

We Grow Together

KISAH MANUSIA DAN ALAM



DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION, AND JUSTICE
LAPORAN TAHUNAN 2021-2022

The Nature
Conservancy 



ALAM DAN MANUSIA MEMBUTUHKAN SEKUTU

Ketika saya melihat ke beberapa tahun belakang dan diskusi-diskusi yang saya lakukan dengan rekan satu tim, mitra, dan anggota komunitas di seluruh dunia, jelaslah bahwa pekerjaan konservasi kami sangatlah diperkaya oleh keragaman suara yang memberi pengaruh terhadap tindakan kami.

Dalam beberapa bulan terakhir, saya telah bertemu dengan mitra First Nation di Kanada dan ikut berpartisipasi dalam sesi pelatihan dengan para profesional pemadam kebakaran wanita, dan menjelajahi Estate Little Princess Preserve dari TNC di Kepulauan Virgin AS bersama dengan mitra kami di Society of Black Archaeologists, yang bertujuan untuk memahami kehidupan orang Afrika yang dulunya diperbudak dan dipaksa untuk tinggal dan bekerja di tanah itu. Melalui perbincangan ini dan banyak perbincangan lainnya, saya telah belajar banyak tentang seberapa jauh kita telah melangkah — dan seberapa jauh kita harus melangkah dalam perjalanan kita untuk sepenuhnya menanamkan keragaman, kesetaraan, inklusi, dan keadilan dalam segala hal yang kita lakukan.

Sebagai bagian dari perjalanan itu, saya bangga untuk membagikan Laporan Tahunan Diversity, Equity, Inclusion, and Justice (DEIJ) yang pertama dari The Nature Conservancy. Di halaman berikut ini, Anda akan bertemu rekan-rekan kerja dari seluruh dunia yang berkontribusi pada topik penting ini dan membaca tentang kolaborasi, kesuksesan, dan pelajaran yang berarti.

Sasaran 2030 Bersama yang ambisius, dan kami tahu kami tidak dapat mencapainya sendirian. Laporan ini memperlihatkan contoh-contoh kemitraan yang otentik, disengaja, dan adil yang harus kita bangun bersama dengan komunitas yang beragam untuk memajukan misi kita. Misalnya, Anda akan membaca tentang pekerjaan kami dengan Seacoast Trust, sebuah model untuk konservasi yang dipimpin oleh Pribumi di Alaska Tenggara; dengan Hunters of Color di New York, sebuah organisasi yang bekerja untuk meningkatkan partisipasi BIPOC (Black, Indigenous, and People of Color) dalam kegiatan berburu demi konservasi; dan dengan Mangrove Market Meri di Papua Nugini, sebuah gerakan inisiatif yang dipimpin oleh perempuan yang mendukung konservasi mangrove serta pemberdayaan ekonomi dan budaya.

Ketika kami berusaha untuk memusatkan nilai-nilai DEIJ dalam pekerjaan konservasi kami, kami menyadari bahwa kami juga harus berintrospeksi untuk mengadakan tempat kerja yang mendorong semua kolega kami untuk menggunakan perspektif, pengalaman, dan sejarah unik mereka ke semua hal yang kami lakukan. Lagi-lagi, kemitraan otentik adalah kuncinya di sini, dan saya sangat berterima kasih kepada Employee Resource Groups kami yang telah mengumpulkan staf dari seluruh organisasi untuk mendukung komunitas TNC kami. Laporan ini menampilkan beberapa pekerjaan patut dicontoh yang dilakukan kelompok ini dan kelompok lainnya di seluruh program dan seluruh penjuru dunia untuk saling belajar dan berbagi ide dan sumber daya untuk membangun tempat kerja yang inklusif.

Kisah-kisah yang akan disajikan berikut, lebih dari sekadar rangkuman dari apa yang telah kami lakukan; ini adalah dokumen hidup yang bertindak sebagai snapshot dan peta untuk memandu kita untuk maju. Di mana kami menemukan kesuksesan, kami akan terus berkembang dan mencari ide-ide baru untuk terus berkembang. Di mana kita tersandung, kita akan bertindak dengan penuh perhatian dan gesit untuk berbuat lebih baik. Pekerjaan ini adalah maraton, bukan sprint, dan saya berterima kasih kepada Anda semua karena telah bersama kami dalam perjalanan ini.

Jennifer Morris
Chief Executive Officer



MARILAH KITA MENGANGKAT SUARA DAN SOLUSI YANG SANGAT BERAGAM

Saya merasa terhormat menjadi bagian dari The Nature Conservancy karena kami telah membangun organisasi kami ini untuk menjadi lebih bijaksana, representatif, adil, dan inklusif. Kerja keras tim global kami, kolaborasi yang bermakna, dan pelajaran yang dipetik telah membawa pemahaman baru ke jalur kolektif kami ke depannya.

Langkah-langkah yang telah dibuat tahun ini — yang melalui tantangan, kesulitan, dan kelelahan adalah Langkah-langkah yang tidak kalah menakjubkan. Kami telah meningkatkan investasi kami dalam hal keragaman, kesetaraan, dan inklusi, mengembangkan metrik dan data untuk menemukan dan mengatasi kesenjangan, dan fleksibel ketika kami perlu beradaptasi atau berubah. Semua ini hanya dapat dilakukan berkat dedikasi, suara, dan tindakan dari banyak orang, seperti Anda, yang telah memilih untuk bergabung dengan kami dalam perjalanan yang luar biasa ini. Terima kasih.

Saya sangat sangat senang untuk berbagi dengan Anda Laporan Tahunan Diversity, Equity, Inclusion, and Justice (DEIJ) yang pertama dari The Nature Conservancy. Dokumen ini mewakili lebih dari sekadar keberhasilan kami baru-baru ini — dokumen ini menjadi pedoman saat kami mengapresiasi masyarakat dan komunitas kami, dan kami menyadari bahwa kami masih harus melakukan banyak hal untuk menjadi lebih baik. Tim TNC kami di seluruh dunia memberi saya begitu banyak harapan untuk masa depan karena kami berjuang untuk mencapai Sasaran 2030 sambil mendengarkan dan belajar dari satu sama lain. Dalam laporan ini, Anda akan menemukan cerita dari staf kami tentang konservasi berbasis komunitas yang dipimpin oleh komunitas itu sendiri, kemitraan penting yang bersifat internal dan eksternal, Kelompok Sumber Daya Karyawan kami, dan apa artita DEI bagi para individu.

Ketika saya melihat tahun lalu, baik untuk hal-hal yang telah kami capai maupun untuk cita-cita yang sedang kami upayakan, saya bersyukur atas komitmen tim ini, dan kemajuan yang kami tengah buat untuk mengatasi perubahan iklim dan kompleksnya masalah lingkungan dunia. Bersama-sama, kita akan terus menumbuhkan dan mengembangkan kompetensi budaya kita, menghadapi tantangan secara langsung, dan menciptakan tempat kerja yang menerima dengan tangan terbuka berdasarkan martabat dan rasa hormat.

Saya sampaikan terima kasih khusus kepada mereka yang telah berbagi cerita dalam laporan ini dan kepada Anda yang telah membaca dan belajar bersama kami. Hanya sebagai One Conservancy kita dapat benar-benar menghayati nilai-nilai kita dan memenuhi tujuan internal dan eksternal ambisius kita.

James E. Page, Jr.
Chief Global Diversity, Equity, and Inclusion Officer

Dalam Pandangan Kita

Kami sangat berterima kasih kepada semua orang yang menyumbangkan cerita, wawancara, pengumpulan informasi, dan tinjauan yang cermat untuk Laporan Tahunan DEIJ TNC yang pertama.

Kita telah memulai dengan tujuan yang ambisius: Untuk memperbesar peran masyarakat dan kelompok yang memajukan keragaman, kesetaraan, inklusi, dan keadilan (DEIJ) dalam proyek konservasi dan operasi TNC di seluruh dunia. Menyadari bahwa TNC sering kali terpusat di AS, kami meminta cerita dari seluruh komunitas global. **Seperti yang Anda telah sampaikan.**

Kami merasa bangga dengan kiriman dari rekan-rekan di Afrika, Asia Pasifik, Australia, Eropa, dan Amerika Latin yang telah mewujudkan nilai-nilai dan kompetensi inti dari kita. Para kontributor telah menggambarkan kemenangan dan tantangan dengan semangat yang hanya datang dari orang-orang yang memahami misi kami dan kebutuhannya akan perspektif, mitra, dan solusi yang beragam.

Kolaborasi yang bermakna ini terwujud dalam Together We Find a Way dan menginspirasi tema laporan kami mengenai tumbuh bersama. Saat Anda membaca halaman ini, pertama-tama Anda akan mendengar cerita-cerita dari rekan kerja yang secara aktif menanamkan nilai-nilai DEIJ di TNC. Kemudian, Anda akan mempelajari bagaimana kami bermitra dalam inisiatif konservasi dan operasi penting di seluruh dunia.

Kami mempersembahkan laporan ini sebagai penghargaan dan rasa hormat terhadap komunitas global kami, yang sesuai dengan menjalankan nilai-nilai kita, dan untuk merayakan pemahaman yang lebih dalam dan tindakan yang akan datang.

Terima kasih telah bergabung dengan kami dalam perjalanan belajar ini.



“Atas nama Dewan Direksi Global TNC, saya ingin berterima kasih kepada semua yang berkontribusi pada pekerjaan yang dilakukan TNC untuk memajukan keragaman, kesetaraan, dan inklusi secara internal dan eksternal. Sejak

kami meluncurkan Living Our Values pada tahun 2019, saya telah melihat kemajuan luar biasa yang dibuat untuk meningkatkan kesejahteraan lingkungan kerja, komunitas, dan keterlibatan staf TNC. Upaya ini membantu kita mencapai Sasaran 2030 Bersama di seluruh dunia. Terima kasih kepada semua tim yang telah memperjuangkan pekerjaan ini dan menjalankan nilai-nilai kita setiap hari.”

— Fran Ulmer, Ketua, Dewan Direksi TNC Global

PERHATIKAN INFORMASI BERIKUT INI



BAGAIMANA KITA BERKOLABORASI

Lihat bagaimana kelompok TNC bekerja sama dalam kemitraan dan inisiatif penting.



Pelajari tentang pengalaman staf DEI di TNC dan seterusnya.

PERSPEKTIF EKSEKUTIF

Dengarkan pemikiran dari Tim Kepemimpinan Eksekutif.

Harap diperhatikan: Beberapa tautan laporan hanya untuk staf internal/TNC.

1

Employee Resource Groups di TNC

Upaya Staff Grassroots Menghasilkan ERG Baru di Asia and Kepulauan Pasifik.....	2
EverGreen Membantu kolega membentuk ulang Perencanaan Pensiun.....	3
LEAD Mendemonstrasikan Kekuatan Black Voices di TNC.....	5
Native Network Perluas ke Kolega Hawaii di TNC.....	7
Mitra-mitra Nature's Pride untuk kaum LGBTQ+ secara Global.....	9
StigmaFree Mengangkat Dialog untuk Menjelajahi Aksesibilitas di TNC Lands.....	11
VINS Mendukung Peluang Veteran untuk Menyelamatkan Peternakan dan Planet.....	13
Acara dan Program WIN Memerangi Bias Gender di Tempat Kerja.....	15
Lokakarya Mendongeng YEP Menginspirasi Pertumbuhan Karir.....	17

19

Membangun Tempat Kerja yang Inklusif

Data Stories Mendorong Satu Visi Konservasi untuk Masa Depan.....	20
Merayakan Dengan Kebanggaan.....	21
Kesadaran Budaya Mendorong Rencana Aksi DEI Baru untuk Brasil.....	22
Kolaborasi Living Our Values Memicu Dampak DEI yang Berkelanjutan.....	23
Pengembangan WO Perluas Fokus DEI Organisasi.....	25
TNC Mendukung Undang-Undang Kejahatan Anti-Kebencian Georgia.....	26
Kantor Investasi Bekerja untuk Diversifikasi Sumbangan TNC.....	27
Memberi Besar, Memberi Berani.....	29
Para Dewan Menemukan Cara Baru untuk Mengubah Visi Menjadi Aksi.....	30

31

Bermitra untuk Penatalayanan yang Adil

Mendukung Konservasi berbasis Masyarakat Adat di Afrika.....	33
Memperbaiki Ketidakadilan dan Memulihkan Lahan di Gayini.....	35
Inisiatif Kesetaraan Gender Mendorong Dampak Konservasi untuk Kawasan Asia Pasifik.....	37
Papua Nugini Memajukan Kesetaraan Gender dalam Menghadapi COVID.....	38
Menantang Sistem Patriarkat di Kepulauan Solomon.....	39
Pengetahuan adalah Konservasi di “Pabrik Oksigen” Chili Selatan.....	41
Apotek Hijau Memberikan Suara bagi Perempuan Brasil dalam Konservasi.....	42
Kerja Kebijakan Pribumi di Pará.....	43
Monarch Festival Menampilkan Dampak Budaya Konservasi.....	44
Eropa Tenggara Mendukung Penatagunaan Sungai Berbasis Masyarakat.....	45
Berlin Berinovasi untuk Memerangi Perubahan Iklim.....	46
Nature bersatu bermitra dengan Otoritas Adat Terbaru di Kanada.....	47
Proyek Restorasi Great Lakes Whitefish Pindah ke Tahap Eksperimental.....	49
Seacoast Trust di Alaska Menunjukkan Model Konservasi berbasis Masyarakat Adat.....	51
Lahan Penting di Negara Bagian Washington Dikembalikan ke Suku Colville.....	54
Kemunduran Membawa Tekad yang Berharga dalam Advokasi Kebijakan Iklim Washington.....	55
Refleksi Akhir Pekan Bersama Hunters of Color.....	57
Akademi Kepemimpinan Urban Heat Memberdayakan Penduduk Phoenix.....	59
Program Pemuda Mengangkat Beragam Suara.....	61

63

Membangkitkan Strategi Pengelolaan Keberkelanjutan Lahan

Jaringan Pembakaran Masyarakat Adat.....	64
New Mexico Fire Summit Mempromosikan Pemahaman Budaya.....	65
Bekerja dengan Konfederasi Salish dan Suku Kootenai.....	66
Peta Aksesibilitas KEBAKARAN TANAH.....	67
Perempuan Midwestern dalam Api.....	69



Employee Resource Groups di TNC

© TNC klip dari video sambutan ERG (2021)



Grup Employee Resource Groups (ERG) TNC kami memainkan peran penting dalam memastikan bahwa tenaga kerja kami tetap terlibat, didukung, dan didengar. Kelompok staf sukarela dan terorganisir ini menawarkan pengalaman unik untuk pengembangan profesional dan pribadi. Selain itu, mereka menyediakan tempat dan koneksi bagi staf untuk bertemu, berinteraksi, dan belajar dengan satu sama lain. Baru-baru ini, mereka telah membantu karyawan menemukan koneksi dan komunitas selama pandemi Covid-19 dan acara yang menyangkut ras di seluruh dunia.

Selama setahun terakhir, TNC telah meningkatkan panduan strategis dan dukungan operasional untuk para-ERG. Sebagai ahli strategi ERG yang baru, saya merasa terhormat untuk bekerja dengan karyawan kami yang berdedikasi, bersemangat, dan bijaksana dari seluruh penjuru dunia untuk memastikan kami membangun budaya TNC agar lebih inklusif dan adil. Terima kasih, para pemimpin ERG, atas inovasi, kontribusi, dan partnership Anda. Saya menantikan perjalanan kita selanjutnya sebagai partner satu sama lain.

Sambil Anda membaca lebih lanjut tentang masing-masing ERG kami, saya mendorong para staf untuk menghubungi kami dan bergabung dengan grup luar biasa ini!

Lyzel Krebs

Employee Resource Group Strategist, TNC Global Diversity, Equity, and Inclusion

Ingin mempelajari lebih lanjut tentang ERG kami? [Simak video berikut ini.](#)

UPAYA STAFF GRASSROOTS MEMBUAHKAN HASIL ERG BARU DI ASIA DAN KEPULAUAN PASIFIK

Menyusul Kaukus Ras dan Rasisme tahun 2020, sekelompok rekan TNC mulai berintegrasi untuk menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas di antara staf TNC yang mengidentifikasi diri sebagai Penduduk Kepulauan Asia dan Pasifik. Mereka merencanakan acara di seluruh TNC untuk merayakan Asian Pacific Islander Heritage month pada Mei 2021 dan Harvest Festival pada September 2021.

Dimulai sebagai jaringan informal, dan selanjutnya berkembang menjadi upaya yang dipimpin sukarelawan untuk menciptakan ERG pertama di Asia dan Kepulauan Pasifik (API) TNC. Dengan tujuan utama untuk mencakup seluruh identitas penduduk Asia dan Kepulauan Pasifik, para penyelenggara bekerja secara kolaboratif selama lebih dari satu tahun, melibatkan rekan-rekan di seluruh kawasan Asia Pasifik untuk sesi perencanaan.

Sekarang, para penyelenggara bersemangat untuk mengisi posisi komite dan co-lead dengan staf dari seluruh dunia, dan kepemimpinan barunya sekarang sedang berusaha untuk menciptakan nama, charter, dan visi yang akan mempromosikan budaya beragam API, memberikan dukungan untuk rekan API, dan mempromosikan pemimpin API di TNC.

PERSPEKTIF FOUNDING MEMBER



“Dengan lebih banyaknya bimbingan dan dukungan, saya berharap dapat melihat staf API mengambil tempat yang lebih menonjol.”

— Grace Kim, *eLearning Designer, TNC Technology Learning Center*



“Sebagai orang Vietnam-Kanada yang pada saat ini tinggal di AS, saya berharap dapat membawa kesadaran, inklusi, keragaman, dan interseksionalitas ke API ERG.”

— Lucia Pham, *Finance Lead, TNC Foundations*

“Sejak saya memulai karir di TNC, dan baru-baru ini di tengah pandemi dan dengan meningkatnya kekerasan anti-Asia, saya berharap dapat membantu menciptakan komunitas dan rasa saling memiliki.”

— Kathy Nguyen, *Business Process Specialist, TNC Chief Conservation Office*



“Tidak ada peran yang begitu besar sehingga Anda tidak dapat pelajari, dan tidak ada peran yang begitu kecil sehingga Anda tidak dapat berbagi.”

— Martha Fransisca, *HR Manager, TNC Asia Pacific*



“Saya bergabung dengan API ERG untuk membantu menciptakan komunitas yang menjadi tempat kami berbagi di seluruh organisasi sambil belajar dari orang lain.”

— Maricar Boyle, *Senior Associate Director of Philanthropy, TNC Asia Pacific*



© TNC Comertown Prairie Pothole Preserve

EVERGREEN MEMBANTU REKAN KERJA MERENCANAKAN ULANG MASA PENSIUN

Menghormati umur panjang, pembelajaran lintas generasi, dan relevansi masa hidup untuk transisi pasca-karir yang sukses | evergreen@tnc.org



EVERGREEN
Employee Resource Group

Memutuskan kapan dan bagaimana pensiun itu hal yang rumit. Waktu yang tepat sering terganjal oleh keuangan, kebutuhan keluarga, dan masalah relokasi—serta identitas profesional-pribadi yang semakin terjalin. Identitas profesional-pribadi ini terutama berlaku untuk rekan-rekan TNC yang sangat berkomitmen pada misi Conservancy.

Untuk alasan ini dan banyak alasan lainnya, orang bekerja lebih lama, dan dalam banyak kasus menunda pensiun yang sudah pasti datang dengan beralih ke pekerjaan paruh waktu di akhir karir mereka. Dengan 15% staf TNC yang sekarang berusia di atas 56 tahun, EverGreen ERG lebih berkomitmen dari sebelumnya untuk membantu rekan kerja menemukan pendekatan One Conservancy yang inovatif untuk perencanaan pensiun yang menjaga pertumbuhan pribadi secara menyeluruh.

“Saya sudah bekerja dengan TNC selama lebih dari 25 tahun. Beberapa tahun yang lalu, saya memikirkan kemungkinan untuk bekerja Kembali dengan TNC, tapi saya tidak mendiskusikannya lebih lanjut sampai kematian ayah saya tahun lalu. Itu mengajarkan saya bahwa kita tidak tahu sampai kapan orang-orang disekitar kita akan hidup- dan untuk mengambil resiko atau loncatan untuk hal-hal yang bermakna dalam hidup kita.”

— Karyawan TNC yang baru saja bertransisi

Baca lebih lanjut tentang perencanaan pensiun di TNC dengan mengikuti tautan di bawah ini.

- Kode Program
- Pusat Sumber Daya Kepegawaian Yang Fleksibel
- Rencana Pensiun - di Connect

Untuk inisiatif terbarunya, EverGreen menghubungi staf TNC yang telah mendekati masa pensiun dan telah pensiun. Hasil penelitian mereka, [Retire or Rewire? Thinking Through Your Personal Work Transition](#), mengandung pertanyaan untuk karyawan jangka panjang yang mempertimbangkan pensiun mereka:

- Berapa lama saya ingin tetap bekerja, mengingat keadaan saya?
- Apakah saya ingin tetap di posisi saya sekarang sampai saya pensiun?
- Apakah saya akan tertarik dengan tantangan yang berbeda untuk jangka waktu tertentu?
- Bisakah saya melihat diri saya bekerja paruh waktu atau bahkan musiman?
- Keterampilan apa yang membuat saya dikenal?
- Keterampilan apa yang paling saya sukai?
- Program atau proyek apa yang paling bermanfaat bagi keterampilan saya?
- Apakah saya ingin bekerja, dari jarak jauh atau secara langsung, di wilayah atau unit bisnis yang berbeda?

Penelitian EverGreen juga mengilhami pertanyaan tingkat organisasi untuk para pemimpin TNC:

- Apakah deskripsi untuk posisi-posisi telah ditulis menarik untuk membuat orang yang tertarik dan memenuhi syarat untuk bertransisi?
- Apakah kita mengelola tunjangan untuk para pekerja paruh waktu dan musiman dengan fleksibilitas yang sesuai?
- Apakah kita transparan dan inklusif dalam menawarkan kesempatan transisi kepada semua karyawan?
- Apakah supervisor telah dilatih untuk menanggapi pertanyaan atau saran transisi dengan tepat?
- Apakah kebijakan kami untuk transisi peran mencakup praktik-praktik terbaik?



