañía. Nicole dice que si eso ocurre, su familia tendrá la primera oportunidad de adoptar a Bear. Si se gradúa, podrá asistir a una ceremonia especial de graduación y pasar la correa de Bear a su merecido nuevo dueño, a quien Bear ayudará, apoyará y amará.

Desde su fundación en 1975, Canine Companions ha proporcionado más de 7,300 perros de servicio a personas con discapacidad. Para saber más sobre Canine Companions, visite [canine.org](https://www.canine.org).

INCLUSIÓN EN LA MISIÓN:

Michael Foods avanza con un nuevo programa militar con DEI

Lucas Nevins (en la foto, a la derecha) en la mesa de Michael Foods para el evento *Build my Future* en la Feria Estatal de Iowa en abril.

En 2023, Michael Foods se embarcó en una misión estratégica para hacer frente a los retos de contratación y reducir las vacantes de empleo en medio de la creciente demanda de proveedores, las jubilaciones internas y un futuro que proyecta una falta de candidatos industriales que podría afectar a las capacidades operativas. La empresa reconoció el imperativo de colmar las lagunas de su proceso de contratación y la necesidad de una sólida estrategia de DEI.

Para hacer frente a esta situación, Michael Foods puso en marcha un programa pionero e introdujo un nuevo puesto dedicado exclusivamente a supervisar las iniciativas de contratación de militares. El principal objetivo de esta innovadora medida era hacer que la marca Michael Foods fuera más accesible a los veteranos, los miembros en transición de las fuerzas armadas y los cónyuges de militares.

La iniciativa subraya el compromiso de Michael Foods con los principios de la DEI y reconoce las inestimables habilidades y experiencias que el personal militar aporta a la mano de obra. Con la creación de programas y

oportunidades a medida, la empresa no sólo diversifica su reserva de talentos, sino que también honra el servicio y la dedicación de quienes han prestado servicio militar, incluidos los cónyuges de militares.

En un impulso estratégico para garantizar el éxito de su nuevo programa de reclutamiento militar, Michael Foods se embarcó en una búsqueda agresiva de un candidato con una mezcla de experiencia en reclutamiento y experiencia militar. Los esfuerzos de la empresa culminaron con la contratación de Lucas Nevins, antiguo suboficial mayor de la Marina estadounidense con una ilustre carrera de 21 años.

Lucas aporta una gran experiencia a su cargo, habiendo obtenido numerosos premios y galardones de reclutamiento durante su permanencia en la Marina. En particular, desempeñó un papel fundamental en las operaciones de contratación de altos cargos en Amazon, donde encabezó el establecimiento y la gestión del programa de Aprendizaje Militar de Amazon. Sus esfuerzos personales y profesionales han contribuido directamente al éxito de la contratación e integración de más de 700 veteranos en la población activa civil.

Con un profundo conocimiento de la dinámica de reclutamiento tras el servicio militar y una amplia red dentro de la comunidad militar, Lucas está preparado para liderar los esfuerzos de reclutamiento militar de Michael Foods. Su nombramiento refleja el compromiso de la empresa de atraer y contratar talento militar, subrayando su dedicación a la diversidad y la inclusión en la plantilla.

En sólo seis meses desde su incorporación a Michael Foods, Lucas ha demostrado una notable dedicación a la mejora de la integración de los militares en la organización. Sus esfuerzos se han traducido en la contratación de numerosos veteranos militares, lo que ha enriquecido la diversidad de talentos de la empresa.

Más allá de la contratación, Lucas ha sido un firme defensor de las iniciativas de contratación de militares, representando a Michael Foods en eventos como la Región de Comercio de Minnesota, donde articuló apasionadamente la importancia de aplicar programas similares en todas las organizaciones de Twin City (ciudades hermanas). También ha cultivado activamente asociaciones con destacadas organizaciones militares

(viene de la página 4)

sin fines de lucro como Career Force y Four Block, ampliando aún más la presencia de Michael Foods en la comunidad militar.