BAGAIMANA KITA BERKOLABORASI

Program Coda memfasilitasi kecakapan TNC untuk memindahkan kapasitas dan keahlian karyawan dari manapun posisi jabatannya di dalam organisasi ke misi kami di mana pun melalui penempatan karyawan yang fleksibel. Penyusunan kepegawaian adaptif paling ternama yang didukung oleh Program Coda ialah Beasiswa Coda. Beasiswa Coda memudahkan program TNC - dan ada kalanya mitra utama kami - memanfaatkan pengetahuan dan waktu para karyawan TNC demi menyelesaikan pekerjaan, di sela waktu memberikan pembelajaran langsung dan pengembangan profesional yang bermutu bagi siapapun yang berperan serta. Beasiswa Coda, dan penyusunan adaptif kepegawaian lainnya, sungguh mewujudkan semangat batin Satu Konservasi dan memungkinkan terjalannya kolaborasi yang cemerlang di lintas program dan perbatasan geografis.

EverGreen mengundang staf TNC di setiap jenjang pekerjaan untuk menghubungi kami dengan pertanyaan dan masukan lainnya di evergreen@tnc.org.



“Awalnya, saya merasakan istilah ‘pensiun’ susah untuk diterima. Saya menganggapnya lebih seperti meninggalkan TNC dan melanjutkan ke bagian hidup selanjutnya. Namun, teman dan kolega saya berkata, ‘Bung, Anda sudah pensiun—terimalah dengan berbahagialah!’ Dan saya sudah menerimanya.”

— Pensiunan TNC baru-baru ini

LEAD MENDEMONSTRASIKAN KEKUATAN SUARA DARI INDIVIDU KETURUNAN AFRIKA

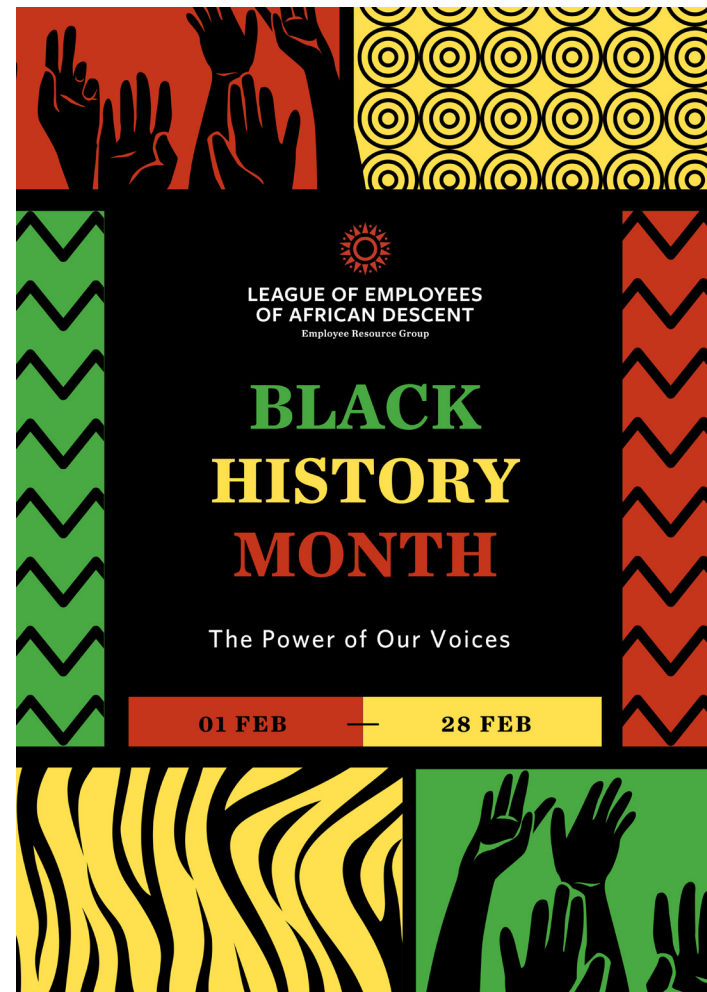
Melibatkan bakat dan potensi kepemimpinan staf keturunan Afrika | lead@tnc.org



Setelah menuntaskan pekerjaan dengan GDEI untuk Laporan Kaukus Ras & Rasisme TNC 2021, the League of Employees of African Descent (LEAD) ERG memperbarui fokusnya pada kebutuhan TNC, yaitu:

Meningkatkan upaya untuk melibatkan, mengangkat, dan memberdayakan suara staf keturunan Afrika.

Maka dari itu, LEAD memulai tahun 2022 dengan perayaan Black History Month di seluruh organisasi. Acara ini berhasil menyertakan lebih dari 700 peserta, dan adanya interaksi konstituen dan sekutu yang mengakibatkan LEAD menambah lima anggota komite panitia di bulan-bulan berikutnya.



© TNC poster LEAD Black History Month (2022)

FILM FRIDAYS

Selama satu bulan, LEAD menyoroti kontribusi dari orang kulit hitam kepada cinema global dengan mengadakan acara menonton mingguan yang menampilkan film yang disutradarai individu brtketurunan Afrika.

- **Dreaming Whilst Black** – Adjani Salmon, Jamaika
- **Flight** – Kia Moses, Jamaika
- **Mango Wars** – Kyle Chin, Jamaika
- **Barroso** – Naira Soares, Brazil
- **Geruzinho** – Juliana Teixeira, Brazil



“Bersama dengan bergabungnya anggota Steering Committee baru dengan LEAD, saya senang dengan arahan, jangkauan global, dan potensi tim kami. Sementara itu setiap ERG mempertahankan fokus yang unik, LEAD didedikasikan untuk kepentingan karyawan yang mengidentifikasi diri sebagai Hitam, Afrika, Afrika Amerika, Karibia, dan/atau keturunan Afrika. Kami menyadari bahwa menjadi Hitam dianggap dan dirasakan secara berbeda di seluruh dunia, dan LEAD hadir untuk mendukung, belajar, dan berbagi suara dari semua rekan kami keturunan Afrika di seluruh organisasi.”

— Shawneece Hennighan, LEAD Co-lead and Talent & Development Manager, TNC Global Diversity, Equity, and Inclusion

PEMIMPIN DARI SERI COLOR SPEAKER

Bagian ini mengundang dua pembicara terkenal untuk berbagi pengalaman dan berdiskusi tentang bagaimana pengalaman konservasi mereka telah berubah atau berkembang dari waktu ke waktu.

- **Thérèse N. Yarde, Ph.D.** adalah seorang insinyur lingkungan dari Barbados dan konsultan Freelance yang pekerjaannya secara garis besar tertuju pada hubungan manusia dengan lingkungan. Dia membantu pengembangan kebijakan, pengembangan kapasitas, manajemen proyek, dan perencanaan untuk kelompok multinasional termasuk Organisasi Pangan dan Pertanian PBB.
- **Cassander Titley-O’Neal** Adalah seorang konsultan lingkungan dengan keahlian yang telah teruji dalam membantu pengembang di kepulauan Vurgin Britania Raya. Beliau saat ini menjabat sebagai Direktur National Parks Trust of the Virgin Islands.

MENYEIMBANGKAN KESEHATAN ANDA

Sesi yang berlangsung selama satu jam ini menampilkan presentasi dan tanya jawab dari psikolog klinis terkemuka dari Kingston, **CENTRED** yang berbasis di Jamaika. Chalani Stiebel Lawton dan Jessica Thompson bekerja untuk meningkatkan pertumbuhan psikologis, kesejahteraan sosial dan emosional, dan juga potensi keseluruhan klien mereka.



PERSPEKTIF EKSEKUTIF

“Advokasi LEAD untuk pentingnya Juneteenth, hari perayaan yang sekarang diakui secara resmi oleh TNC di A.S., sangatlah berarti bagi saya secara pribadi. Saya berterima kasih kepada semua ERG atas kepemimpinan yang berkelanjutan di DEI dan komitmen mereka untuk menjaga staf agar tetap didukung, terlibat, dan mendapat informasi. Bersama, kita akan terus berbagi pengetahuan dan sumber daya untuk memastikan TNC memperkuat suara-suara yang kurang terwakili dan untuk membangun lebih banyak tempat kerja inklusif.”

James Page, TNC Chief Global Diversity, Equity, and Inclusion Officer

“Sebagai staf tetap TNC dan salah satu anggota pendiri LEAD, saya merasa sangat penting bahwa karyawan Berkulit Hitam memiliki suara yang kuat di dalam organisasi ini. Namun, LEAD lebih dari sekadar kelompok sumber daya karyawan—LEAD adalah keluarga. Selain membantu organisasi menavigasi kompleksitas karyawan Kulit Hitam, LEAD adalah tempat di mana saya terhubung dengan individu yang mirip dengan saya, memahami kekhawatiran saya, telah menjalani perjalanan saya, dan akan melihat kesalahan saya untuk melihat kebutuhan saya. LEAD menginspirasi, berdedikasi, dan selalu siap untuk menyelesaikan sesuatu. Tidak ada yang bisa lebih baik dari itu!”



— Regina Jackson, LEAD Advisor dan Director of Office Management, TNC Arlington Office

Kedepannya, LEAD akan terus melibatkan karyawan keturunan Afrika melalui program atau acara yang sedang dilaksanakan, mengundang rekan-rekan berkulit hitam di TNC untuk berbagi pengalaman konservasi mereka dan saran untuk merefleksikan, menghubungkan kembali, dan mengenali diri kita sendiri di alam.



© CHAD WIGGINS TNC bekerja dengan garis keturunan dan budaya lahan dan perairan Kiholo di pantai Kona Pulau Hawaii. Karya ini mewujudkan banyak prinsip biokultural Pribumi dan mewakili kemitraan pengelolaan sumber daya yang kuat di cagar alam ikonik yang menghubungkan antara darat dan laut ini.

JARINGAN PENDUDUK PRIBUMI MERG BEREKSPANSI KE KOLEGA HAWAII DI TNC

Mengangkat TNC sebagai tempat di mana beragam budaya berkembang demi kebaikan bumi | merg@tnc.org



MULTICULTURAL
Employee Resource Group

ERG yang bersifat multikultural memperkenalkan the Native Network sebagai tempat berkumpul secara virtual untuk mendukung koneksi antara para staff penduduk pribumi di TNC. Pada tahun 2021, bisnis unit Hawai'i dan Palmyra berkolaborasi untuk mereplikasi upaya ini dengan fokus khusus untuk merayakan sejarah unik dan signifikansi biokultural Kepulauan Hawaii.

Native Network cabang Hawai'i dan Palmyra membangun kapasitas TNC untuk mengikutsertakan dan mengintegrasikan konteks kultural, sejarah, pengetahuan, nilai-nilai, dan praktek-praktek budaya di seluruh aspek konservasi. Grup ini menyatakan bahwa Guiding Principles mengartikulasikan visi untuk penyusunan kembali aktifitas manusia dan mengedepankan hubungan timbal baik yang mengakibatkan 'āina (Bumi) dan (Manusia) untuk berkembang Bersama.

“Setelah berpartisipasi dalam beberapa pertemuan Global Native Network dan berbagi berbagai hal dengan staf TNC Pribumi kami yang tersebar luas, kami mencoba model tersebut secara lebih lokal, dengan porsi signifikan staf Hawaii yang berasal dari BU Hawai'i & Palmyra. Hal ini mengungkapkan bahwa gagasan kami tentang bagaimana pengetahuan, nilai, dan praktik adat sebetulnya berpotensi untuk meningkatkan pekerjaan kami di sini.”

— Samuel M. 'Ohukani'ōhi'a Gon III, Ph.D., MERG Steering Committee Member and Senior Scientist Cultural Advisor, TNC Hawai'i



KAMI MENGENALI...

- Kekayaan budaya Hawaii, dalam semua aspek berwujud dan tidak berwujud, sebagai hasil dari kekayaan biologis dan ekologis kita.
- Hawai'i sebagai budaya tuan rumah dan pengetahuan biokultural Hawaii sebagai fokus utama grup, pada saat yang bersamaan selalin bersifat inklusif terhadap nilai yang dibawa oleh semua pengetahuan dan tradisi masyarakat lokal untuk konservasi di Hawaii.
- Value yang besar dari informasi-informasi berkaitan dengan budaya yang berbasis tempat yang dibangun ke dalam penilaian kami, dan pentingnya menciptakan sistem teknis untuk mendokumentasikan sumber pengetahuan tradisional dan biokultural di lingkungan kerja kami.
- Bahwa pengetahuan budaya dari satu pulau, moku/ahupua'a, mungkin tidak berlaku untuk yang lain.



KAMI BERUSAHA...

- Untuk memberikan dampak maksimal untuk menyelaraskan pendekatan biokultural dengan komunitas dan mitra, dan untuk berkomunikasi dengan pendukung dan audiens yang lebih luas.
- Untuk menghilangkan bias klasifikasi peneliti/ahli dan merangkul pengetahuan masyarakat Indigenous dengan mengadakan orang-orang dengan pengetahuan budaya di tempat kita bekerja.
- Sumber pengetahuan tradisional akan berasal dari masyarakat lokal masyarakat di mana pun kita bekerja.
- Untuk bergabung dengan jaringan pengetahuan yang ada sebagai anggota yang berpartisipasi dan berkontribusi untuk keuntungan seluruh bagian jaringan, seperti yang kita miliki dalam program kelautan kita, untuk lebih dekat dengan jaringan pengetahuan kuno dari konohiki.



KITA BEKERJA...

- Untuk menghindari generalisasi dan bersifat sespesifik mungkin terhadap pengetahuan berbasis lahan.
- Untuk mengintegrasikan ilmu pengetahuan terfokus dari TNC dengan pengetahuan pribumi.
- Untuk melindungi pengetahuan tradisional yang sensitif dari pencurian budaya dan penyalahgunaan dan mengakui hak pengetahuan intelektual.
- Membangun dan mendorong pengembangan kompetensi dan kelancaran 'ōlelo (bahasa) dalam pekerjaan dan komunikasi kita.
- Untuk menggabungkan konteks ahupua'a/moku atau "dari puncak ke laut", dan membangun dengan dasar pengetahuan tradisional di tempat kami bekerja.
- Untuk memastikan konsep konsentris 'āina yang berarti pekerjaan skala kecil kami tidak boleh diabaikan; ini adalah cara paling ampuh untuk menghubungkan individu ke tempat dan ke elemen-elemen kehidupan.
- Untuk memperluas pengelolaan kolaboratif ekosistem darat dengan esensi yang sama seperti kita mengejar model pengelolaan kolaboratif laut (misalnya, Hā'ena, Ka'ūpūlehu and Mo'omomi).



© JIM PETRUZZI Terumbu karang sehat seperti yang terdapat di Maui ini lebih tahan terhadap dampak perubahan iklim.



© TNC Dini hari di Montrose, Colorado, lokasi tur mitra TNC-PepsiCo yang mendemonstrasikan proyek pengelolaan hutan dan kebakaran serta efisiensi irigasi.

MITRA NATURE'S PRIDE UNTUK LGBTQ+ DI TNC GLOBAL

Merangkul inklusivitas di TNC sehubungan dengan orientasi seksual, identitas gender, dan ekspresi gender | naturespride@tnc.org



Bukanlah suatu rahasia lagi bahwa merayakan Pride terlihat sangat berbeda dari satu tempat ke tempat lainnya. Misalnya, ada perbedaan yang tajam antara kebebasan yang dinikmati oleh rekan kerja di Amerika Serikat dan mereka yang berada di beberapa bagian Asia Pasifik, di mana identitas LGBTQ+ sangat rentan terhadap stigma, diskriminasi, dan tuntutan pidana.

Untuk membantu menyeimbangkan bidang ini, TNC memberikan manfaat yang adil bagi semua staf LGBTQ+ yang tinggal, bekerja, dan bepergian ke seluruh dunia. Hal ini termasuk tunjangan asuransi kesehatan pasangan domestik sesama jenis/jenis kelamin yang sama dan pedoman untuk melaporkan adanya interaksi yang berbahaya. Sampai saat ini, manfaat ini tidak selalu dikomunikasikan dengan baik, dan terkadang bertentangan dengan hukum setempat.



“Sebagai seorang nonbinary, memulai dengan organisasi baru adalah hal yang menakutkan dan tidak tahu apa yang diharapkan, tetapi berkat Nature's Pride saya telah menemukan komunitas yang luar biasa dari kaum LGBTQ+ yang bersemangat di mana saya telah belajar untuk percaya diri pada diri sendiri dan identitas saya. Harapan saya untuk dapat membalas pemberian itu dengan menawarkan kesempatan yang sama kepada semua rekan LGBTQ+ saya.”

— August Walters, Nature's Pride Co-lead and TNC Senior Marketing Data Analyst

Pada tahun 2021, Nature's Pride mulai bermitra dengan tim Gender dan Kesetaraan Asia-Pasifik untuk berfokus untuk dan menyusun dukungan yang adil di TNC untuk rekan-rekan LGBTQ+. Bekerja sama dengan tim People, Legal, and Safety, grup ini membuat buku panduan hidup berjudul [Mengatasi Kesetaraan, Privasi, dan Keamanan untuk LGBTQ+ dan Staf Sekutu](#), yang:

- Mendefinisikan kesenjangan ekuitas antara nilai-nilai TNC dan hukum lokal
- Mengkonsolidasikan prinsip-prinsip yang digariskan dalam buku pedoman TNC mengenai buku pedoman Global Equity & Safety and International Travel Assistance bagi LGBTQ+
- Menyoroti manfaat yang adil dan sumber daya yang tersedia bagi karyawan TNC
- Menghubungkan karyawan yang membutuhkan dengan saluran yang sesuai untuk mendapatkan dukungan

Mempelopori upaya pertama untuk TNC, Nature's Pride akan secara berkala meninjau dan memperbarui dokumen [Mengatasi Kesetaraan, Privasi, dan Keamanan untuk LGBTQ+ dan Staf Sekutu](#) saat ada informasi baru tersedia. Sementara itu, staf didorong untuk berbagi pertanyaan, saran, dan masukan lainnya dengan menghubungi naturespride@tnc.org.



© CHERYL MILLETT Outreach and Volunteer Specialist Ginny Hamilton merayakan di Polk Pride Festival dan peringatan 50 tahun Tiger Creek Preserve.



KATE BISHOP (she/her)
TNC IT Manager, Western U.S. and Canada

Kate Bishop adalah mantan co-lead dari Nature's Pride ERG, di mana dia telah bekerja selama tiga tahun. Pekerjaannya di TNC memungkinkan dia untuk mengeksplorasi beragam minat termasuk hak asasi manusia, psikologi, dan lingkungan—dan dampak DEI untuk semua.

[Klik disini](#) to untuk menyaksikan wawancara dengan Kate.

T: Apa yang paling membuat Anda bersemangat tentang pekerjaan Anda saat ini?

J: Saya memimpin tim proyek untuk Nature's Pride untuk mengimplementasikan LGBTQ+ Ally Network. global. Kami bekerja untuk menumbuhkan budaya inklusi di dalam TNC, sehingga karyawan dapat merasa aman untuk keluar atau berbicara tentang anggota keluarga LGBTQ+ mereka—bahkan jika mereka tinggal dan bekerja di wilayah yang kurang dapat menerimanya.

T: Apa yang membuat Anda bersemangat di luar TNC?

J: Saya sudah mulai bekerja ketika sedang mengejar gelar di bidang psikologi. Saya merasakan hubungan kekerabatan yang kuat dengan Carl Rogers, yang mengajarkan penghargaan positif tanpa syarat, autensitas, dan rasa hormat terhadap orang lain dalam semua bentuk interaksi. Banyak hal di DEI merupakan sekutu, yang selalu saya rasakan bermuara pada rasa ingin tahu yang bercampur dengan empati (bukan simpati). Komunikasi adalah bagian inti dari pekerjaan ini, sehingga saya selalu berusaha untuk memahami perspektif yang berbeda dan menciptakan dialog yang bermakna. Kita semua memiliki kisah unik untuk diceritakan, dan saya ingin terus belajar di kelas, di tempat kerja, dan dari semua orang yang saya temui.

STIGMAFREE MENGANGKAT DIALOG UNTUK MENJELAJAHI AKSESIBILITAS DI TNC LANDS

Mengakui nilai yang dibawa oleh orang-orang dengan segala kemampuannya terhadap Konservasi | stigmafree@tnc.org



STIGMAFREE
Employee Resource Group

Pada bulan Maret, StigmaFree ERG bermitra dengan TNC Legal dan Leveraging Our Lands untuk menyelenggarakan diskusi panel dua hari berjudul Memperluas Aksesibilitas Di Tanah Kami, yang berfokus pada pentingnya menciptakan ruang-ruang publik yang inklusif dan dapat diakses.

Acara virtual ini dihadiri oleh 184 peserta dan menghadirkan pembicara dari seluruh TNC dan organisasi mitra yang mengeksplorasi topik terkait dengan pemasangan fitur aksesibilitas di cagar alam TNC, terlibat dengan komunitas disabilitas, dan persyaratan aksesibilitas hukum untuk area-area yang terbuka untuk umum.

Penyelenggara menanggapi minat masyarakat dalam membawa topik-topik ini ke permukaan, dengan tujuan lebih jauh untuk memungkinkan pembelajaran dan kerjasama di seluruh TNC. Melalui percakapan kelompok kecil yang dipandu dan sesi breakout, para peserta dapat terhubung secara mendalam dengan peserta, pembicara, pembawa acara, dan panelis lainnya.

Hari pertama webinar membahas dasar yang signifikan, dengan presentasi yang berfokus pada bagaimana undang-undang aksesibilitas berlaku untuk cagar alam TNC, kantor, dan property kawasan konservasi. Presentasi dan sumber penelitian independen menargetkan pertanyaan yang termasuk:

- **Apakah yang dilakukan TNC untuk menilai kepatuhan?**
- **Hukum apakah yang berlaku untuk cagar alam TNC, kantor, kawasan konservasi, dan area publik?**
- **Persyaratan apakah yang berlaku di jalan setapak, area-area piknik, tempat-tempat perkemahan, dan ruang terbuka lainnya?**
- **Kapankah kursi roda dan perangkat mobilitas bertenaga listrik lainnya diizinkan?**
- **Apa aturan yang mengatur hewan pemandu?**
- **Kapankah penerjemah bahasa isyarat dan bantuan serta layanan tambahan lainnya harus disediakan?**



© JERRY MONKMAN/ECOPHOTOGRAPHY Max Morelli dari Opportunity Networks tengah menikmati All Persons Trail bersama dengan kliennya, Drew dan Kevin.



© ROBERT FINDLING/TNC Guided dalam pendakian alam di Santa Fe Canyon Preserve

Pada hari kedua, para peserta mendengarkan strategi untuk melibatkan penyandang disabilitas untuk mengatasi hambatan-hambatan terhadap alam dan akses konservasi. Sepanjang sesi, para presenter berbagi tantangan pribadi dan solusi unik yang ditemukan dalam pekerjaan aksesibilitas mereka di Raven Ridge Natural Area, Santa Fe Canyon, Nag's Head Woods, dan cagar alam TNC lainnya.

“StigmaFree senang telah mengidentifikasi aksesibilitas ke cagar alam kami sebagai isu penting bagi organisasi kami dan telah mengumpulkan tim rekan kerja yang beragam untuk merancang dan memfasilitasi lokakarya dua hari ini. Sangatlah menginspirasi melihat tingkat antusiasme dan komitmen dari staf TNC untuk membuat tanah dan perairan kami lebih mudah diakses.”

— Terry Sullivan, StigmaFree Executive Sponsor and TNC New Mexico State Director



PERSPEKTIF EKSEKUTIF

“Saya sangat berterima kasih kepada Employee Resource Groups yang mempertemukan seluruh staf organisasi untuk mendukung komunitas TNC kita. Laporan ini menampilkan beberapa karya luar biasa kelompok ini dan lainnya di berbagai program dan lintas wilayah untuk saling belajar dan berbagi ide serta sumber daya untuk membangun tempat kerja yang inklusif.”

Jennifer Morris, TNC Chief Executive Officer



© VINS/TNC Ana Jimenez-Omana (TNC Kansas), Christina Wayne (TNC Gulf of Mexico), Melissa Wahl (The SAVE Farm), Kelley Hamrick (TNC Climate Policy), Amanda Perron (TNC Palmyra), Erik Oberg (TNC California), Stephanie Koder (TNC Bezos Earth Fund)

VINS Mendukung Peluang Veteran Untuk Menyelamatkan Pertanian dan Planet

Merayakan keterampilan, pengalaman, dan kontribusi yang unik dari para veteran global, keluarga mereka, dan sekutu di TNC | vins@tnc.org

Pertanian yang berkelanjutan menguntungkan seluruh planet, dan memiliki nilai khusus bagi sebagian veteran militer. Belajar menanam gandum, memelihara ternak, merawat sarang lebah, mengolah kebun buah-buahan, dan praktik pertanian lainnya membantu para veteran untuk memperoleh keterampilan yang berharga untuk mencari nafkah dan mengembangkan peluang karier. Mempelajari keterampilan ini juga memberikan kesempatan untuk sembuh dari trauma fisik dan mental yang terkadang diakibatkan oleh dinas militer.

Itulah satu misi di balik [Servicemember Agricultural Vocation Education \(SAVE\) Farm](#), yang merupakan sebuah organisasi nirlaba yang memperluas pelatihan pertanian dan layanan lainnya kepada para veteran dan keluarga mereka di lokasi pelatihan seluas 308 hektar di dekat Fort Riley, Kansas. Dua kali setahun, para pemimpin SAVE mengumulkan kelompok siswa untuk program sertifikasi 440 jamnya. Kurikulumnya berkisar pada pembelajaran di kelas hingga pelatihan langsung, dengan fitur terapi, rehabilitasi, dan dukungan rekan yang dirancang khusus untuk para veteran.



Direktur Negara Bagian Kansas dan sponsor eksekutif VINS Rob Manes, bersama dengan para staf TNC di Kansas dan Nebraska, melihat nilai dalam mendukung misi SAVE untuk mendukung para veteran dalam pertanian regeneratif. Pada tahun 2020, staf TNC mengetahui bahwa pemilik tempat pelatihan yang disewa oleh SAVE memiliki rencana untuk menjual lahannya. Menyadari peningkatan yang telah dilakukan oleh SAVE terhadap lahan tersebut, serta pentingnya memiliki tempat pelatihan yang stabil, TNC bermitra dengan Dana Konservasi untuk memungkinkan SAVE membeli properti tersebut.



© DANIEL J. VIDETICH Ross Wahl, Co-manager, SAVE Farm

Dengan fasilitas pelatihan yang tersedia, TNC sekarang bermitra dengan SAVE untuk memajukan misi mereka dan memberikan pelatihan di bidang pertanian regeneratif, teknik konservasi air, dan aplikasi pupuk yang efisien yang ditujukan untuk membangun tanah yang sehat dan mengurangi polusi air.

“Berasal dari latar belakang pertanian dan menjadi seorang veteran, rasanya sungguh luar biasa melihat pekerjaan yang dilakukan SAVE Farm untuk membantu transisi servicemembers ke karir pertanian yang berkelanjutan.”



— Erik Oberg, VINS Steering Committee Member and IT Manager, TNC California

BERSATU DALAM PERTAHANAN PLANET KITA

Di seluruh belahan dunia, para veteran dan personel militer dilatih dan ditempatkan pada tujuan lingkungan. Namun orang-orang ini sering kali menghadapi hambatan untuk terhubung dengan pekerjaan konservasi yang bermanfaat. VINS berusaha untuk menjembatani kesenjangan ini dengan menghargai dan meningkatkan kontribusi veteran di seluruh dunia, sambil bekerja secara lokal untuk menarik, mempertahankan, dan memanfaatkan keterampilan dan perspektif unik mereka dalam konservasi.



“Saya pernah menjabat sebagai Komandan Polisi Angkatan Laut Pelaut Terkemuka dengan Angkatan Laut Australia dari tahun 1988 hingga 1995. Sebagai seorang veteran, saya mengakui dan menghargai nilai besar yang dibawa oleh orang-orang dinas militer ke organisasi global seperti TNC.”

— Alison Rowe, VINS Executive Sponsor and Managing Director, TNC Australia



WIN EVENTS AND PROGRAMS MELAWAN BIAS GENDER DI TEMPAT KERJA

Mengadvokasi perubahan sistem untuk mencapai kesetaraan gender lebih lanjut dan menciptakan peluang bagi perempuan di seluruh dunia | win@tnc.org



“Menjadi seorang WINner berarti kami adalah bagian dari jaringan pendukung perempuan dan sekutu yang mengakui dan membela setiap orang yang mengidentifikasi dirinya sebagai perempuan, memahami semua realitas, dampak, proporsi, dan kebutuhan yang saling bersinggungan dan berbeda. Hal itu berarti memiliki hak istimewa untuk bekerja berdampingan dengan wanita yang Anda kagumi dan yang menginspirasi Anda setiap hari, membentuk masa depan yang adil dan inklusif yang ingin kita lihat di tempat kerja global kita. Menjadi seorang WINner berarti mengetahui bahwa bersama-sama kita lebih kuat. Go WINners!”

— Karina Vega Parra, WIN Co-lead and TNC Donor Relations Manager



WOMEN IN NATURE

Employee Resource Group

Pada tanggal 7 dan 8 Maret, rekan-rekan dari seluruh TNC bergabung dengan Women In Nature (WIN) ERG untuk gerakan Break the Bias, yang merupakan peringatan dua hari dari [International Women's Day](#) yang menampilkan presentasi-presentation tentang bias gender di tempat kerja. Pembicara wanita berbagi cerita pribadi untuk meningkatkan kesadaran, sambil juga menyoroti pentingnya kebersamaan dan juga berbagai alat serta sumber daya lainnya untuk mengatasi bias.

Semua anggota staf TNC didorong untuk mengakses rekaman dan informasi dari acara ini melalui [WIN Connect page](#), dengan sorotan yang mencakup:

- [International Women's Day Resources](#) untuk merencanakan pertemuan internal, acara, dan pertemuan lainnya di TNC.
- [Blog post](#) menampilkan kisah pribadi tentang cara mengatasi bias dari Anggota WIN Steering Committee Sarah Gammage.
- [Video series](#) menyoroti kisah-kisah pribadi dari Julie Robinson, Balj Batjargal, Grace McMurry, dan Samuel Barreto.
- [Article](#) ditulis bersama oleh Meg Bresnahan dan Robyn James, artikel ini meneliti peran kekerasan global yang meluas terhadap perempuan dalam dunia konservasi dan menawarkan panduan praktis untuk memberikan dukungan berbasis trauma yang berpusat pada para penyintas.

© IAN PATTERSON/ TNC Molly Payne
Wynne ingin putrinya yang masih kecil melihat wanita-wanita yang terlibat dalam bidang sains. “Aku ingin dia tahu bahwa dia bisa menjadi apa pun yang dia inginkan.”



© JENNA ALEXANDER



MEN AS ALLIES (MAA)

Menandai peringatan 70 tahun TNC pada bulan Oktober, WIN bermitra dengan Men As Allies (MAA), untuk mempersembahkan [The Early Influencers: Celebrating Pivotal Women](#) in TNC History kepada lebih dari 280 rekan global.



KISAH-KISAH INSPIRATIF

Mexico and Northern Central America (MNCA) Local Women in Nature (L-WIN) telah mengumpulkan [kisah-kisah inspiratif tentang wanita](#) yang memimpin jalan menuju planet yang lebih berkelanjutan.



SEORANG PEMIMPIN PEREMPUAN UNTUK KOMUNITASNYA

[Habiba Tadicha](#) adalah wanita pertama yang terpilih sebagai ketua dari Northern Rangelands Trust-member conservancy dan sekarang menjadi wakil ketua Dewan Tetua NRT. “Saya menjadi seorang pemimpin karena saya melihat kemajuan perempuan tertinggal.



MELIBATKAN PEREMPUAN DALAM KONSERVASI

Robyn James, Gender Advisor untuk TNC di Asia Pasifik, [membantu meningkatkan kapasitas perempuan pedesaan dalam](#) membuat keputusan konservasi yang berdampak pada kehidupan dan komunitas mereka.



© WIN/TNC Selama kunjungan di bulan April 2022 ke Pará State, Brasil, CEO TNC Jen Morris bertemu dengan staf lokal, anggota L-WIN Brasil, dan para pemimpin wanita lainnya di Amazon Iconic Place. Morris berbicara mengenai dampak sosial yang penting dari kerja TNC dengan Masyarakat Adat dan Komunitas Lokal. L-WIN Brazil akan menerapkan pengetahuan itu pada pekerjaan sehari-harinya di lapangan melalui serangkaian sesi pembelajaran Diagnosis Gender.



© YEP/TNC Para anggota staf YEP/TNC bertemu untuk Workshop Mendongeng Virtual YEP.

LOKAKARYA MENDONGENG YEP MENGINSPIRASI PERTUMBUHAN KARIR

Memanfaatkan potensi generasi masa depan dengan menciptakan budaya yang memungkinkan mereka untuk merasa didengar, diterima, dan dihargai | yep@tnc.org



Pada bulan Oktober, ERG Young and Emerging Professionals (YEP) di TNC mengadakan lokakarya interaktif, yang berlangsung selama dua hari, "Meningkatkan Personal Brand Anda Melalui Mendongeng." Acara ini adalah yang pertama dalam rangkaian pengembangan keterampilan baru yang diarahkan untuk memberikan pelatihan, sumber daya, dan bimbingan yang relevan untuk mendukung karyawan dalam perjalanan karir mereka.

Sekitar 25 peserta ambil bagian dalam acara tersebut, terlibat dalam presentasi, latihan refleksi diri, kelompok break-out, dan sesi tanya jawab yang dikembangkan oleh staf TNC dan difasilitasi oleh Francisco Matos dan Bronwen Butler.

Temukan rekaman dari workshop dua hari tersebut [disini](#) dan [disini](#).

“Personal branding adalah suatu proses meluangkan waktu untuk memahami dan membagikan diri Anda yang sebenarnya. Berbagi cerita menghidupkan personal brand Anda dengan cara yang menyenangkan, relatable, dan menarik. Dengan cara itu, perpaduan antara branding profesional dan storytelling sangat menarik dan cocok untuk lokakarya ini.”

— Amrita Mahabir, Spesialis Komunitas Konservasi TNC dan Anggota Komite Pengarah YEP

Tujuan dari acara ini ada dua:

- 1 Memberikan peserta kesempatan untuk mempertajam kemampuan bercerita dan mengungkap personal brand mereka dengan menyelam jauh ke dalam nilai, kekuatan, sifat, dan kisah pribadi mereka.
- 2 Menyampaikan presentasi dan latihan yang ditargetkan yang memberi peserta alat yang berharga untuk mengartikulasikan dan mempresentasikan diri mereka yang otentik melalui kisah-kisah yang memberikan dampak tinggi yang mengesankan, untuk secara sadar membentuk reputasi dan citra profesional

Penyelenggara sengaja memilih format kelompok kecil untuk mendorong berbagi yang lebih dalam dan membangun komunitas. Selain memungkinkan pengembangan profesional dan karir, penyelenggara berharap seri ini akan memperkuat rasa komunitas di seluruh Conservancy yang memungkinkan semua YEP untuk merasa lebih terhubung dan benar-benar didukung.

Grup pada saat ini sedang meninjau masukan, dan acara baru sedang direncanakan dengan kemungkinan tema yang meliputi:

- Mengatasi Sindrom Imposter
- Menghilangkan Keraguan Diri & Membangun Kepercayaan diri
- Menavigasi Hubungan Kerja yang Menantang
- Seni Membangun Jejaring dan Membangun Hubungan Profesional
- Menyusun Resume dan Surat Pengantar yang Sempurna
- Melawan Kelelahan dengan Fokus
- Merencanakan & Memprioritaskan Tindakan untuk Meningkatkan Produktivitas
- Career Mentorship and Coaching

TANGGAPAN DARI PARA PESERTA

“Saya sangat menikmati sifat interaktif dari lokakarya, kontennya yang menarik dan penting, dan secara keseluruhan perasaan/suasana yang diciptakan oleh para pemimpin dan pembawa acara YEP.”

“Terima kasih telah mengadakan acara ini. Bercerita adalah bagian penting dari pekerjaan kami di TNC dan sesuatu yang selalu ditanyakan oleh para donor dan wali—bagaimana mereka dapat membantu kami menceritakan kisah kami.”

“Ini adalah salah satu acara pertama saya sebagai karyawan baru. Presentasinya sangat bagus, dan senang melihat rekan-rekan di seluruh dunia berpartisipasi secara aktif.”



© YEP/TNC Para anggota YEP/TNC menghadiri retreat di Hart Prairie Preserve TNC (2019).



Membangun Tempat Kerja yang Inklusif

© TNC Scene dari video sambutan ERG (2021)



Saat kita terus melangkah ke depan dan bekerja sama untuk mencapai Sasaran 2030 yang ambisius, kita tahu pekerjaan kita di masa depan akan berkembang karena tim kita, latar belakang dan perspektif kita yang beragam, dan fokus kita pada tempat kerja yang adil dengan inklusi dan kesejahteraan. Tujuan kita adalah agar TNC menjadi organisasi di mana staf dapat menjadi diri sendiri untuk bekerja setiap hari tetap belajar dari perbedaan kita

Di TNC, kami berkomitmen untuk menciptakan budaya tempat kerja di mana orang-orang merasakan rasa memiliki yang nyata dan saling menghormati dalam setiap interaksi. Saya percaya bahwa pekerjaan yang bermanfaat dan sungguh-sungguh dengan rekan kerja kita di lingkungan yang beragam, mendukung, dan aman berkontribusi pada kehidupan yang memuaskan, mendorong keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, dan memberikan pengalaman positif secara keseluruhan bagi setiap karyawan.

Kita terus melanjutkan pekerjaan kita karena adanya dedikasi dari setiap karyawan dan anggota komunitas kita. Kami mengetahui bahwa staf kita telah meningkatkan motivasi untuk melakukan pekerjaan hebat ketika kontribusi mereka diakui dan dihargai. Saya berkomitmen penuh untuk mendukung semua karyawan kita dan memperkuat budaya di tempat kerja yang saling percaya, menghormati, dan menghargai semua orang.

Sheryl Trim
Direktur, TNC Employee Relations and Engagement

CERITA DATA MENDORONG SATU VISI KONSERVASI UNTUK MASA DEPAN

Fakta yang membentuk dunia kita seringkali muncul sebagai berita yang didapatkan, ditulis, dan dibagikan oleh berbagai saluran di seluruh dunia. Tim Sistem SDM dan Data Global TNC adalah pembuat berita yang dengan caranya sendiri menangkap, mengatur, menganalisis, dan membagikan sejumlah besar data yang mereka laporkan secara sendiri setiap harinya. Data-data tersebut menggambarkan DEI, siapa kita dari sisi usia, pengalaman, tingkatan, latar belakang sosial ekonomi, ras, negara asal, orientasi seks, kemampuan syaraf, dll.

Mengingat volume, sensitivitas dan sifat berbagai jenis data yang terus berubah secara progresif, kegiatan pelaporan dan analisis akan membutuhkan pendekatan kolaboratif mendalam. Tim Layanan Data IT bermitra dengan GDEI dan Sistem & Data SDM agar dapat memahami nuansa pengumpulan dan penjabaran data-data tersebut. Sambil memastikan penanganan perlindungan data pribadi, Layanan Data mengumpulkan model data andal yang dilengkapi dengan lapisan intelijen bisnis, serta dashboard lengkap berdasarkan definisi bisnis dan tindakan terukur.

Ketika bekerja menggunakan data sepribadi itu khususnya, laporan kuantitatif hanya mewakili secuil cerita dari pelaksanaan evaluasi atas perubahan dalam beberapa waktu. Atas alasan itu dan banyak alasan lainnya, tim data bekerjasama dengan sejumlah mitra internal, berbagi pengetahuan dan praktik terbaik pada setiap fase.

Melalui cerita data secara kolaboratif semacam ini, TNC mendapatkan bukan hanya tolok ukur andal untuk mengawasi perkembangan dan kinerja terbaru dibandingkan organisasi global lainnya, tetapi juga gambaran nuansa yang kita pergunakan agar tetap transparan, akuntabel, dan berfokus pada DEI seraya memperhitungkan pertumbuhan masa mendatang yang belum pernah terjadi sebelumnya.



“Data dimaksudkan untuk dapat ditindaklanjuti, dan manfaat terbesar penggunaan data di ujung jari kita adalah untuk membuat keputusan yang memiliki dasar dengan cara

yang bermakna dan efisien. Kerjasama dengan mitra internal adalah kegiatan yang baik dalam hal berbagi pengetahuan dan mengotomatisasi proses di belakang layar untuk menyusun dashboard DEI yang andal.”

— Sofia Hayauddin, Senior Manager, TNC Global HR Systems and Data



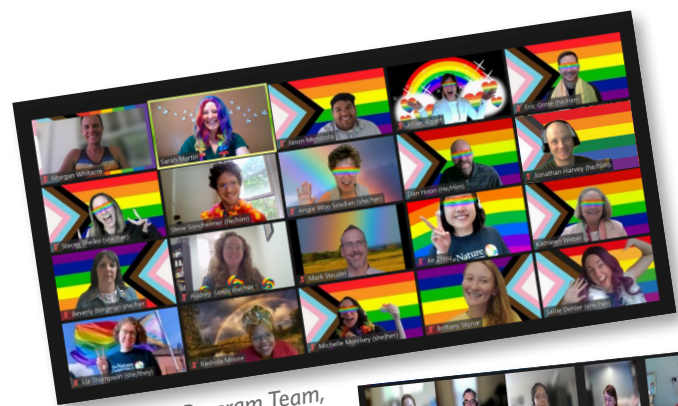
PERSPEKTIF EKSEKUTIF

“ Tim Orang - orang TNC berdedikasi untuk mendengarkan staf kami dan merespons dengan niat di seluruh tim internal. Kami menggunakan dan mengembangkan alat dan pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) kami untuk mendukung dan mempertahankan staf dengan lebih baik, sambil juga terlibat dalam kumpulan kandidat yang beragam yang mencerminkan komunitas tempat kami bekerja. Tujuan kami adalah membangun budaya penghargaan, komitmen, dan kesejahteraan di TNC.”

Michael Tetreault,
TNC Chief People Officer

“Mempelajari konteks bisnis untuk data apapun sangat tak ternilai manfaatnya ketika memutuskan bagaimana memvisualisasikan dan menghadirkan informasi secara jelas dan cara yang dapat diakses banyak pihak”. “Kolaborasi dan pengulangan sebagai bagian dari proyek ini membuat hasil akhir yang sesuai bagi tujuan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas tentang bagaimana TNC membentuk dan mengelola angkatan kerjanya.”

— Ashley Craighill, Associate Director, TNC, Intelijen & Analitik Bisnis



Loyal Donor Program Team, TNC Gift Planning



Drag Bingo hosted by Nature's Pride ERG (2022)

PERNYATAAN TNC PERIHAL PRIDE



Setiap bulan Juni, orang-orang di seluruh dunia berkumpul untuk merayakan Pride, yang mengakui perjuangan dan kontribusi orang-orang LGBTQ+ (Lesbian, Gay, Biseksual, Transgender, Queer dan semua identitas gender dan orientasi seksual lainnya yang digunakan oleh anggota komunitas). Kontribusi ini membantu membuat dunia kita—dan konservasi—lebih inklusif untuk semua.

Dipandu oleh Grup Sumber Daya Karyawan Kebanggaan Alam kami dan banyak rekan kerja di seluruh TNC, kami ingin menggunakan suara kami untuk merayakan kekuatan yang dibawa oleh keragaman dalam misi melindungi tanah dan perairan tempat SEMUA kehidupan bergantung.