De cara a 2025 y más allá, Lucas ha iniciado proactivamente las solicitudes para que Michael Foods se convierta en un socio registrado SkillBridge del Departamento de Defensa. Este movimiento estratégico permitirá a los miembros del servicio participar en programas de prácticas a medida en Michael Foods, fomentando una transición fluida a

las carreras civiles. Además, mediante la obtención de certificaciones estatales para veteranos, Lucas pretende establecer a Michael Foods como un aliado solidario y firme de la comunidad militar.

Mientras Michael Foods sigue siendo pionera en nuevos métodos para salvar la brecha entre el servicio militar y el empleo civil, este liderazgo promete impulsar un impacto significativo y seguir creando oportunidades para los veteranos y sus familias dentro de la organización.

INCLUSIÓN SIN EXCEPCIONES:

"Pertener marca la diferencia"

Por Emma Varlow, Directora de Desarrollo de Nuevos Productos y Copresidenta de D&I, Weetabix

Ya estamos en el sexto año de nuestra estrategia oficial de Inclusión sin Excepciones en Weetabix. Cada año pedimos a nuestros empleados que completen una Encuesta de Madurez de la Inclusión y los resultados de esta encuesta ayudan a informar sobre dónde debemos centrar nuestros esfuerzos de DEI, para que podamos seguir haciendo de Weetabix un lugar de trabajo inclusivo.

Nuestra encuesta de 2023 puso de relieve la importancia de pasar de la concientización a la acción y, aunque a lo largo de los años hemos recibido excelentes comentarios sobre la concientización en materia de diversidad, existe una gran oportunidad de trasladar nuestros esfuerzos para centrarnos en "una gran idea" que nos una a todos. Por eso, el lema para 2024 y los años siguientes es "Pertener marca la diferencia".

Pertener es un componente clave de la DEI. La "Diversidad" representa las diferencias de las personas en Weetabix, la "Equidad"

promueve el trato justo y garantiza que todo el mundo tenga el mismo acceso a las oportunidades, la "Inclusión" garantiza que todo el mundo sea tratado con respeto y sea bienvenido aquí, y la "Pertenerencia" consiste en sentirse valorado, conectado y capaz de ser tu verdadero yo en Weetabix, para que puedas hacer tu mejor trabajo.

En enero, organizamos nuestro desayuno trimestral con el panel virtual Inclusión sin excepciones, en el que aprovechamos para lanzar el tema de la Pertenerencia. Invitamos a algunos de nuestros colegas a compartir lo que significa para ellos pertener a un grupo y sus experiencias sobre cuándo se han sentido parte de él y cuándo no. La conversación corrió a cargo de la Directora de Marketing de Weetabix, Francesca Theokli.

Contamos con colegas de toda la industria, oficinas y algunos aprendices, que compartieron sus puntos de vista y experiencias sobre la importancia de sentirse incluido, sentirse cómodo y conectar con los que te rodean. Las



INCLUSION WITHOUT EXCEPTION

historias de nuestros colegas fabricantes de nuestra planta de Ryecroft fueron especialmente oportunas, ya que hablaron de su experiencia en 2012, cuando actualizamos nuestro sistema EPR en Weetabix, lo que, debido a la distancia de la fábrica con respecto a la sede central de Weetabix, les hizo sentirse desconectados y excluidos del proyecto. Sin embargo, para nuestra nueva actualización de la EPR, que llegará en mayo de 2024, Ryecroft les consultó durante todo el proyecto, lo que les dio una sensación de poder y conexión con la renovación general de la empresa.

En 2024 seguiremos trabajando en "Pertener marca la diferencia", lo que incluirá el despliegue de un nuevo programa de formación especializada para nuestros ELT, líderes senior y gerentes de línea, para que podamos construir una cultura de pertenerencia y seguir haciendo de Weetabix un lugar de trabajo inclusivo.