Bagi organisasi kita, ini berarti termasuk perspektif yang lebih beragam dan latar belakang dimana pengambilan keputusan diambil, lebih awal dan lebih sering. Itu berarti berhenti sejenak untuk mendengarkan dan belajar dari komunitas yang kami layani saat kami bekerja untuk memecahkan masalah mendesak yang dihadapi planet kita. Ini berarti mencela praktik dan kebijakan homofobik yang membahayakan dan membahayakan identitas dan hak-hak masyarakat LGBTQ+ Di TNC, kami menyadari bahwa kami memiliki lebih banyak hal yang harus dilakukan dan dipahami untuk mewujudkan nilai-nilai kami dengan lebih baik, dan kami berterima kasih kepada komunitas LGBTQ+ yang telah mengadvokasi dan mencontohkan keragaman, kesetaraan, dan inklusi.

TNC bangga bekerja dengan dan mendukung anggota komunitas, kolega, dan mitra LGBTQ+. Bersama-sama, kami bekerja dengan rasa hormat dan integritas untuk menjadi sekutu bagi orang-orang dari semua latar belakang dan komunitas, sehingga organisasi dan upaya konservasi kami dapat lebih inklusif bagi semua.



KESADARAN BUDAYA MENDORONG RENCANA AKSI BARU DEI UNTUK BRASIL





Sebanyak Lima puluh enam persen populasi Brasil teridentifikasi sebagai ras kulit hitam atau campuran, namun demografi tersebut hanya tercermin sebanyak tiga persen dalam staf TNC Brasil. Untuk menanggapi kesenjangan ini, para pemimpin unit bisnis mendapatkan pendanaan dari GDEI untuk mengembangkan Action Plan dari DEI yang terdiri dari dua tahapan yang secara khusus menargetkan peningkatan keragaman ras sebagai langkah pertama dalam proses pemahaman yang lebih luas.

TAHAP 1

Penyelenggara menyelenggarakan serangkaian workshop, mengumpulkan data demografis dan masukan dari orang yang berkepentingan untuk lebih memahami susunan budaya BU dan peluang DEI. Munculnya kebutuhan untuk membenahi perekrutan dan penerimaan untuk berfokus di dalam komunitas kulit Hitam dan ras campuran.

TAHAP 2

Selain mengembangkan Action Plan dari DEI jangka panjang, para pemimpin Brasil meminta perusahaan konsultan lokal tepercaya untuk merencanakan acara dan pelaksanaan untuk meningkatkan keterlibatan staf dan kesadaran budaya, acara yang dimaksud adalah sebagai berikut:

-  **Webinar yang menampilkan presentasi staf untuk Hari Penyandang Disabilitas Brasil**
-  **Survei DEI untuk seluruh staf**
-  **Buletin bulanan dan materi lain yang dapat dibagikan yang merayakan beragam hari libur dan peringatan, pencapaian karyawan, dan masih banyak lagi**
-  **Workshop Bias Bawah Sadar**
-  **Sesi Networking Rainbow Hour yang dipimpin karyawan dalam perayaan Pride Month**

“Sejak memulai pekerjaan ini, populasi kulit hitam di TNC telah meningkat sebanyak 20 persen. Untuk mencapai harapan global kami seputar DEI, pekerjaan dan perubahan perlu dimulai dari kami sendiri.”

— Caroline K. Caggiani, *Regional DEI Project Manager, TNC Latin America*



PERSPEKTIF EKSEKUTIF

“Sebagai anggota The Nature Conservancy yang relatif baru, saya berkomitmen untuk menemukan beragam talenta untuk dibawa ke dalam tim kami dan mendorong kemajuan menuju Sasaran 2030 Bersama kita. Tim investasi dampak, pasar karbon, dan keterlibatan perusahaan semuanya menghadirkan peluang menarik bagi orang-orang di sekolah bisnis, program keuangan, dan program sains tradisional untuk melakukan pekerjaan inovatif. Kami telah memulai dan akan tetap fokus pada penyadapan jaringan komunitas kulit hitam, penduduk asli Amerika, Hispanik, Asia, dan ekonomi yang secara historis tertantang yang dapat bergabung dengan tim kami, membuat kami lebih terinformasi dan lebih efektif. Itu adalah komitmen saya.”

Matthew Arnold, Global Head, TNC Impact Finance and Markets



Unit Bisnis Colorado DEI Initiative Team

JURU PANDU LIVING OUR VALUES MEMICU KOLABORASI DEI YANG BERDAMPAK JANGKA PANJANG

Pada tahun 2019, TNC meluncurkan Living Our Values (LOV), sebuah gagasan internal yang berpusat pada pergeseran prioritas, sehingga bagaimana cara kita bekerja bersama memiliki kesamaan nilai penting seperti apa yang kita kerjakan. Mengubah tekad menjadi tindakan seputar keberagaman, kesetaraan, dan inklusi (DEI) muncul sebagai salah satu prioritas utama dari upaya tersebut.

Dengan tombak tujuan membawa kemajuan yang berarti dalam integrasi DEI, LOV memasang dua unit bisnis dan menantang mereka untuk bekerja secara kolaboratif dalam mengungkap dan mengunjukkan hambatan-hambatan menuju kesuksesan. Terhitung total, delapan unit ikut serta dalam program bimbingan percontohan ini, dengan empat unit —Rhode Island/Connecticut dan Colorado/Oregon—merampungkan kemitraan yang mendalam.

“ Selama bertahun-tahun unit bisnis Colorado telah berperan serta dalam pekerjaan DEI, khususnya melalui pengerjaan kota-kota kami, upaya konservasi dengan berbagai Suku Bangsa, dan kemitraan dengan organisasi yang memusatkan perhatiannya dalam menginspirasi pemimpin-pemimpin konservasi di masa depan. Menjadikan unit bisnis Oregon sebagai mentor kami untuk kemitraan Living Our Values membuahkannya kerja DEI kami mengakar lebih dalam. Kami berterimakasih kepada pegawai Oregon atas kemitraan mereka, karena membantu mengkatalisasi upaya-upaya DEI kami dengan cara baru dan menarik.”

— Carlos Fernandez, Direktur Negara Bagian, TNC Colorado

Colorado sangat menghendaki belajar dan membangun kerangka DEI yang dibangun rekan-rekan mereka di Oregon sebelum memasuki program percontohan. Perjalanan itu termasuk membentuk Kelompok Kerja DEI pada tahun 2016 dan membuat Rencana Aksi DEI di Oregon untuk **TA19** dan **TA20-21**. Para tim sedang menuntaskan rencana aksi berikutnya untuk TA22-25, bersamaan dengan rencana strategis Oregon terbaru.

Awalnya, Oregon dipersiapkan sebagai mentor bagi Colorado, tetapi segera dengan jelas diketahui bahwa kemitraan itu akan menjadi pertukaran yang nyata dan saling menguntungkan. Pegawai dan pengampu dari kedua program berkongsi secara teratur sepanjang kemitraan setahun lamanya, mengadakan sesi pembelajaran tentang DEI dalam konservasi, keikutsertaan dan inklusi para pegawai, menginspirasi dan berinvestasi dalam masa depan konservasionis, kepemimpinan para pengampu, pengadaan, dan topik-topik lainnya. Rentang perspektif gabungan membantu kedua tim untuk membentuk hubungan yang akan terus mereka andalkan dalam pembelajaran dan penyelesaian masalah selama bertahun-tahun mendatang.

Menindaklanjuti kemitraan, dengan segera kedua tim mulai membangun serangkaian fakta kunci menarik. Pada satu hasil luaran langsung, fokus area Oregon dan cetak biru **Rencana Aksi memandu upaya-upaya** Colorado untuk melibatkan sebanyak 80% pegawai dan meluncurkan Rencana Aksi DEI pertamanya pada Januari 2021.

Sasaran dan strategi ambisius yang diuraikan di bawah ini akan meningkatkan nilai-nilai keberagaman, inklusi, kesetaraan dan keadilan di seluruh unit bisnis Colorado, dan pada kesempatannya membentuk dan mengilhami pendekatan Oregon untuk merancang Rencana Aksi DEI mereka selanjutnya.

“Bekerja dengan rekan-rekan kami di Colorado adalah pengalaman yang istimewa, tiada yang berubah. Meskipun pada awalnya kemitraan ini kami jalin dengan harapan bahwa Oregon akan memandu unit bisnis Colorado, namun berakhir saling menguntungkan dengan cara yang tidak kami duga. Pengalaman ini terbilang cukup berpengaruh kuat bagi anggota dewan kami untuk berdiskusi satu sama lain. Terinspirasi oleh Dewan Pembangunan Masa Depan, Colorado, kini dewan kami juga telah mengadopsi dan mengimplementasikan cara ini.”

— Jim Desmond, Direktur Negara Bagian, TNC Oregon

AREA FOKUS DARI DEI

-  **Konservasi**
-  **Investasikan & Inspirasi**
-  **Pengadaan**
-  **Keterlibatan & Inklusi Staf**
-  **Kepemimpinan Relawan**

Saksikan saat anggota tim Inisiatif DEI Colorado dan Oregon merefleksikan kemitraan mereka selama setahun dan berkelanjutan.



Unit Bisnis Oregon DEI Initiative Team



WO DEVELOPMENT BEKERJA UNTUK MEMPERLUAS DEI DI TINGKAT ORGANISASI

Tahun lalu, WO Development membuat langkah-langkah yang menggembirakan dalam rangka mengembangkan lingkungan penggalangan dana yang lebih beragam, adil, dan inklusif bagi kolega, sukarelawan, dan donor kami di semua tingkatan.

Upaya tersebut didasarkan pada inisiatif internal Living Our Values (LOV) yang diluncurkan oleh TNC pada tahun 2019, dengan langkah-langkah awal yang mencakup pengembangan Fundraiser Bill of Rights. Di antara dokumen-dokumen sejenis yang pertama dalam konservasi, undang-undang hak menegaskan kembali komitmen organisasi untuk menyediakan tempat kerja dan budaya di mana orang merasa aman, dihormati, dan diberdayakan dalam menjalankan misi TNC.

Sejak menerima umpan balik dan wawasan dari rekan-rekan di seluruh TNC, para pemimpin membentuk Discrimination and Harassment Task Force dan mulai membuat Action Plan dari WO DEI yang berpusat pada elemen-elemen berikut:



Perekrutan, pengangkatan pegawai, dan orientasi



Menciptakan budaya kepercayaan dan inklusi



Diversifikasi keterlibatan sukarelawan dan donor



Meningkatkan dukungan bagi para rekan kerja yang mengalami pelecehan dan diskriminasi



“Harapan saya adalah melalui pekerjaan DEI kami, kami belajar untuk memiliki komunikasi yang jujur dan terbuka satu sama lain. Kita tidak akan mengalami perubahan yang berarti sampai kita semua merasa aman untuk mengekspresikan diri karena mengetahui bahwa kita akan benar-benar didengar dan diperlakukan dengan hormat dan bermartabat.”

— Jennifer Franer, Anggota dan Administrator Hibah dari Trust and Inclusion Task Force, TNC WO Development



PERSPEKTIF EKSEKUTIF

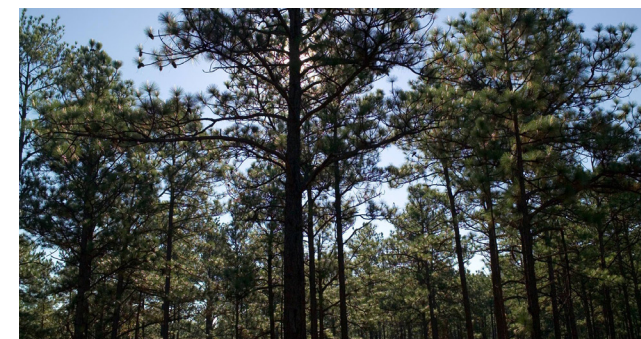
“Ini barulah permulaan. Kami telah mencapai banyak hal—dan kami menyadari bahwa masih banyak yang harus kami lakukan untuk membuat TNC lebih adil, inklusif, aman, dan mengutamakan pada orang. Sangatlah menginspirasi untuk menjadi bagian dari kemajuan yang dipimpin oleh gugus tugas kami, dan saya berharap agar dapat bekerja dengan rekan-rekan kami di seluruh dunia untuk memastikan kami benar-benar menjalankan nilai-nilai kami.”

Tom Neises, TNC Chief Development Officer

TNC Mendukung Undang-Undang Kejahatan Ujaran Kebencian Georgia

Di tahun 2020, Georgia adalah salah satu dari sedikit negara bagian serikat di wilayah negaranya yang tidak memiliki undang-undang kejahatan ujaran kebencian. Pembunuhan Ahmaud Arbery yang bermotivasi rasial di pesisir Georgia meningkatkan kesadaran dan diskusi tentang isu kejahatan rasial, menciptakan peluang untuk mendapatkan dukungan dari bipartisan untuk memberlakukan undang-undang kejahatan rasial.

Melalui diskusi DEI di cabang TNC Georgia, para karyawan dan sukarelawan BIPOC saling berbagi bahwa ancaman bias kekerasan sangat mungkin menjadi faktor pengambilan keputusan mereka untuk menjelajah hutan, taman, dan kawasan alam lainnya. Meskipun mengambil posisi dalam perundang-undangan kejahatan kebencian merupakan langkah yang langka dilakukan bagi TNC, cabang Georgia merasa pernyataan mereka selaras dengan nilai-nilai dan misi kita. Hari ini, [pernyataan demikian](#) kerap mempengaruhi kantor cabang TNC lainnya untuk mempertimbangkan komitmen dan diskusi yang serupa.



© MARK GODFREY/TNC Longleaf pine dekat lokasi Ft. Benning



BAGAIMANA KITA BERKOLABORASI

GDEI, SDM, Hubungan Karyawan, Etika & Kepatuhan, dan tim legal berpartisipasi dalam diskusi mingguan yang memusatkan perhatiannya pada peningkatan dan pemahaman budaya TNC. Pertemuan ini memberikan kesempatan bagi setiap tim untuk saling bertukar pengetahuan dan mengidentifikasi tren yang mulai muncul di seluruh organisasi, dan mengambil manfaat dari perspektif ahli fungsional lainnya dalam mempertimbangkan sejumlah cara untuk menangani permasalahan. Selain itu, grup ini berkolaborasi dalam inisiatif bersama, seperti kampanye Microbehavior Awareness di awal TF22.

Jika Anda ingin menyarankan topik ke grup ini, kirimkan ide Anda ke GDEI@TNC.org.

“Sebagai tim global, ECP memberikan dukungan dan panduan inklusif kepada semua kolega dari berbagai latar belakang di seluruh dunia. Tim saya dan saya bekerja untuk membangun budaya integritas dan rasa memiliki bagi semua orang di TNC dan lebih lanjutnya.”



— Damaris Kilaka, Ethics, Compliance, and Privacy Director, TNC Africa dan India

THOMAS BRACKEEN (he/him) Diversity, Equity, and Inclusion Lead, TNC WO Development

Thomas Brackeen bergabung dengan TNC pada tahun 2012 dan pada saat ini menjabat sebagai Project Manager DEI untuk WO Development dan telah memainkan peran penting dalam Action Plan dari WO DEI. Thomas sangat tertarik tentang konservasi berbasis agama dan pada saat ini mengawasi Green the Church, sebuah inisiatif yang mendidik terutama jemaat Afrika-Amerika di komunitas yang kurang terlayani tentang keadilan lingkungan, perubahan iklim, dan praktik konservasi berkelanjutan.

Klik disini untuk menyaksikan wawancara dengan Thomas.

T: Pelajaran penting apa yang dapat diambil oleh tim lain dari proyek ini?

J: Saya pribadi terinspirasi oleh sifat kolaboratifnya. Ini bukanlah hanya tentang perkembangan dunia; proyek ini telah melibatkan banyak chapter yang beragam, serta mitra dari luar organisasi. Kami secara kolektif memikirkan DEI di dalam semua aspek yang berbeda dan melihat dampak yang dapat kami buat bersama.

T: Apa satu area perbaikan saat ini untuk DEI Action Plan dari DEI?

J: Salah satu tantangannya adalah pekerjaan ini tentu memakan banyak waktu, tetapi kami tidak ingin itu terjadi selama 20 tahun ke depan. Kami ingin melihat perubahan lebih cepat daripada nanti, dan itu membutuhkan pendekatan yang lebih disengaja dan memastikan kami memikirkan dan mempersiapkan untuk tahun 2030 dan bahkan kedepannya.

OFFICE OF INVESTMENTS (DEPARTEMEN INVESTASI) MENGAMBIL LANGKAH UNTUK MENDIVERSIFIKASI DANA TNC

Suatu kebenaran yang kedengaran tidak nyaman bagi organisasi yang bekerja dalam berbagai ruang lingkup dan ukuran: Perempuan dan Orang Kulit Berwarna sangat kurang terwakili dalam industri pengelolaan investasi.

Bahkan, penelitian [Knight Foundation](#) menunjukkan bahwa perusahaan milik perempuan dan minoritas hanya mengelola masing-masing tujuh persen modal dalam keseluruhan industri pengelolaan aset. Sementara itu, hasil [Survey Institusi Perusahaan Investasi/Keragaman dan Inklusi Pengelolaan Aset McLagan di AS](#) menemukan bahwa meskipun 42% pekerja industri pengelolaan aset adalah perempuan:

Hanya 25% pekerja di tingkat eksekutif adalah perempuan

Hanya 31% individu non kulit putih bekerja di industri pengelolaan aset secara keseluruhan dan hanya 16% diantaranya menempati jabatan eksekutif

Office of Investments (OOI) pada The Nature Conservancy muncul sebagai pengecualian yang jarang ditemukan. TNC telah mengambil langkah penting dalam beberapa tahun terakhir untuk memastikan keterwakilan di setiap tingkatan, dari analitik hingga jabatan C, dan langkah-langkah ini baru pada tahap permulaan.



“Keanekaragaman adalah inti dari tidak hanya semua yang kami kerjakan, tetapi juga tentang siapa kami,” ujar Kepala Investasi TNC dan penduduk asli Nigeria, Bola Olusanya. “Secara keseluruhan, anggota tim kami pernah tinggal di empat benua yang berbeda, dan banyak dari kami lahir di luar benua Amerika Utara. Hal ini mendorong kami untuk membawa beragam pemikiran yang kritis ke dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan dana abadi TNC dan aset jangka panjang lainnya.”

— Bola Olusanya, TNC Chief Investment Officer

NILAI-NILAI DEI PADA INTI KEMAJUAN DARI TINGKAT ATAS SAMPAI BAWAH

The OOI is responsible for managing TNC’s long-term OOI bertanggung jawab untuk mengelola investasi jangka panjang dan kumpulan dana abadi TNC yang bernilai total lebih dari 3,7 miliar Dollar AS. Sejak memulai fungsi pengaturan mandiri investasi pada tahun 2020, OOI berfokus pada diversifikasi portofolio investasi TNC dengan melakukan perubahan besar dan inklusif pada kebijakan dan proses, serta uji tuntas dalam perekrutan dan kenaikan jabatan.

Pada Februari 2022, di bawah pengawasan dari Komite Investasi Dewan Global TNC, OOI menambahkan bahasa DEI pada dokumen pengaturan investasi TNC, yang dikenal sebagai Pernyataan Kebijakan Investasi, atau Investment Policy Statement (IPS). IPS terbaru memasukkan pedoman resmi yang mendefinisikan komunitas yang kurang terwakili dan mengedepankan perempuan dan laki-laki non-kulit putih melalui investasi TNC, dengan melakukan praktik-praktik seperti:

Secara sengaja mempekerjakan manajer investasi dengan latar belakang kepemilikan beragam, yang didefinisikan sebagai perusahaan dengan 33% atau lebih ekuitas dipegang oleh perempuan, laki-laki non-kulit putih, dan/atau minoritas yang kurang terwakili.

Mendorong manajer investasi untuk merekrut, melatih, dan membimbing perempuan, laki-laki non-kulit putih, dan/atau minoritas yang kurang terwakili, terutama dalam tim investasi mereka, sehingga menambah ragam jalur bakat para pemula di bidang investasi.

Berinvestasi dalam strategi yang berupaya memberdayakan minoritas yang kurang terwakili melalui penyediaan alat, sumber daya, dan modal keuangan untuk “memilih dompet mereka.”



© ALEX SNYDER Office of Investments Team (2022)

PENILAIAN AKAN KERAGAMAN MENDORONG KEMITRAAN STRATEGIS

Ke depan, OOI juga akan terus mencari perusahaan dengan latar belakang kepemimpinan serta pekerja yang beragam untuk memberdayakan minoritas yang kurang terwakili. Uji tuntas dalam upaya ini akan melibatkan survei terhadap pimpinan perusahaan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terkait dengan permasalahan keragaman.

“Hal ini bukan hanya menandai pentingnya keragaman pada pihak yang mengalokasikan aset seperti OOI,” ujar Olusanya. “Tetapi juga membantu OOI mengambil kesimpulan mengenai pemikiran seorang manajer investasi tentang keragaman, upaya pelacakan, dan harapan dari waktu ke waktu.”

Dalam memastikan akuntabilitas, OOI akan menggunakan platform pelacakan DEI khusus dalam beberapa bulan mendatang untuk mengevaluasi semua manajer investasi portofolio TNC saat ini melalui lensa keragaman. Hasil datanya akan membantu OOI menyusun keputusan portofolio dan meningkatkan keragaman investasi atas nama TNC.

“Upaya ini dirancang guna meragamkan portofolio investasi TNC, tetapi tidak cukup sampai di situ,” tambah Olusanya. “Kami berkeinginan untuk mensosialisasikan informasi yang kami dapatkan, termasuk tujuan dan kemajuan yang dicapai. Bagi TNC, tujuan kami adalah memastikan portofolio investasi kami mewakili semua komunitas yang kami layani. Utamannya, kami menasar pada peningkatan keragaman di keseluruhan industri pengelolaan aset.”



PERSPEKTIF EKSEKUTIF

“Penciptaan budaya DEI harus didorong oleh pimpinan organisasi, dan saya menangkap tantangan ini dengan mengembangkan sistem kepemimpinan yang merangkul nilai-nilai yang disanding oleh keberagaman latar belakang, budaya, gaya hidup, pengalaman, dan pendidikan untuk menciptakan solusi berdampak bagi tim TNC lebih luas yang kami layani. Masing-masing pimpinan departemen dalam Global Finance dan IT telah menggabungkan DEI sebagai bagian dari strategi mereka, dan sebagai hasilnya, organisasi ini sangatlah berbeda dari yang saya temui ketika pertama bergabung pertama kali pada tahun 2018.”

Leonard Williams, TNC Chief Finance and Administrative Officer



OHIO DONOR MENEMUKAN STRATEGI PEMBERIAN YANG UNIK

Jeff Chaddock dan suaminya Mark Morrow adalah dua dermawan berbasis di Ohio yang telah menemukan cara unik untuk memaksimalkan pemberian amal mereka untuk beragam tujuan. Terinspirasi oleh komitmen ganda mereka untuk konservasi yang adil dan wilayah Appalachian, pasangan ini baru-baru ini menjamu TNC dan pendukungnya di rumah mereka. Kemudian, mereka menjanjikan hadiah warisan sebesar \$1.000.000 untuk program Global Diversity, Equity, and Inclusion TNC dan Program Appalachia. Mark dan Jeff terinspirasi oleh karya besar TNC di persimpangan kesetaraan dan inklusi bagi orang-orang, dan khususnya di Appalachia, di mana isu-isu global seperti perubahan iklim dan akses air yang tidak proporsional berdampak pada masyarakat.

“The Nature Conservancy, tidak diragukan lagi, adalah inisiatif paling kritis dan mendalam yang dapat kami dukung pada saat pemberian kami ini. Tanpa itu, semua hal lain tidak mungkin terjadi, dan oleh karena itu kami sangat senang untuk memprioritaskan TNC dan Keanekaragaman Global, Kesetaraan mereka, dan Inisiatif Inklusi dalam pemberian kami saat ini dan yang telah direncanakan.”

— Pernyataan dari Mark & Jeff



Jeff Chaddock dan Mark Morrow

RUPA DATTA (she/her) Director of Diversity, Equity, Inclusion, and Justice, TNC Northeast Division, USA

Rupa Datta adalah Director of Diversity, Equity, Inclusion & Justice for the Northeast Division dari TNC. Beliau adalah anggota tim Living Our Values inti di TNC dan merupakan penulis utama dari laporan tim tersebut, yang sekarang telah menjadi panduan bagi organisasi di seluruh dunia. Ketertarikannya terhadap kesadaran lingkungan dan pengalaman serta kepemimpinannya yang unik membantu memperluas perspektif komunitas TNC kami.

Rupa pada saat ini juga merupakan salah satu dari 30 Equity Leadership Fellows yang telah dipilih oleh Rhode Island Foundation, dan merupakan Board Member dari Rhode Island Environmental Education Association. Beliau mendapatkan gelar Ph.D. dalam bidang Urban Ecological Planning dari Norwegian University of Science and Technology, dan BPLAN, Urban Planning dari School of Planning and Architecture, New Delhi.

T: Apa yang paling memotivasi Anda dalam pekerjaan Anda saat ini?

J: Ini adalah posisi baru yang unik tidak hanya untuk divisi tetapi juga untuk organisasi secara global. Dengan ini muncul semangat untuk mempelajari hal-hal baru serta tantangan dalam membentuk peranan. Fokus saya adalah membangun hubungan di seluruh wilayah dan lintas fungsi termasuk GDEI, Ethics & Compliance, and Human Resources.

Saya sangat percaya dalam membangun hubungan yang bermakna untuk membuat pekerjaan ini sukses. Saya berusaha dalam melayani orang lain untuk menjadi sukses dan menciptakan komunitas yang berani. Pekerjaan ini memungkinkan saya untuk.



PARA TRUSTEE KAMI MENEMUKAN CARA BARU UNTUK MENGUBAH VISI MENJADI AKSI

Jaringan TNC yang telah berdedikasi lebih dari 1500 pemimpin sukarelawan benar-benar mewujudkan komitmen kami terhadap keragaman, kesetaraan, inklusi, dan keadilan. Sebagai trustee TNC, para pemimpin ini menawarkan perspektif unik yang membentuk dan membangun visi dan misi kolektif kami untuk masa depan yang berkelanjutan. Melalui kolaborasi proaktif dari orang, tempat, dan peluang—yang telah memajukan misi kami dengan langkah individu dan dampak kumulatif.

Karena para trustee kami terus membawa keahlian dan energi mereka ke upaya lokal, regional, dan global kami, individu-individu ini sejalan dengan tujuan TNC dengan dedikasi yang terus meningkat. Kami sangat berterima kasih atas dukungan mereka.

Brandi Morris
Associate Director, TNC Trustee Program

“Dengan menerapkan pendekatan interseksional terhadap konservasi dan lingkungan, kita dapat bekerja untuk memperbaiki dampak konservasi tradisional terhadap populasi penduduk asli/pribumi. Kita harus bekerja untuk menjadi se-inklusif mungkin dalam setiap dan semua inisiatif TNC.”

— Pedro Altagracia, Trustee, TNC New Hampshire

“Kita harus secara sengaja memasukkan suara-suara mereka yang terpinggirkan dalam semua fase kerja TNC—dari proses internal hingga proyek eksternal. Hak ini merupakan satu-satunya cara untuk mengevaluasi apakah kita membuat kemajuan yang berarti menuju tujuan DEIJ kita.”

— Lynn Bondurant, Trustee, TNC Vermont

“Melalui sebuah komitmen terhadap keragaman, kesetaraan, inklusi, dan keadilan, The Nature Conservancy memiliki kesempatan untuk memperdalam hubungan dalam komunitas di tempat kami bekerja, terlibat dengan mitra baru, dan mencapai hasil konservasi yang lebih besar untuk alam yang kita semua miliki bersama.”

— Nancy Hamill Winter, Trustee, TNC Illinois

“Pekerjaan konservasi terbaik kami dicapai ketika kami menghormati timbal balik dalam kehidupan antara manusia dan alam, dan antara semua orang. Untuk menghormati budaya Hawaii tuan rumah kami: I ola oe, i ola au - When you live, I live.”

— Board of Trustees, DEIJ Working Group, TNC Hawai'i and Palmyra

“Secara keseluruhan pekerjaan kami, TNC perlu lebih berhati-hati dalam mengejar strategi konservasi yang melindungi dan mempromosikan kebutuhan komunitas BIPOC, dengan fokus utama untuk mengatasi akar masalah dari penyebab krisis iklim dan beradaptasi dengan normal baru.”

— Board of Trustees, TNC Maryland/DC

“Sebagai trustee, kami bertanggung jawab untuk menciptakan kesempatan belajar yang berkelanjutan dan adil yang dibutuhkan anak-anak saat ini untuk mengatasi masalah konservasi alam yang paling mendesak dan penting di zaman kita ini dan untuk mendorong kemajuan nyata di dalam komunitas kita dan untuk planet kita.”

— Jennifer Yu Cheng, Council Member, TNC Asia Pacific

Berpartner dalam Equitable Stewardship

© ROSHNI LODHIA Satu tahun setelah pemindahan semak sabit dari Kawasan Pengelolaan Satwa Liar Randilen, seekor zebra berjalan di rerumputan baru.



TNC berkomitmen untuk membangun kemitraan yang berarti dengan komunitas yang kami layani di seluruh dunia. Oleh karena itu, kami berada di posisi yang lebih baik untuk mensukseskan misi dan Sasaran konservasi 2030 Bersama. Mendengarkan, mempelajari, beradaptasi, dan membangun kepercayaan dengan masyarakat lokal yang berkepentingan dan pemegang hak lokal merupakan bagian integral dari bagaimana kita bekerja dan bagaimana kita berkerjasama.

Keadilan rasial dan lingkungan, hak Masyarakat Adat, dan konservasi yang bersifat adil—saling terkait satu sama lain—menguatkan bahwa TNC diharuskan untuk menyuarakan semua suara yang terkait kedalam pembuatan keputusan tentang bagaimana kita akan mencapai dan memajukan sistem alam yang sehat. Sebagai sebuah organisasi, ada kalanya kita telah memperkuat ketidakadilan, dan kami harus bertanggungjawab terhadap kesalahan yang dilakukan dengan integritas yang tinggi untuk melindungi masyarakat dan sistem alam yang kita sayangi dan hormati dengan lebih baik.

Mengenali dan memperbaiki kesalahan masa lalu, mengubah praktik, dan mengoperasionalkan nilai-nilai kita sangat penting untuk bagaimana TNC bergerak maju. Itulah mengapa saya bangga dengan langkah yang kita jalani—bahkan mengakui bahwa langkah-langkah kami perlu dilakukan di seluruh dunia untuk memperkuat suara, pilihan, dan aksi masyarakat Pribumi dan komunitasnya. Saya mengagumi dan memuji rekan kerja dan tim TNC kami yang membuat hubungan yang berarti dengan komunitas lokal, kepemimpinannya, dan pengurus tradisi yang mengkatalisasi tindakan. Quyana, terima kasih!

Tahun Ini merupakan tahun dengan pembelajaran dan pencapaian yang signifikan, dan masih banyak hal yang sedang berlangsung. Berikut adalah beberapa sorotan dari tim TNC global kami.

Andrea Akall'eq Burgess

Global Director, TNC Conservation In Partnership with Indigenous Peoples and Local Communities (IPLC)



BAGAIMANA KITA BERKOLABORASI

Inisiatif percontohan baru TNC Racial Equity Partnerships and Intentional Repair (REPAIR) bertujuan untuk mendukung komunitas Black, Indigenous and People of Color (BIPOC) di Amerika Serikat yang bekerja untuk memperbaiki dampak lingkungan yang berasal dari rasisme sistemik.

Sebagai langkah pertama, inisiatif percontohan ini akan melibatkan konsultan eksternal terpercaya untuk menjajaki peluang dengan mitra BIPOC yang ada dan potensial, sementara tim menyelidiki model pendanaan sistemik dan terukur untuk belajar dari para pemimpin konservasi BIPOC dan mendukung upaya mereka ketika diundang untuk melakukannya. Sebuah komite penasihat eksternal dari pemimpin masyarakat akan memberikan panduan dan struktur untuk inisiatif dari pengalaman hidup dan profesional mereka di komunitas BIPOC. Sementara itu, tim dukungan internal lintas fungsi akan mencakup perwakilan dari tim Chief Executive Office TNC, Konservasi, Pemasaran dan Komunikasi, Urusan Eksternal, dan DEI.

Selain itu, dengan mengeksplorasi gender, kelas sosial ekonomi/kasta, dan dimensi kesetaraan penting lainnya di luar AS, penyelenggara berharap inisiatif REPAIR akan menginspirasi model global masa depan untuk secara efektif memungkinkan beragam dukungan donor untuk kelompok BIPOC di seluruh dunia.



“Ketidaksetaraan rasial dalam gerakan konservasi dan di luarnya merupakan ancaman bagi hasil yang bertahan lama bagi keanekaragaman hayati dan iklim. Inisiatif REPAIR akan membuka pintu untuk mengakui kerugian yang disebabkan oleh ketidakadilan tersebut, sebuah langkah pertama menuju tindakan dan kemitraan yang berarti. Kami bersemangat untuk memulai!”

— Meera Bhat, Director, TNC Equitable Conservation



ALPHONCE BLASS MALLYA (he/him) Program Director, TNC Tanzania Utara

Lebih dari 10 tahun yang lalu, Alphonse Blass Mallya telah membantu mendirikan kantor Afrika pertama TNC di Tanzania Utara, di mana ia dipromosikan menjadi Program Director pada tahun 2021. Dengan minat yang besar pada persimpangan pariwisata dan konservasi, Alphonse bekerja untuk menggalang mitra konservasi, pemilik tanah, pejabat pemerintah, donor, dan masyarakat umum untuk mencapai tujuan konservasi di wilayah tersebut.

T: Apa arti keragaman, kesetaraan, inklusi, dan keadilan (DEIJ) bagi Anda?

J: Hal tersebut berarti mengakui, menerima, dan melibatkan orang-orang dari berbagai budaya dan latar belakang yang berbeda dengan pemahaman yang sama untuk bekerja sama mencapai tujuan konservasi yang bermanfaat bagi semua.

T: Bagaimana hal tersebut muncul dalam pekerjaan Anda?

J: Saya bekerja di lanskap di mana perempuan, anak perempuan, dan pemuda lainnya secara tradisional dapat termarginalisasi. Bagian dari pekerjaan saya adalah untuk mempromosikan keterlibatan mereka dengan cara yang menjamin transparansi dan partisipasi yang setara dalam posisi kunci dan keputusan yang berdampak pada mata pencaharian. Penetapan contoh kesetaraan dan inklusi ini telah memberi kami peluang tambahan untuk membuat dampak positif dan berkelanjutan di komunitas yang kami layani.

MENDUKUNG KONSERVASI YANG DIPIMPIN MASYARAKAT ADAT DI AFRIKA

Populasi di Afrika meningkat dua kali lipat pada tahun 2050, hal tersebut memberikan tekanan yang belum pernah terjadi sebelumnya pada sumber daya alam yang diandalkan rakyatnya untuk bertahan hidup. Menjadi lebih penting dari sebelumnya bagi TNC untuk terus membantu mengamankan perlindungan permanen dan konservasi yang dipimpin masyarakat yang tahan lama atas tanah adat dan komunal, yang menempati dan/atau tetap berada di jantung 55 juta hektar Afrika.

Pada tahun 2021, wilayah Afrika melihat perkembangan tonggak yang menarik di tiga bidang utama fokus DEI untuk [Strategi Lahan Pribumi](#) dari TNC.

FOCUS 1: MENJAMIN HAK KEPEMILIKAN

- **Konservasi masyarakat yang diakui secara hukum** sekarang membentuk sekitar 11% dari semua tanah di Kenya, sebagian berkat advokasi yang dipimpin TNC di tingkat nasional. Secara terpisah, Laporan Sensus Margasatwa Nasional Kenya 2021 menyertakan komitmen Leaders' Pledge for Nature untuk membalikkan hilangnya keanekaragaman hayati pada tahun 2030.

FOCUS 2: BUILDING LEADERSHIP CAPACITIES

- The [Africa Conservation Leadership Network](#) (ACLN) adalah program bimbingan dan pelatihan yang diciptakan dan diselenggarakan bersama oleh TNC dalam kemitraan dengan Maliasili. Pada bulan Juli 2021, ACLN mengadakan tiga kelompok pelatihan dengan para pemimpin konservasi grassroots Afrika dari lima negara berbeda dan 24 organisasi. Kelompok keempat sekarang sedang berlangsung, dengan fitur adaptif untuk pembelajaran lanskap secara virtual.

- Dewan Sumber Daya Komunitas beranggotakan 10 orang untuk **Mujimanzovu Chiefdom di Zambia** terlihat sangat berbeda pada tahun 2021: Setengah dari kursinya sekarang dipegang oleh perempuan. Transformasi ini dimungkinkan sebagian dikarenakan oleh kampanye advokasi gender yang ditingkatkan TNC dalam kemitraan dengan Kepala Senior Mujimanzovu.
- Menanggapi penipisan **Padang Rumput DI Tanzania Utara**, TNC meluncurkan program percontohan dalam kemitraan dengan Africa Biodiversity Collaborative Group yang didanai USAID untuk memberikan alat, pendidikan, dan dukungan keuangan kepada penduduk setempat untuk membersihkan spesies invasif dan memantau pertumbuhan kembali. Sejak September 2021, program ini memiliki:
 - **Mencabut 1.300 hektar di Area Pengelolaan Satwa Liar Selela, Lemooti, Terrat, dan Randilen**
 - **Melatih warga 17 desa tentang pengelolaan rangeland, dengan desa Makame, Lemooti, Mbaashi, dan Terrat dengan mencabut sekitar 120 hektar spesies invasif sejak menyelesaikan pelatihan**
 - **Fase tambahan yang direncanakan menggunakan data dari citra satelit**

Tahun 2021 menandai peringatan 10 tahun [Tuungane Project](#) dari TNC, kemitraan dengan Pathfinder International yang telah mendorong hasil nyata yang tak terhitung jumlahnya di seluruh Afrika yang meliputi:

726 Perempuan yang berdaya secara ekonomi
33 asosiasi simpan pinjam desa menghasilkan \$201.000 dalam bentuk tabungan

12,015 Hektar cadangan ikan yang dilindungi

180,170 Permintaan sumber daya kesehatan reproduksi terpenuhi

4,469,565 Pohon ditanam
dengan tingkat kelangsungan hidup tahun pertama sebanyak 86%

500,000 Metrik ton CO2e yang diserap
setiap tahun melalui proyek karbon komunitas

20,477 Petani dilatih
dalam praktik pertanian cerdas iklim

FOKUS 3: MENINGKATKAN ALIRAN PENDAPATAN

- Pada tahun 2021, [Asosiasi Wanita Mtangawanda](#) bertambah dari 15 menjadi 30 anggota dan melanjutkan penanaman bibit bakau dan transplantasi anakan dan bibit yang dibesarkan di pembibitan ke bagian-bagian yang rusak di Lamu County, Kenya. Dengan dukungan dari TNC, inisiatif yang dipimpin perempuan ini memberikan peluang pendapatan dan pendidikan bagi penduduk lokal di sekitar restorasi mangrove yang vital.

“Kami tahu penebang menebang bakau untuk mendapatkan uang, tetapi tidak menyadari bahwa mereka merusak bakau dalam prosesnya. Sebelumnya, persepsi kami adalah bahwa hutan bakau tumbuh dengan sendirinya. Kami tidak memiliki pengetahuan itu saat itu. Organisasi-organisasi ini membantu kami memahami banyak tentang mangrove.”

— Zulfa Hassan, Mtangawanda Women's Association Founder, known locally as “Mama Mikoko” or “Mother Mangrove”

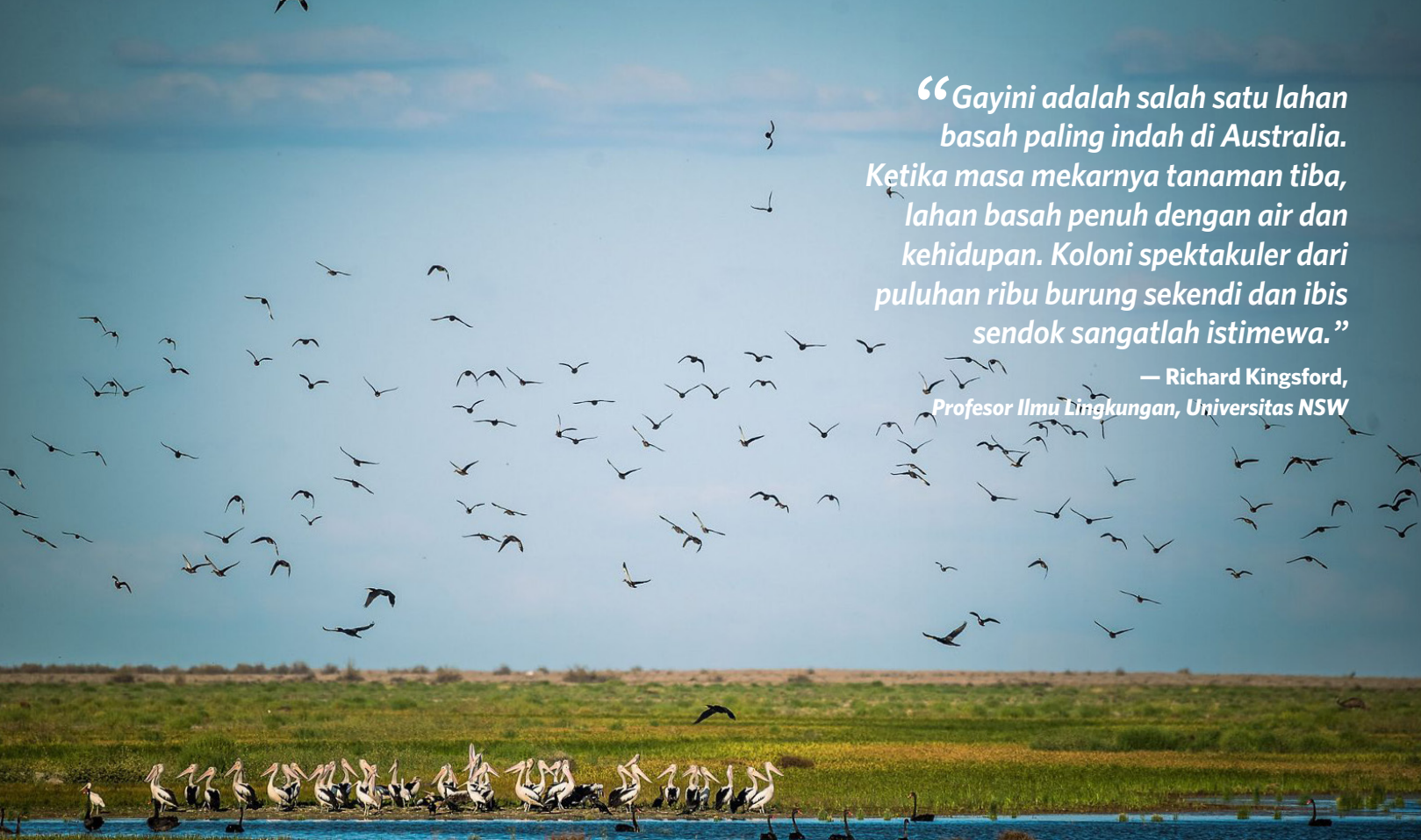
- Pada tahun pertama setelah TNC mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas kesehatan tanah untuk lebih dari 130 **pertanian di Tanzania Selatan**, petani yang berpartisipasi mengalami peningkatan hasil panen rata-rata 32%. Pada saat, TNC menawarkan pelatihan tentang ini dan teknik untuk memenuhi kebutuhan makanan dan pendapatan tanpa tekanan untuk mengubah lebih banyak habitat.



© ROSHNI LODHIA Seorang anggota Mtangawanda Women's Association tengah memanen propagul mangrove.



© AMI VITALE/TNC Para perempuan Samburu di Kenya membuat kerajinan tradisional sebagai cara untuk mendiversifikasi pendapatan mereka dan mengurangi tekanan pada sumber daya alam.



“Gayini adalah salah satu lahan basah paling indah di Australia. Ketika masa mekarnya tanaman tiba, lahan basah penuh dengan air dan kehidupan. Koloni spektakuler dari puluhan ribu burung sekendi dan ibis sendok sangatlah istimewa.”

— Richard Kingsford,
Profesor Ilmu Lingkungan, Universitas NSW

© ANNETTE RUZICKA *Bebek hitam pasifik, burung kormoran besar, angsa hitam, dan burung pelikan Australia*

MEMPERBAIKI KETIDAKADILAN DAN MEMULIHKAN LAHAN DI GAYINI

Jauh di Lembah Murray-Darling di barat daya New South Wales (NSW), TNC dan mitranya—[Dewan Suku Nari Nari](#), Kelompok Kerja Lahan Basah Murray Darling, dan Universitas NSW, menunjukkan cara yang lebih baik untuk mengelola lahan dan air tawar dengan menghormati hak budaya dan warisan masyarakat Adat sebagai pemiliknya. Sebagian besar pekerjaan ini difokuskan pada Gayini, sebuah lahan seluas 87.816 hektar yang arti namanya dalam Bahasa Nari Nari adalah air. Lahan ini sekarang dimiliki dan dikelola oleh Dewan Adat Nari Nari (NNTC), mewakili orang-orang yang telah mengurus Gayini selama 50.000 tahun. Seperti banyak bagian Australia, Gayini menjadi garis waktu yang berada dalam kondisi menyedihkan namun mulai beanjak menjadi lebih baik.

[Klik disini](#) untuk mempelajari lebih lanjut mengenai kemitraan antara TNC, Dewan Suku Nari Nari, dan Kelompok Kerja Lahan Basah Murray-Darling.



PERSPEKTIF EKSEKUTIF

“Selama setahun terakhir, berkolaborasi bersama anggota di tim saya, kami telah berinvestasi ke lebih banyak perangkat dan panduan dalam pengembangan dan integrasi seputar konservasi yang berkeadilan. Mulai dari Panduan Hak Asasi Manusia hingga Kerangka Perlindungan Sosial, ada upaya khusus untuk mengarusutamakan pendekatan ini ke dalam pekerjaan konservasi kita sehari-hari”

David Banks,
TNC Chief Conservation Officer

Di tahun 1700-an

Penjajah Eropa memindahkan orang Aborigin dari tanah leluhur mereka, membangun kota dan infrastruktur pertanian sebagai bagian dari pembangunan Australia.



© ANITA PAYNE *Australia dianugerahi dengan 10 jenis spesies burung Pekakak asli.*

Pada tahun 2019

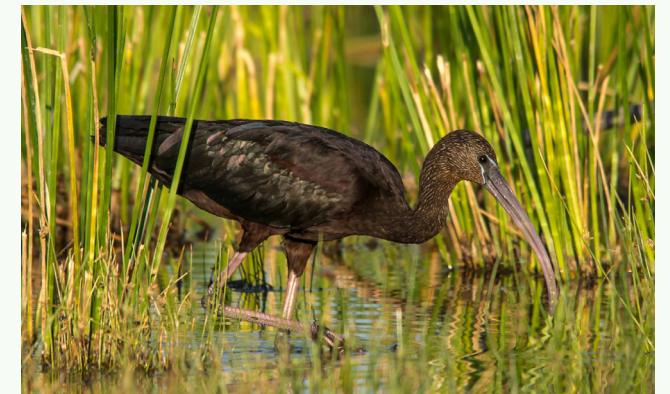
TNC memfasilitasi pengalihan secara sah lahan di Gayini kembali ke pemilik yang sah, yaitu Dewan Adat Nari Nari, setelah mengirimkan tanggapan berisikan cerita keberhasilan atas permintaan permohonan dari pemerintah NSW untuk mengelola lahan tersebut di tahun sebelumnya.

Saat ini

TNC terus berkolaborasi dengan komunitas Hay dan Balranald Aborigin untuk mendapatkan model pembiayaan berkelanjutan dan mendukung proyek Pengembangan dan Implementasi Perencanaan Negara yang Sehat di Gayini.

“Masyarakat kami mengelola daerah ini selama 50.000 tahun dan meninggalkan jejak langkah di negara ini. Sekarang giliran kita untuk melindungi, memelihara, dan meningkatkan budaya dan negara kita dan membuat jejak langkah baru.”

— Ian and Rene Woods, Nari Nari Traditional Custodians



© MARK LETHLEAN *Seekor burung Ibis mengilap mencari-cari invertebrata yang lezat di perairan dangkal.*

Pada tahun 2012

Di tengah hampir dua abad pembangunan yang meluas dan merusak lingkungan, pada tahun 2012 pemerintah Australia dan NSW bersama-sama mengawali Rencana Lembah Murray-Darling yang menargetkan pada pemulihan air dan menyerukan untuk mengamankan 19 lahan di Gayini serta memindahkan hak pengambilan air kepada Persemakmuran.

Sejak itu

Nari Nari telah melakukan pemeriksaan dan pemeliharaan jalan dan infrastruktur, melindungi situs Budaya dan Warisan, dan membasmi sejumlah besar hama liar. Mereka juga mengembalikan penataan jalur air yang lebih alami di seluruh lahan dan membangun irigasi sepanjang hampir 400 kilometer untuk mengalirkan air ke ternak.



© ANNETTE RUZICKA *NARI NARI para sesepuh Mabel Fitzpatrick (kiri) dan Kerrie Parker, di Gayini*

INISIATIF KEADILAN GENDER MENGERAKKAN DAMPAK KONSERVASI DI KAWASAN ASIA PASIFIK

Dalam Laporan Dampak Tahunan yang baru diterbitkan berjudul [Konservasi Dalam Dekade yang Menentukan](#) (Conservation In a Defining Decade), TNC kawasan Asia Pasifik menyoroti sejumlah perkembangan menarik pada tahun 2021. Selain berbagai perkembangan di kawasan, laporan tersebut mencatat:

Konservasi mencegah terbentuknya **7,6 juta metrik ton Co2e** setiap tahun

98 juta hektar lahan dan **25,2 juta hektar** lautan sekarang dilindungi atau dalam pengelolaan yang jauh lebih baik

Dampak langsung manfaat pada kehidupan terhadap lebih dari **45.000 orang**

Para pemimpin membanggakan keberhasilan ini sebagai kerja keras jaringan staf TNC di seluruh kawasan Asia Pasifik yang berupaya untuk membuat tempat kerja dan konservasi mereka menjadi lebih adil dan inklusif. Secara khusus, dua inisiatif inspiratif yang dipimpin oleh perempuan, menunjukkan fokus yang berkembang menjadi konservasi inklusif yang berpusat pada masyarakat dan menyelaraskan solusi konservasi yang adil dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.



“Dulu kami tidak mengetahui bahwa ketidakadilan gender dapat mempengaruhi upaya konservasi. Sekarang kami sudah menyadarinya maka kami bertanggung jawab menyebarkan informasi ini dan memastikan tim kami siap bekerja.”

— Gertie Tang, Direktur SDM, TNC Tiengkong



© NICK HALL Di Cagar Alam Toson Hulstai, keluarga penggembala mendiami tenda tradisional Mongolia atau “gers”—tempat tinggal yang dapat dipindah-bangunkan yang dibingkai dengan kayu keras lokal dan dilapisi tenunan wol.



“Bagi masyarakat kami, mata pencaharian kami sepenuhnya bergantung pada lautan. Tetapi sumber daya kelautan kami dengan cepat berkurang jumlah dan besarnya dikarenakan penangkapan ikan berlebihan untuk memenuhi kebutuhan pangan dan mencari uang.”

— Piwen Langarup, Piwen Langarup, Koordinator Program, Pihl, Forum Lingkungan dan Pembangunan

© JUSTINE HAUSHEER/TNC




PAPUA NUGINI MENDORONG KESETARAAN GENDER DALAM REALITA COVID

Pemanenan berlebihan merupakan ancaman besar bagi salah satu sumber daya alam paling penting di Papua Nugini. Bakau berperan untuk menyangga masyarakat pesisir dari dampak pasang surut dan gelombang badai yang disebabkan oleh perubahan iklim serta memperkuat ketahanan pangan dan mata pencaharian masyarakat setempat.

Banyak perempuan mengandalkan bakau agar dapat menangkap dan menjual kepiting bakau sebagai sumber nafkah keluarga. Laki-laki biasanya memiliki peralatan seperti perahu dan mesin yang dibutuhkan untuk menangkap ikan di lepas pantai, sementara perempuan mengandalkan hutan bakau sebagai tempat menangkap ikan dan bekerja tanpa meninggalkan pantai atau anak-anak mereka. Meskipun perempuan sangat bergantung pada bakau yang sehat, mereka seringkali mengalami penolakan ketika membutuhkan akses ke alat, pelatihan sains, jaringan, modal, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk mengelola bakau secara efektif.

Paradigma itu mulai bergeser pada tahun 2016, ketika TNC bermitra dengan warga PNG untuk mengungkap berbagai manfaat ekonomi dari bakau. Upaya tersebut memunculkan [Mangrove Market Meri](#) (MMM), sebuah inisiatif yang dipimpin oleh perempuan dengan tujuan memajukan tujuan rangkap yaitu konservasi dan kesetaraan gender melalui pengelolaan bakau masyarakat.

Pada tahun 2021, kondisi COVID-19 yang mengakibatkan pembatasan perjalanan dan keamanan yang terus meluas menguji ketangguhan kelompok ini. MMM menghadapi situasi tersebut dengan memanfaatkan dukungan dari TNC, CARE, dan mitra komunitas utama lainnya untuk:

-  **Melaksanakan pelatihan tentang COVID-19 dan vaksinasi**
-  **Memfasilitasi pelatihan penanganan kekerasan berbasis gender**
-  **Merancang, melaksanakan dan menganalisis survei sosial ekonomi**

Kasus COVID-19 masih terus meningkat di Papua Nugini namun MMM terus merangkul perempuan di kawasan terpencil di negara itu. MMM, dengan bantuan mitra, bekerja untuk mendidik dan membentuk kebijakan pengelolaan bakau berbasis gender seraya menggali peluang inovatif peningkatan mata pencaharian pada bidang ekoturisme dan penyimpanan karbon biru.

SISTEM PATRIARKI DI KEPULAUAN SOLOMON YANG CUKUP MENANTANG

Tinjauan para peneliti TNC pada **Maret 2021** yang kemudian diterbitkan oleh Cambridge University Press mengungkap fakta menyedihkan dan tidak mengesankan: Perempuan tidak pernah diikutsertakan dalam pembuatan keputusan mengenai konservasi. Hal ini adalah realita bagi perempuan yang hidup di komunitas kepulauan Arnavon, pusat taman nasional dan keanekaragaman hayati pertama di Kepulauan Solomon dan pantai yang menjadi sarang terbesar di Pasifik Selatan bagi penyu sisik yang terancam punah.

Dalam komunitas kecil dan terpencil ini, tradisi peran gender menentukan pekerjaan dan kapasitas perempuan dalam konservasi. Tetapi ketika perempuan dilibatkan, hasil yang dicapai selalu lebih baik.

Sebuah inisiatif yang dipimpin oleh perempuan yang dikenal sebagai **KAWAKI** bekerja di Kepulauan Arnavon untuk memperluas kehadiran perempuan dalam pengambilan keputusan tentang konservasi dan sumber daya alam. Anggotanya mulai menyuarakan menentang kekerasan dan diskriminasi gender, dan pada tahun 2021, berhasil memetakan kemajuan konservasi, mengadakan pemilihan, dan terus bekerja untuk mendidik dan memobilisasi anggota muda seputar degradasi ekosistem, perubahan iklim, dan ancaman pertambangan lokal.

© **KATE CRANNEY** Wanita KAWAKI merayakan deklarasi Arnavons sebagai taman nasional laut pertama Kepulauan Solomon.



“Perempuan KAWAKI berada di garis depan perubahan iklim dan ekstraksi sumber daya alam. Mereka mempertaruhkan keselamatan hidup mereka untuk memastikan bahwa komunitas mereka memiliki suara. Peran ini

penting bahwa saya menggunakan kekuatan tanpa jerih payah dan hak istimewa yang sangat besar untuk menantang sistem yang begitu menguntungkan saya dan, pada gilirannya, mencegah perempuan lokal menjadi aman dan didengar. Kita semua, termasuk laki-laki sebagai pemimpin kami, penyelia, dan rekan kerja kita, dapat mempercepat upaya untuk mendobrak ketidakadilan sistem yang menyingkirkan perempuan di seluruh dunia dari konservasi.”

— Robyn James, *Penasihat Gender dan Keadilan, TNC Asia Pasifik*



© **TIM CALVER/TNC** Anggota KAWAKI melepaskan penyu dengan tag satelit ke dalam lautan di Kepulauan Arnavon.



HUIDONG WANG PH.D. (he/him)
Chief Conservation Officer, TNC China

Pada bulan September 2020, Huidong Wang bergabung dengan TNC sebagai Kepala Bagian Konservasi di China. Dia saat ini mengawasi pemasaran, urusan eksternal, dan strategi konservasi untuk tim pertanahan, air tawar, iklim, pertanian regeneratif, dan laut China. Dia juga mengawasi kantor lapangan di Kota Shanghai, Kota Shenzhen, dan Provinsi Zhejiang.

T: Hal apa yang paling menggairahkan Anda dalam pekerjaan Anda saat ini?

J: Satu proyek yang ingin saya ceritakan adalah proyek perlindungan yang adil di Tiongkok sebagai bagian dari portofolio Elevating Impacts. Ketika kami mengajukan pendanaan pada akhir 2021, kami memusatkan perhatian pada kegiatan konservasi konvensional di Provinsi Yunnan dan Sichuan, khususnya habitat monyet berhidung pesek di Yunnan dan panda raksasa.

Namun, setelah diskusi pertama kami bersama rekan-rekan regional AP, kami menyadari perlunya menyelaraskan kerja lapangan kami dengan prinsip-prinsip DEI yang akan meningkatkan kapasitas dan dukungan mata pencaharian bagi perempuan dan kelompok minoritas setempat, dan dengan begitu juga mengintegrasikan manusia dengan alam. Bersamaan dengan itu, kami merancang ulang kegiatan proyek yang sekarang sedang diimplementasikan oleh tim lapangan kami.

Seiring penetapan KPI tahunan individu kami terhadap DEI untuk Tahun Fiskal 2022, proyek menjadi terobosan dan perspektif baru pada pekerjaan saya serta menunjukkan kepada saya bahwa memposisikan ulang prioritas DEI dapat mendorong pengembangan proyek.





DANILO GONZÁLEZ HUALA (he/him)
Park Ranger Coordinator
(Koordinator Jagawana),
Valdivian Coastal Reserve Project

Bergabung dengan TNC pada tahun 2006, Danilo González Huala kini memimpin program penjaga taman di Cagar Pantai Valdivian, titik perhatian utama untuk pekerjaan aksi iklim TNC di Chili. Huala adalah anggota komunitas lokal Mapuche-Huilliche yang memiliki mantra, “pengetahuan adalah konservasi,” menggambarkan perannya sebagai pendidik lingkungan.

T: Hal Apa yang paling menyenangkan bagi Anda dalam pekerjaan Anda saat ini?

J: Saya rasa yang paling menyenangkan adalah bekerja pada lingkungan yang sehat bersama orang-orang yang rasa hormat dan semangatnya terhadap apa yang kami lakukan setiap hari tercermin dalam tindakannya masing-masing. Saya bersyukur bekerja di suatu tempat pelaksanaan konservasi bersama masyarakat, dan melibatkan komunitas.

T: Apa makna keberagaman, kesetaraan, inklusi, dan keadilan (DEIJ) bagi Anda?

J: Bagi saya, keberagaman, kesetaraan, inklusi, dan, di atas segalanya, keadilan, adalah dasar dari pemahaman yang baik. Inilah yang kami coba capai dengan menjadi orang yang bertanggung jawab untuk merawat wilayah kami dan mempraktikkan keadilan bersama setiap orang yang mengunjungi kami atau yang tinggal di komunitas sekitar. Salah satu tujuan saya adalah memperlakukan orang lain dengan cara yang sama sebagaimana saya ingin diperlakukan.

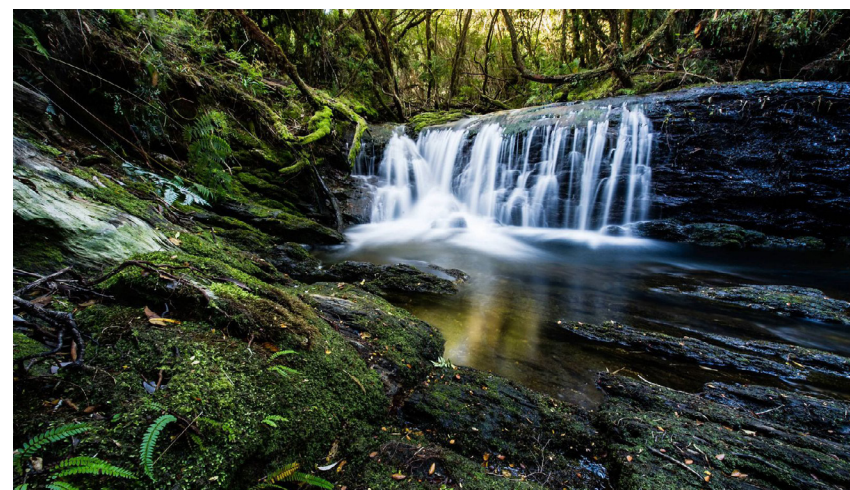
PENGETAHUAN ADALAH SEBUAH KONSERVASI DI “SANG PABRIK OKSIGEN” CHILI SELATAN

Berasal dari garis pantai Valdivian Chili selatan, terdapat satu area mampu membantu memperbaiki masa depan planet kita. Hampir dua dekade lalu, TNC mendirikan La Reserva Costera Valdiviana (RCV) setelah menyelamatkan 60.000 hektar hutan hujan tropis kuno dari penebangan besar-besaran.

RCV sekarang mewakili 10% dari konservasi iklim yang dilindungi hutan dunia, dan perjanjian antara publik-swasta yang baru melindungi 74.000 hektar tambahan untuk proyek penyerapan karbon hutan pertama Chili. Sebuah tim peneliti lokal dan penjaga hutan, yang dipimpin oleh anggota komunitas Mapuche-Huilliche Danilo González Huala, bekerjasama dengan penduduk untuk menerapkan strategi lingkungan yang berpusat pada pengetahuan dan kebanggaan Kaum Pribumi.

Huala berkata bahwa: “Konservasi belum dipahami dengan baik sebagai konsep atau sesuatu yang membantu semua orang, “Saya menganggap Reserve sebagai ‘pabrik oksigen’ karena pabrik-pabrik hanya memiliki satu tujuan: untuk memproduksi. Kami memanfaatkan oksigen, air, kami bahkan membantu menjaga suhu tetap stabil.”

Mantra milik Huala yang mengatakan bahwa “pengetahuan adalah konservasi,” telah membantu banyak masyarakat mengatasi tantangan lingkungan sejak sebelum RCV mendapatkan status dilindungi. Pada tahun 1997, warga berhasil memulihkan cekungan sungai yang vital. Pada tahun 2006, para perempuan dari RCV telah melobi untuk sektor pariwisata yang sekarang mendatangi ratusan pengunjung tahunan. Dan penebangan yang dulu tersebar luas di komunitas menjadi hal yang tidak dapat dibayangkan bagi masyarakat sekarang ini.



© NICK HALL Air-air terjun di La Reserva Costera Valdiviana, Los Rios, Chili



© ASSOCIAÇÃO DE MULHERES INDÍGENAS EM MUTIRÃO Perempuan-perempuan adat adalah figur terkemuka dalam kegiatan konservasi di wilayah Oiapoque, Brazil.

GREEN PHARMACY MEMBERIKAN SUARA KEPADA PARA PEREMPUAN BRASIL DALAM BERKONSERVASI

Brasil adalah asal muasal bagi banyak tanaman obat lokal yang menawarkan pengobatan non-medis kepada penduduk setempat. Namun tanaman ini mempunyai peran penting lainnya: Mereka melibatkan suara para perempuan pribumi dalam konservasi. Perempuan pribumi adalah pemegang pengetahuan tradisional untuk kebun tanaman obat, dan produsen eksklusif tanaman obat dan minyak mereka. Akan tetapi mereka secara historis kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan dan dalam pengambilan keputusan.

Pada tahun 2021, hal itu sedikit demi sedikit berubah dengan adanya dukungan dari Analis TNC Rafaela Carvalho. Para wanita di wilayah Oiapoque Brasil menciptakan [Green Pharmacy](#), tempat Carvalho bertemu dengan masyarakat pribumi untuk membantu pertukaran tanaman obat mereka dan mendiskusikan strategi untuk memerangi perubahan iklim dan memperkuat konservasi yang dipimpin oleh masyarakat pribumi. Awal tahun ini, para wanita Oiapoque merilis sebuah buku melalui proyek Green Pharmacy: Our Knowledge yang isinya berbagi keahlian seputar pemeliharaan, produksi, dan penggunaan tanaman obat.

Carvalho juga bekerja untuk mempengaruhi kebijakan publik di kawasan terkait dengan iklim, kesetaraan gender, dan meningkatkan kehadiran perempuan Oiapoque di dewan organisasi. Upaya ini telah menghasilkan akses yang lebih baik untuk perempuan dalam hal pengambilan keputusan dan peluang ekonomi. Bahkan, sebagian perempuan kini menyatakan bahwa mereka adalah satu-satunya pencari nafkah bagi rumah tangga mereka.



© ASSOCIAÇÃO DE MULHERES INDÍGENAS EM MUTIRÃO Perempuan-perempuan adat di wilayah Oiapoque, Brazil, bertukar tanaman obat-obatan.

“Ketika kita berbicara tentang konservasi, kita harus memasukkan lahan pribumi mereka, karena mereka membantu melestarikan keanekaragaman hayati. Para perempuan pribumi adalah sosok terkemuka dalam kegiatan konservasi ini.”

— Rafaela Carvalho, Analyst, Indigenous Peoples and Local Communities, TNC Brazil

KERJA KEBIJAKAN PRIBUMI DI PARÁ

Di negara bagian Pará, Brasil, Spesialis Konservasi TNC Luciana Lima bekerja untuk mendukung pengelolaan kegiatan ekonomi berkelanjutan di Pribumi, sambil menilai produk dan sumber daya hutan.

Salah satu fokusnya adalah untuk mempengaruhi kebijakan pemerintah seputar produksi tanaman obat dan kerajinan tangan alami yang merupakan kompetensi eksklusif perempuan Pribumi di seluruh Brasil. Lima berharap untuk mendukung sumber pendapatan yang berkelanjutan dengan membantu membuat ini dan produk alami lainnya tersedia di sekolah umum dan lembaga yang dikelola pemerintah.

Pada bulan September 2021, upaya ini mulai membuahkan hasil ketika TNC bermitra dengan Amazon untuk meluncurkan [Akselerator Agroforestri dan Restorasi](#) platform penyimpanan karbon untuk reboisasi regeneratif yang akan meningkatkan peluang pendapatan bagi ribuan petani dan produsen di wilayah tersebut.

Awal tahun ini, akselerator disorot pada [Kerangka Kerja Suara, Pilihan, dan Aksi \(VCA\)](#) TNC yang diperbarui sebagai contoh dialog pemangku kepentingan regional dan pengambilan keputusan yang berhasil.

“Berkat kepemimpinan perempuan, masyarakat adat di Brasil melestarikan alam, mengurangi perubahan iklim, dan memperkuat budaya mereka untuk generasi sekarang dan mendatang.”

— Luciana Lima, *Conservation Specialist, TNC Brazil*



© KAMIKIA KISEDJE Perempuan-perempuan Pará di perairan Sungai Xingu dalam pencarian serat-serat Tucun.



PERSPEKTIF EKSEKUTIF

“ Pada perjalanan baru-baru ini ke Para Focal Place, bagian dari Amazon Iconic Place dalam Program Amerika Latin kami, saya sangat terkesan dengan metodologi pemikiran sistem yang dijalankan oleh tim Brasil dan Tim Penyedia kami. Pengerjaan hak atas tanah adat, reformasi kebijakan, rantai pasokan berkelanjutan, pembiayaan karbon, praktik pengelolaan yang ditingkatkan di bidang pertanian, dan sistem teknologi peringatan dini deforestasi.

Saya telah melihat ini sebelumnya dengan strategi konservasi Pribumi di Australia, Mongolia, Tanzania, dan Kenya untuk menyebutkan beberapa dari banyak contoh bagus. Tetapi saya belum pernah melihat contoh yang lebih baik tentang Berpikir Sistem seperti yang saya lakukan di Para. Kita perlu terus membuka mata dan membiarkan titik terang datang dari mana saja di TNC— dari semua negara, bahasa, budaya, tipe habitat dalam komunitas global kita yang beragam dan berkembang di TNC.”

Matthew A. Brown, *Managing Director, TNC Global Conservation*



© SUSAN MIHALO Festival de la Monarca merayakan acara kupu-kupu raja dan relevansi budaya dari migrasi tahunan mereka ke Meksiko.

FESTIVAL MONARCH MENUNJUKKAN DAMPAK BUDAYA KONSERVASI

Setiap musim gugur di saat suhu udara mulai turun, kupu-kupu raja oranye-hitam yang ikonik memenuhi langit Amerika Utara. Mereka menempuh perjalanan hingga 100 mil per hari sewaktu mereka terbang ke arah selatan, terutama ke area hutan cemara oyamel di Michoacán, Meksiko.

Sekumpulan jenis kupu-kupu ini berkembang biak di Amerika Serikat dan belum menerbangkan dirinya menuju Meksiko, membuat perjalanan 3.000 mil mereka simbolis di antara banyak komunitas Meksiko di wilayah barat tengah dan timur Amerika Serikat. Faktor lingkungan yang mendorong kupu-kupu raja ke arah selatan juga memiliki arti bagi para konservasionis: Migrasi mereka sekarang terancam oleh perubahan suhu, kekeringan, dan dampak perubahan iklim lainnya.

Di wilayah Chicago Timur, Indiana, TNC beserta para mitra mengadakan acara komunitas di setiap bulan September untuk memperingati perjalanan ini. [El Festival de la Monarca](#)—yang juga bertepatan dengan perayaan Bulan Warisan Hispanik Nasional di Amerika Serikat—Meningkatkan kesadaran dan menyatukan masyarakat sekitar melalui kegiatan pendidikan, musik, seni, dan tari. Perayaan tahun ini menandai ulang tahun kelima perayaan di Chicago Timur.

“Di Meksiko, bahkan sebelum masuknya penjajahan Spanyol, Anda bisa menyaksikan kupu-kupu melalui ukiran batu dan lukisan kelompok Penduduk Asli. Dalam beberapa kisah, kupu-kupu mengembalikan nyawa prajurit yang terbunuh dalam pertempuran.”

— Joel Perez-Castaneda, *Direktur Proyek, TNC Indiana*



SHERRY CONSTANTINE (she/her)
Direktur Program, TNC Karibia Timur

Sherry Constantine memimpin Eastern Caribbean Program dari TNC —dan sebagian besar dari karirnya telah didedikasikan untuk konservasi laut, mengurangi risiko perubahan iklim bagi manusia dan alam, dan mengembangkan program pembiayaan berkelanjutan untuk menyediakan pembiayaan jangka panjang untuk proyek-proyek lingkungan hidup di negara-negara Karibia Timur .

Beliau memanfaatkan pengalaman kepemimpinannya yang luas dan pengetahuan serta keterampilannya dalam sains, penelitian, pengajaran, dan manajemen proyek untuk melibatkan timnya dalam pendekatan holistik untuk setiap adanya tantangan baru. Sebelum bergabung dengan TNC, Sherry adalah Executive Director dari Saint Lucia Bureau of Standards, dan beliau memulai karirnya sebagai Ahli Biologi di Caribbean Regional Fisheries Mechanism Secretariat.

T: Bagaimana DEIJ muncul dalam pekerjaan Anda?

J: Untuk pekerjaan saya di TNC, saya banyak bekerja dalam, dengan, dan untuk komunitas. Akibatnya, prinsip-prinsip DEIJ menjadi dasar bagaimana kami merancang dan mengimplementasikan proyek-proyek. Kami melakukan banyak konsultasi masyarakat, keterlibatan, dan pendidikan. Selain itu, sebagai bagian dari proses desain proyek kami, kami mempertimbangkan ide dan bakat dari para individu—serta kebutuhan mereka—sehingga orang yang terlibat dengan kami merasa disambut, dihargai, dan diafirmasi.

Saya bekerja untuk memastikan bahwa orang-orang dihargai atas kontribusi dan pendapat unik mereka. Dalam pengalaman saya, hal ini mengarah pada pemikiran yang lebih out-of-the-box yang menghasilkan hasil yang lebih tahan lama dan cara yang lebih baik dalam melakukan sesuatu.

EROPA TENGGARA Mendukung Pengelolaan Sungai yang Dipimpin oleh Masyarakat



© SAMANTHA SANCHEZ/TNC Air pasang di lokasi proyek TNC di Sungai Zeta, Montenegro

Eropa Tenggara sangat berlimpah akan keanekaragaman hayati dan sumber daya alam, yang sangat disayangkan sebagian besar masih minim perlindungan. Tujuan menyeluruh Program Eropa Tenggara TNC adalah untuk memastikan sumber daya Bersama tersebut dilindungi dan dimanfaatkan secara berkelanjutan.

TNC menindaklanjuti banyak proyek, kemitraan, dan tindakan untuk melibatkan pemerintah local dan nasional, para ahli dan aktivis di wilayah ini. Proyek Air Balkan (PAB) adalah fokus area khusus di saat ini, yang memiliki tujuan untuk mengembangkan dan merapkan kerangka kerja perlindungan air tawar yang berjangka panjang bagi kedua sungai penting yang memiliki keanekaragaman hayati tinggi di wilayah Balkan Barat.

Sungai Zeta di Montenegro dan Sungai Nerevetra Atas di Bosnia, keduanya memiliki fitur habitat penting bagi spesies ikan yang terancam lenyap, termasuk ikan trout softmouth Zeta yang nyaris punah.



© SAMANTHA SANCHEZ/TNC Pemandangan menakjubkan di dekat jalur pendakian Mostnica Gorge di Slovenia

“ Dengan mendapati dukungan dari sekolah-sekolah lokal dan peserta komunitas, mitra kami siap dan bersedia memfasilitasi penerapan langsung dari pendekatan biomonitoring di Montenegro. Kami berharap dapat mewujudkan antusiasme ini di dalam pekerjaan kami, dengan tujuan akhir melestarikan keanekaragaman hayati air tawar di sekitar Kawasan ini.”

— Tamara Preininger Horvat, Program Coordinator, TNC Europe

Bekerja bersama mitra lokal, TNC melaksanakan analisis sosio-ekonomi untuk Taman Alam Sungai Zeta dan berhasil mengembangkan dan menerapkan protokol biomonitoring mencakup wilayah berbasis komunitas masyarakat untuk Taman tersebut. Sekarang, temuan analisis tersebut digunakan untuk menginformasikan rencana pengelolaan berbasis komunitas masyarakat di masa mendatang, melalui strategi komunikasi dan langkah-langkah penjangkauan yang dirancang demi membangun kepercayaan dan komunikasi antara penduduk lokal dan otoritas pengelola.

Sementara itu, di Lembah Neretva atas, tim bekerja untuk memungkinkan adanya studi penetapan perlindungan yang diverifikasi masyarakat. Program Eropa Tenggara TNC berkembang, dan seiring dengan perkembangannya, anggota tim akan terus mengeksplorasi inisiatif perlindungan sumber daya lokal yang efektif sambil meningkatkan pengelolaan berbasis komunitas masyarakat dari sungai-sungai lindung yang ditetapkan.



© JEN GUYTON Di atap Dom Aquaree di wilayah bagian Berlin Tengah, peternak lebah Andreas Bauer merawat dua sarang lebah atas nama kelompok lokal Stadbiene, yang mempromosikan pengembangbiakan lebah.

KEBANGKITAN KEMBALI KOTA BERLIN DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN IKLIM

Pada tahun 2021, bencana banjir melanda Jerman dan negara-negara Eropa lainnya, menewaskan lebih dari 200 korban jiwa. Sejak saat itu, Program Penghijauan Perkotaan TNC dan Departemen Konservasi Alam Charlottenburg-Wilmersdorf telah bermitra bersama dalam mengupayakan pengentasan banjir perkotaan, cuaca panas ekstrem, dan program-program lainnya.

Pada satu contoh bukti yang terlihat mencolok, musim panas lalu para mitra membawa sekumpulan domba untuk digembalakan di Stadion Wilmersdorf, di Berlin, yang berkapasitas 50.000 penonton—bagian dari proyek percontohan untuk meningkatkan keanekaragaman hayati di area perkotaan sembari menguji coba bentuk pemeliharaan lanskap yang tergolong ekonomis dan rendah karbon. Ikhtiar ini dibangun di atas upaya inovatif di seluruh kota Berlin. Baru-baru ini, ruang hijau hampir terbentuk dari sepertiga ibukota Jerman, dan kegiatan bersepeda menyumbang lebih dari 13% dari seluruh trayek lalu lintas.



© JEN GUYTON Domba sedang merumput di lereng bukit yang menghadap ke arah fasilitas atletik di Berlin.



© JEN GUYTON Marina Weis hadir pada acara Taman Komunitas Allmende-Kontor di Tempelhofer Feld, Berlin.

BERMITRA BERSAMA NATURE UNITED UNTUK MEMUSATKAN KEMBALI OTORITAS PENDUDUK ASLI DI KANADA



© PAT KANE Mantan Menteri Lingkungan Catherine McKenna dan Mantan Kepala Negara Pertama Łutsël K'é Dene Darryl Marlowe turut merayakan se usai menandatangani perjanjian untuk mendirikan.

Lebih dari satu dekade lamanya, unit bisnis TNC, **Nature United**, di tanah yang sampai hari ini dikenali sebagai Kanada, telah demikian kuat erat bekerjasama dengan komunitas dan mitra Penduduk Asli. Apa yang melandasi kerjasama ini adalah pengakuan bahwa konservasi tradisional berakar pada kolonialisme dan ketetapan hati bahwa otoritas dan pengelolaan masyarakat adat amatlah penting bagi tanah, air, dan masyarakat yang sehat.

MEMULIHKAN HUBUNGAN DENGAN MASYARAKAT ADAT

Pada tahun 2021, Nature United melakukan evaluasi menyeluruh terhadap berbagai kekuatan dan kelemahan organisasinya. Reciprocal Consulting, sebuah firma riset yang dikepalai oleh Masyarakat Adat, memimpin evaluasi dan berbagi rekomendasi yang digunakan Nature United untuk memetakan langkah-langkah selanjutnya di seperjalanannya menuju aliansi murni bagi Masyarakat Adat.

“Menimbang bahwa kami terutama bekerja dengan komunitas Penduduk Asli dalam memajukan pekerjaan konservasi kami, dan dikarenakan tim kami terdiri dari warga negara Kanada dan Amerika, saya percaya dengan terus melanjutkan bekerja menuju hubungan yang sehat dengan mitra Penduduk Asli merupakan bagian yang sangat krusial dari upaya-upaya DEIJ kami.”

— Zahra Remtulla, Koordinator Program On The Land, Nature United

PENGUATAN TATA PEMERINTAHAN ADAT

Di tahun 2021, lembaga Dana Thaidene Nënë telah sepenuhnya dikapitalisasi dan diaktifkan, guna mendukung pengelolaan jangka panjang Bangsa Pertama Łutsël K'é Dene atas Kawasan Lindung Penduduk Asli seluas 6,5 juta hektar. Pencapaian ini menandakan tonggak penting dalam kolaborasi selama satu decade dengan TNC, Nature United, dan Bangsa Pertama Łutsël K'é Dene.

“Sesaat Bangsa Pertama Łutsël K'é Dene mengukuhkan tanah leluhur mereka, mereka menyadari bahwa upaya ini hanyalah setengah perjalanan dari perjuangan. Mereka perlu menebarkan visi itu kepada dunia.”

— Tracey Williams, Northwest Territories Program Director, Nature United



© RUTH FREMSON/THE NEW YORK TIMES Sebuah perahu yang dioperasikan oleh Pengawas Penjaga Pantai Kitsoo dan Pondok Roh Beruang (Spirit Bear Lodge), dekat Klemtu, British Columbia.



© PAT KANE Komunitas Bangsa-Bangsa Pertama Łutsël K'é Dene berpartisipasi dalam tarian bundar untuk menandai perlindungan resmi Thaidene Nënë.

MENINGKATKAN KAPASITAS PENATALAYANAN ADAT

Nature United menyediakan dukungan teknis, jaringan, dan sumber daya penting lainnya kepada Penjaga Adat di seluruh Kanada, yang bertindak sebagai mata dan telinga wilayah mereka untuk memantau dan mengelola tanah dan perairan di seluruh wilayah bagian Kanada.

“Giat konservasi bukan sekedar perlindungan lahan; konservasi adalah perlindungan budaya yang hidup, mata pencaharian lokal, dan masa depan untuk generasi mendatang.”

— Hadley Archer, Executive Director, Nature United

MEMBANGUN DAN MEMPERTAHANANKAN KEPEMIMPINAN ADAT

Inisiatif Pemimpin-Pemimpin Baru menampilkan program-program yang didukung oleh Nature United yang dirancang, dipimpin, dan diperjuangkan oleh komunitas Penduduk Asli yang sepatutnya mereka layani. Model ini memungkinkan program untuk mencerminkan budaya dan identitas yang unik, menyambut tantangan lokal, dan beradaptasi dengan faktor-faktor spesifik-komunitas.

“Dalam pekerjaan ini sebagai Penjaga, saya akan mendengarkan kicauan burung bernyanyi, saya akan merasakan pancaran sinar matahari atau tetesan hujan di wajah saya, saya akan mendengar hembusan angin dan percikan air, dan merasakan energi hutan. Bagaimana mungkin Anda tidak ingin menjadi bagian darinya?”

— David Cliffe, Indigenous Guardian, Wei Wei Kum First Nation

Di tingkat organisasional, Nature United berkomitmen untuk bersama-sama menciptakan budaya yang adil dan ruang kerja yang beragam, inklusif, dan aman bagi seluruh pegawai, mitra, donor, dan sukarelawan. Hal ini membutuhkan pengakuan atas kedudukan mereka di dalam masyarakat yang lebih luas yang memiliki hak istimewa secara historis bagi banyak pihak dan kehilangan haknya serta memarginalisasi orang lain, sembari juga mencari organisasi mitra yang:



MITRA-TERPUSAT dengan hubungan yang dibangun di atas kepercayaan dan kepentingan bersama.



DESAKAN-KOMUNITAS terhadap beragam kebutuhan, prioritas, keahlian dan misi.



KEBERAGAMAN idalam pemikiran, pengalaman, kerjasama, dan tindakan.



TIMBAL-BALIK berbagi saling belajar dan mendukung.



Komunikator yang **JELAS DAN BERTANGGUNG JAWAB** tentang harapan, peran, dan tanggung jawab.



FLEKSIBEL DAN ADAPTASI terhadap berbagai kebutuhan, keterbatasan, dan prioritas yang bersaing.

PROYEK RESTORASI DANAU-DANAU BESAR IKAN BANDENG PUTIH PINDAH KE TAHAP EKSPERIMENTAL



© TNC Matt Herbert, Ilmuwan konservasi TNC, memegang sirip busur yang ditangkap saat mengambil sampel ikan bandeng putih di Sungai Manistee.

Ikan danau asli seperti bandeng putih memainkan peranan penting dalam mengawal jaring makanan Danau-Danau Besar dan Masyarakat Adat yang telah mengelola perikanan selama berabad-abad. Sayangnya, spesies invasif, penangkapan ikan yang berlebihan secara historis, pembendungan anak sungai, lenyapnya habitat, dan perubahan iklim kerap mendorong penyusutan spesies.

Langkah kritis untuk menyeimbangkan dan membangun ulang perikanan Danau-Danau Besar melibatkan pemulihan dan pembangunan kembali populasi ikan pakan utama—khususnya langkah-langkah yang menyokong perikanan komersial dan juga menjadi mangsa ikan olahraga populer seperti ikan salmon, ikan trout danau, dan walleye.

Dengan sasaran tersebut, TNC Michigan mulai bermitra pada tahun 2018 dengan Departemen Sumber Daya Alam, Little Traverse Bay Bands dari Odawa Indians, dan Suku Sault Ste, Marie dari Chippewa Indian (Suku Sault) untuk meneliti penyusutan populasi ikan bandeng putih di Danau-Danau-Danau Besar dan membantu menginformasikan solusi-solusi restorasi.

Hal ini termasuk survei tahunan anak sungai Danau Michigan dalam menentukan apakah ikan bandeng putih memanfaatkan sungai untuk bertelur, seperti yang mereka lakukan lebih dari seabad lalu. Sementara tim telah menemukan banyak spesies selama upaya survei mereka, termasuk ikan trout kepala baja dan walleye, musim pemijahan ikan bandeng putih anak sungai belum terdeteksi di Semenanjung Bawah Michigan.

Langkah berikutnya menuju potensi pembentukan populasi baru ikan bandeng putih, Suku Sault sudah mulai mengerami telur ikan bandeng putih di tempat penetasan mereka. Jika telur-telur ikan tersebut berhasil “melintasi musim dingin”, musim itu akan memungkinkan tim untuk mengantar ikan ke sungai pada tahap awal kehidupan mereka—sehingga mereka dapat menandai perluasan daerah di habitatnya dan akhirnya kembali untuk bertelur.



© JANET LINDHOLM Dua serangga ngengat spons betina meletakkan cangkang telurnya bagaikan spons di sebatang pohon.



PERSPEKTIF EKSEKUTIF

“ Tujuan saya di TNC termasuk meningkatkan kesadaran seputar masalah DEIJ di antara staf dan menerapkan peningkatan pada proses tinjauan proyek konservasi kita untuk memastikan penempatan tinjauan risiko yang tepat. Saya juga merupakan pendukung setia dan anggota Kelompok Kerja DEIJ yang baru diluncurkan untuk Tim Global Legal and Enterprise Risk. Tujuan kami termasuk tidak hanya menciptakan ruang untuk tujuan pertukaran dan pembelajaran, tetapi juga menemukan cara untuk memastikan bahwa masalah DEIJ tertanam dalam rencana pengembangan pribadi dan profesional kita.

Nathalie Augustin,
TNC General Counsel



LEIGH GREENWOOD (she/her)
Direktur Program, Kesehatan Hutan TNC

Mayoritas pekerjaan Leigh melibatkan mobilisasi pemangku kepentingan nasional dan internasional pada seputar tujuan bersama melalui solusi kreatif dan kolaboratif. Selama lebih dari 10 tahun, dia juga memimpin kampanye penjangkauan publik TNC yaitu Don't Move Firewood.

T: Apa yang membuat diri Anda bersemangat sekarang ini dalam pekerjaan Anda?

J: Saat ini, saya bangga dengan kemitraan baru kami bersama Dinas Kehutanan AS untuk menargetkan lima spesies pohon yang statusnya amat terancam hama untuk penelitian dan restorasi. Saya senang memimpin pekerjaan ini, yang membutuhkan kemajuan teknologi dengan kecepatan dan skala yang di atas rata-rata.

T: Bagaimana DEIJ muncul dalam pekerjaan Anda?

J: Di tahun 2020, saya melihat kebutuhan untuk mengadvokasi pada pengalihan nama seekor serangga paling diminati yang berada di lahan saya yang umumnya dinamakan sebagai cercaan etnis bersifat menyerang. Serangga ini, sekarang telah resmi berganti nama ngengat spons [gambar sebelah kiri], sangat tersohor di lingkup ilmu spesies-spesies binatang invasif dan di lebih dari seperempat halaman belakang dan hutan-hutan di Amerika Serikat. Dikarenakan visibilitas yang tinggi tersebut, saya tahu bahwa proses pergantian nama akan menjadi sangat rumit— dal hal tersebut mengakibatkan beberapa percakapann yang sulit namun krusial. Bahasa ilmu sains menjadi penting, dan saya bangga melakukan bagian saya untuk menggantikan istilah yang rasis, eksklusif dan menyakitkan.



© MATT HERBERT/TNC Pegawai TNC dan mitra MDNR mengambil sampel ikan bandeng putih dari Sungai Escabana. (2018)

SEACOAST TRUST DI ALASKA TUNJUKKAN MODEL KONSERVASI BERBASIS MASYARAKAT ADAT



Dengan lebih banyak biomassa per hektar daripada hutan hujan lainnya di Bumi, Hutan Nasional Tongass Alaska Tenggara telah disebut sebagai “Paru-Paru Amerika Utara” dan diakui sebagai benteng dalam perang melawan perubahan iklim.

Wilayah ini adalah rumah leluhur masyarakat Tlingit, Haida, dan Tsimshian, yang selama berabad-abad telah mengelola tanah dan perairannya, dan mengandalkan industri kayu sebagai salah satu dari sedikit peluang ekonomi yang layak bagi komunitas mereka. Tapi Tongass telah lama menjadi sarang konflik lingkungan atas kayu tua raksasa. Konflik-konflik ini telah gagal menghasilkan perlindungan yang berkelanjutan terhadap hutan-hutan ini dan telah mengabaikan dan memfitnah Masyarakat Adat di tempat ini.

MEMBANGUN KEPERCAYAAN UNTUK PEMULIHAN SUATU WILAYAH

Menyadari konflik ini dan implikasinya yang menghancurkan bagi masyarakat dan konservasi, TNC telah bekerja selama dekade terakhir dengan suku dan lembaga lokal serta mitra lokal lainnya untuk membangun kepercayaan dan hubungan. Upaya ini menghasilkan Kemitraan Tenggara Berkelanjutan (Sustainable Southeast Partnership/SSP), yang model dampaknya kolektifnya bertujuan untuk memulihkan hubungan di kawasan dan membuka jalan bagi kepemimpinan dan penatagunaan masyarakat adat setempat.

Berangkat dari keberhasilan ini, pada tahun 2021 Hutan Nasional Tongass dan Sealaska—perusahaan Pribumi terbesar di Alaska Tenggara dan pemilik lahan swasta terbesar—secara independen mengumumkan bahwa keduanya akan beralih dari sistem penebangan lama di wilayah tersebut.

Untuk mendukung transisi ini, SSP meluncurkan Seacoast Trust, dana permanen untuk menyediakan proyek pemulihan dan penyembuhan masyarakat, perumahan yang terjangkau, program pengelolaan Pribumi, dan pembangunan ekonomi berkelanjutan lainnya. Dengan memprioritaskan investasi dalam kesejahteraan masyarakat, kawasan ini akan melihat peluang baru untuk memperkuat otoritas pengambilan keputusan lokal dan suku dalam pengelolaan dan konservasi sumber daya lokal. Di bawah Seacoast Trust, sekitar dua juta hektar lahan milik Dinas Kehutanan dan Alaska Native akan disejajarkan di bawah otoritas masyarakat.

Dengan dana lebih dari \$20 juta yang telah diamankan—termasuk kontribusi besar dari Sealaska, TNC, dan yayasan filantropi regional—dan komitmen dari mitra SSP untuk mengembangkan dana tersebut, dana perwalian tersebut akan menyediakan sumber pendanaan permanen yang diprioritaskan masyarakat dan kegiatan pengelolaan untuk generasi mendatang.

© ERICA SIMEK SLONIKER/TNC Hutan Nasional Tongass di Alaska Tenggara terdiri dari bagian utara Tepi Zamrud.

MELINDUNGI MASYARAKAT YANG MELINDUNGI ALAM

Crystal Nelson, community development specialist for TNC Crystal Nelson, spesialis pengembangan masyarakat untuk TNC Alaska, adalah penduduk asli Tlingit dan Alaska Tenggara. Karyanya telah berperan dalam memajukan visi pembangunan ekonomi dan masyarakat yang berbasis Masyarakat Adat di wilayah tersebut baik untuk TNC maupun SSP.

“Dalam budaya Tlingit saya, kepemimpinan diukur dari seberapa baik Anda menjaga orang lain,” kata Nelson. “Dalam ekonomi Tlingit, kami menyimpan sumber daya, dan kemudian mendistribusikannya kembali dalam koo.éex’—atau potlatch, dalam bahasa Inggris. Mengetahui Seacoast Trust sebagai proyek warisan yang akan membantu merawat masyarakat saya dan tempat ini sangat menyenangkan.”

Nelson mencatat bahwa kolonisasi sangat membatasi kedaulatan Penduduk Asli Alaska atas tanah dan perairan, dan proses yang digunakan untuk merampas Hak Penduduk Asli dari gelar mereka ditandai dengan trauma yang berkelanjutan hingga hari ini. Untuk alasan ini, pekerjaan penyembuhan kolektif adalah pusat dari SSP dan Seacoast Trust.

“Akibatnya menjadi latar pekerjaan kami hari ini,” kata Nelson. “Ketika kita pergi ke masyarakat adat yang masih belum pulih dari penjajahan, kita perlu memungkinkan pendekatan holistik untuk konservasi. The Seacoast Trust akan berinvestasi dalam memperkuat hubungan dan modal sosial. Hambatan terbesar untuk konservasi yang tahan lama di Tongass adalah konflik itu sendiri. Tanpa pemulihan, tidak ada hasil lain yang mungkin terjadi.”








© ERIKA NORTEMANN/TNC Upacara pengibaran tiang totem di Hydaburg di Pulau Prince of Wales di Alaska Tenggara.



© CHRIS CRISMAN Danial Frank memancing salmon di dekat Hydaburg, Alaska.

PANDUAN PRINSIP-PRINSIP SEACOAST TRUST

-  **Menghormati dan menjunjung tinggi pendapat, tata kelola, dan kepemimpinan Pribumi**
-  **Membayangkan 100 tahun ke depan dengan merencanakan bersama generasi berikutnya**
-  **Menyeimbangkan kesejahteraan ekonomi, sosial, dan lingkungan**
-  **Berkolaborasi dengan empati, kemurahan hati, dan tujuan**
-  **Menghormati integritas semua sistem pengetahuan, termasuk yang terlindungi dalam 10.000 tahun lebih sejarah, tradisi, dan pengelolaan Pribumi.**



MENDUKUNG KOMUNITAS MANDIRI DI SELURUH DUNIA

Dengan proyek dan hasil yang ditentukan sendiri oleh masyarakat, Seacoast Trust mewakili alternatif yang inovatif dan sangat dibutuhkan untuk model pembiayaan konservasi bersejarah yang membebaskan metrik dan tujuan konservasi Barat daripada memusatkan perspektif dan kebutuhan masyarakat. Dalam momen kritis untuk menyeimbangkan prioritas konservasi dan masyarakat ini, Seacoast Trust mewakili aliansi inovatif yang menunjukkan apa yang mungkin terjadi ketika masyarakat terlibat dalam menentukan bagaimana lahan dan perairan mereka dikelola.

Bagi mereka yang ingin memitigasi perubahan iklim dan mendukung masyarakat adat dan lokal, mandatnya jelas: Mengindahkan masukan dari para pemimpin lokal dan memasukkan nilai-nilai, hak, dan otoritas adat ke dalam visi dan langkah ke depan.

The Seacoast Trust mendanai jenis konservasi yang berbeda: Konservasi yang memahami manusia dan komunitas merupakan komponen tak terpisahkan dari lingkungan yang sehat.



PERSPEKTIF EKSEKUTIF

“Tujuan dari membaurkan keadilan ke dalam upaya keadilan bukanlah karena kita ingin menjadi organisasi yang berbeda, melainkan agar kita dapat menjadi organisasi yang lebih baik. Mengutamakan keadilan tidak akan menggeser perhatian dari misi kita, justru membuat misi kita lebih relevan bagi banyak orang. “Konservasi yang benar harus membawa kebaikan dan manfaat bagi banyak orang.”

Jan Glendening,
Regional Managing Director,
TNC North America

CRYSTAL NELSON (she/her) Spesialis Pengembangan Masyarakat, TNC Alaska

Crystal Nelson Spesialis Pengembangan Komunitas, ialah Tlingit, Raven-Coho dari Rumah Paus Bungkok di Dry Bay, Alaska. Pengalaman penduduk asli Juneau dalam tahap pembangunan masyarakat dan ekonomi berlangsung selama 15 tahun, lima di antaranya dihabiskan untuk mengembangkan solusi yang mendahulukan kehidupan masyarakat dalam konflik kayu Hutan Nasional Tongass. Dalam karyanya untuk Program Emerald Edge TNC, Crystal mempromosikan ekonomi berkelanjutan, kapasitas pengelolaan ekologis, penyembuhan dan kesetaraan rasial bagi masyarakat adat dan lokal di Alaska Tenggara.

Masyarakat Tlingit, Haida dan Tsimshian telah berada di Alaska Tenggara dan wilayah Kanada sekitarnya sejak awal, dan tanah dan perairan hutan hujan Tongass adalah tempat yang jelas asli. Jika Anda mengunjungi tanah leluhur Tlingit di Dry Bay, Anda akan melihat landmark dari kisah penciptaan bangsa saya. Batu-batu raksasa manusia dan anjing yang berubah menjadi batu ketika Raven terbang keluar dari perut paus. Lembah tempat Raven menyeka paruhnya, memotong sudut bergerigi ke gunung. Jejak kaki Raven di mana dia menggali kakinya ke pasir saat dia menarik kano makanan.

TANAH-TANAH YANG SIGNIFIKAN DI NEGARA BAGIAN WASHINGTON DIKEMBALIKAN KEPADA SUKU COLVILLE



© JUSTIN HAUG Pemandangan dari Tunk Creek Valley, Negara Bagian Washington.

Terletak di koridor habitat yang menghubungkan Cascade Range dan Pegunungan Rocky, di jantung Tunk Creek Valley Negara Bagian Washington, masyarakat Colville telah menyusun sistem pengetahuan mereka sejak dahulu kala. Namun perjanjian dan janji yang dilanggar telah lama mengancam hubungan mereka dengan area itu

Pada tahun 1892, Kongres memutuskan memotong reservasi asli Colville menjadi dua, yang didalamnya termasuk Lembah Tunk. Segera setelah itu, keluarga Figlenski memperoleh tanah di lembah dan membangun peternakan seluas 9.243 hektar. Namun dalam beberapa tahun terakhir, ketika generasi Figlenskis mulai meninggal, menjadi keinginan keluarga untuk hanya menjual bagian tersebut jika itu akan dilindungi dan dikelola secara ekologis.

Conservation Northwest, sebuah organisasi nirlaba lingkungan yang berbasis di negara bagian Washington, mendengar tentang penjualan tersebut dan ingin melindungi tanah ini sambil memperkuat hubungan Pribumi. Dengan hadiah lahan yang berdekatan dari The Nature Conservancy dan dukungan dari donor local, peternakan Figlenski dibeli dan segera dialihkan kepada **The Confederated Tribes of the Colville Reservation**, yang akan menggunakannya untuk pendidikan berbasis lahan, pengobatan tradisional, survei tanaman, dan pelatihan.

Peran TNC di Washington relatif kecil dalam pengalihan tanah ini menunjukkan komitmen yang lebih besar untuk mendukung mitra dan mempelajari prioritas Pribumi seputar persekutuan yang lebih baik untuk masyarakat lokal. Bagian ini beroperasi di bawah keyakinan bahwa, bekerja secara kolaboratif, kita dapat menciptakan visi bersama dan abadi untuk konservasi yang didasarkan pada kesehatan dan semangat masyarakat.

“Saat TNC diminta untuk bergabung dengan visi ini, kami menemukan keselarasan yang terkait langsung dengan minat kami untuk mendukung dan meningkatkan program konservasi yang dipimpin oleh masyarakat adat. Kami mengerti bahwa dengan menghormati dan memberi dukungan kepada penjaga asli tanah ini, kami bisa menggalang lebih banyak hal bersama-sama yang penuh arti bukan hanya bagi alam, tetapi juga bagi manusia.”

— James Schroeder, Direktur Konservasi, Negara Bagian Washington



© TNC Relawan-relawan TNC menghimpun tanda tangan untuk inisiatif pemungutan suara Negara Bagian Washington. (2018)

KEMUNDURAN MEMBAWA TEKAD YANG BERHARGA DALAM ADVOKASI KEBIJAKAN IKLIM WASHINGTON



© TNC Relawan-relawan TNC menghimpun tanda tangan untuk inisiatif pemungutan suara Negara Bagian Washington. (2018)

Kesetaraan dan keadilan lingkungan terkait dengan erat dengan krisis iklim. Dalam beberapa tahun terakhir, negara bagian Washington telah menjadi studi kasus untuk undang-undang iklim yang sukses dan kompleks. Keterlibatan pertama TNC di Washington dalam advokasi kebijakan iklim adalah inisiatif pemungutan suara pajak karbon netral pendapatan 732. Melalui tindakan yang pada akhirnya tidak berhasil ini, bab ini mewujudkan kebijakan iklim yang sukses dan adil membutuhkan koalisi suara yang lebih luas dan lebih representatif.

Organisasi keadilan lingkungan yang bersifat nirlaba, organisasi komunitas yang dipimpin BIPOC, dan perwakilan Suku dan tenaga kerja setempat mendirikan Climate Alliance. Pada musim gugur 2018, Alliance mendorong inisiatif pemungutan suara 1631, yang mengusulkan biaya untuk para pencemar terbesar di Washington dan program pengeluaran yang adil untuk berinvestasi dalam perlindungan energi bersih udara dan air, dengan memprioritaskan komunitas yang paling terkena dampak iklim. TNC menyumbangkan dana yang signifikan untuk inisiatif tersebut dan mengetuai komite pengarah kampanye Climate Alliance. Namun terlepas dari upaya terbaik dari koalisi tersebut, perusahaan minyak menghambat tindakan itu dengan kampanye oposisi terbesar ke inisiatif pemungutan suara dalam sejarah negara bagian. Membangun kepercayaan dan hubungan yang terjalin, TNC secara resmi bergabung dengan Alliance, yang dengan cepat berputar dan memimpin pengesahan RUU Energi Bersih 100% 2019 WA yang sekarang berlaku— yakni Clean Energy Transformation Act.

Ketika sesi legislatif 2021 sedang berlangsung, tiga faktor penting yang membentuk perdebatan kebijakan iklim: 1) COVID telah membatasi upaya membangun hubungan untuk Alliance pada saat kritis pergantian kepemimpinan organisasi dan staf; 2) Para pemimpin politik di Washington bertekad untuk memberikan kontribusinya pada undang-undang iklim sementara Demokrat memegang mayoritas di senat negara bagian; dan 3) Negara-negara suku berkomitmen pada kebijakan iklim yang berarti sebagai komponen fundamental dalam menegakkan kedaulatan Suku dan hak-hak Perjanjian.

Badai yang sempurna ini mengadu dua rancangan undang-undang yang satu dengan yang lainnya: Program Climate Commitment Act's cap-and-trade yang diusulkan oleh Gubernur dan Ketua komite Lingkungan Hidup di Senat, dan inisiatif pajak karbon dan obligasi Washington Strong yang dipimpin oleh dua legislator perempuan dan keadilan lingkungan. pemimpin dari Alliance.

Menyadari adanya peluang, TNC mendukung kedua rancangan undang-undang tersebut dan bersama-sama mengembangkan serangkaian kriteria keadilan lingkungan hidup untuk mengatasi kekhawatiran dari masyarakat yang terbebani. Karena menjadi jelas bahwa hanya Climate Commitment Act yang akan bergerak maju, TNC mengalihkan fokus untuk mengadvokasi perbaikan. Beberapa mitra Aliansi yang dipimpin BIPOC—yang dengan teguh menentang cap-and-trade karena khawatir akan dampak komunitas garis depan yang tidak proporsional dan oposisi filosofis terhadap mekanisme pasar—dikecewakan oleh dukungan TNC. Kondisi ini diiringi dengan pergantian di para pemimpin dalam organisasi Alliance, kemunduran ini merusak banyak hubungan mendasar dan kepercayaan yang pernah memungkinkan pembangunan konsensus.



PERSPEKTIF EKSEKUTIF

“Di saat kita melihat proposal kebijakan atau merancang kebijakan baru mengenai konservasi, secara spontan kita bertanya pada diri sendiri, Siapa yang diuntungkan dan siapa yang dirugikan apabila kita merancang kebijakan seperti ini? Bagaimana pilihan-pilihan kebijakan ini dapat mengubah gaya masyarakat berinteraksi dengan alam? Sudahkah kita mempertimbangkan bagaimana kebijakan ini akan disaksikan dari sudut pandang mereka?”

Darci Vetter, Kepala Bagian Kebijakan dan Hubungan Pemerintah Global

“Kami sangat perlu mengambil tindakan yang berkenaan dengan iklim dan menduga akan adanya kontroversi dan perbedaan pendapat yang akan muncul. Saat negara bagian mengejar kebijakan iklim, sangatlah penting untuk berpikir kritis tentang siapa yang terkena dampak atau diuntungkan secara tidak proporsional, dan suara siapa yang tidak muncul.”

— Pernyataan dari TNC Washington Leadership

Karena dukungan dari 19 pemerintah Suku dan beberapa organisasi yang dipimpin oleh orang kulit Hitam dan Latin, Climate Commitment Act iklim disahkan dengan ketentuan utama untuk mengatur kualitas udara dan mengatasi beban polusi, memastikan integritas program pengurangan emisi, dan berinvestasi secara adil dalam masyarakat yang terbebani. Terlepas dari langkah terobosan menuju rekonsiliasi cap-and-trade and environmental equity, perbedaan pandangan di antara para mitra menyebabkan beberapa organisasi yang dipimpin BIPOC meninggalkan Alliance.

Dari pengalaman ini, kepemimpinan TNC Washington telah menyadari bahwa kesetaraan dan keadilan lingkungan hidup harus tertanam dalam nilai-nilai, prioritas, dan undang-undang iklim kita. Ini adalah perjalanan berkelanjutan kami, dan saat kami berusaha untuk menjalankan nilai-nilai ini— terkadang tersandung di sepanjang jalan— namun kami tetap berkomitmen untuk bertanggung jawab atas tindakan kami, memperbaiki hubungan yang retak, menindaklanjuti untuk memastikan penerapan kebijakan iklim yang adil, dan bekerja sama untuk aksi iklim.



© TOMMY COREY Acara Hunters of Color menawarkan tempat yang aman dan asli bagi BIPOC untuk berburu, memanen, dan menyiapkan rusa ekor putih



© TOMMY COREY Benita Law-Diao, peserta HOC Akhir Pekan

REFLEKSI AKHIR PEKAN BERSAMA KOMUNITAS HUNTERS OF COLOR

Pada bulan November 2021, Komunitas Hunters of Colors (HOC) menyelenggarakan acara tiga hari di Cagar Alam Hannacroix Ravine TNC, New York Bagian Utara. Melalui pendekatan berburu dari lapangan menuju meja, para peserta berbagai keterampilan memanah, praktik terbaik dalam bercocok tanam, dan teknik persiapan rusa berekor putih. Acara ini diselenggarakan bekerja sama dengan Backcountry Hunters and Anglers dan the National Deer Association, dengan dana yang disediakan oleh Dana Common Ground TNC New York.

Dibangun di atas keyakinan ganda bahwa kegiatan berburu yang berfungsi melengkapi konservasi moderen harus dipandu oleh pengetahuan Pribumi, program HOC menyediakan ruang yang aman dan adil bagi Masyarakat Kulit Hitam dan Masyarakat Penduduk Asli Berwarna (BIPOC) untuk belajar, berbagi dan berburu di komunitas.

Layaknya seluruh program HOC, acara ini sarat dengan nilai-nilai pengelolaan tanah adat berburu atas dasar konservasi, menjaga kedaulatan pangan, dan melestarikan tradisi leluhur. Nilai-nilai tersebut adalah dorongan utama untuk menjadi tuan rumah acara di Lembah Mohawk, tanah air Kanien'kehá ka (Mohawk) dari Konfederasi Haudenosaunee (Iroquois).

“Saya telah mencoba memikirkan kata-kata yang tepat untuk menggambarkan pengalaman ini, beginilah sekiranya: **Perubahan Hidup.** Saya menyatakan ini ketika saya datang ke sebuah acara bahwa pengalaman saya dengan alam nampaknya ya setengah tidak lengkap. Mampu untuk bepergian ke alam liar, bersama pemburu berpengalaman, untuk mempelajari cara mereka melintasi dan melihat hutan, meskipun waktunya hanyalah sebentar, namun telah mengajari saya banyak hal. Saat saya tiba di rumah, saya sudah siap merencanakan perjalanan saya berikutnya. Kegiatan ini membuat candu, memperkaya, dan saya sangat senang memiliki kesempatan untuk menjadi bagian dari acara ini.”

— Liana George, HOC Weekend Participant

Komunitas Hunters of Color ialah satu-satunya organisasi nirlaba berburu yang dipimpin BIPOC di Amerika Serikat. Para pemburu menyumbang \$1,6 miliar setiap tahunnya untuk konservasi, tetapi telah mengalami penurunan partisipasi yang stabil sejak tahun 1980-an. HOC mengundang semua pihak belajar lebih banyak dan terlibat di huntersofcolor.org.



© TOMMY COREY Lydia Parker

Komunitas Hunters of Color bertujuan untuk membongkar hambatan masuk bagi pemburu dan memajukan keadilan rasial dalam menanggapi sebuah kenyataan yang menyakitkan: **97% dari seluruh pemburu di Amerika Serikat ialah berkulit putih.**

“Hal tersebut tidak terjadi secara kebetulan. Demi memiliki harapan di masa depan, Anda perlu melihat sejarah—bagaimana kami bisa sampai ditempat ini. Pertama dan terutama, kami menghadapi penghapusan Masyarakat Adat dari tanah kami. Kemudian, kami juga menghadapi praktik-pratik diskriminatif, di mana USDA sebenarnya memiliki undang-undang mengenai masyarakat ber berwarna, terutama masyarakat berkulit hitam, tidak diperkenankan pindah ke lingkungan tertentu. Rasisme dan tindakan diskriminatif tersebut kerap membangun komunitas kami. Dan properti strategis yang memiliki akses ke lahan perburuan itu tidak disisihkan untuk masyarakat kulit berwarna. Itu diperuntukkan bagi orang-orang yang menurut USDA akan membuat lingkungan lebih dihargai.”

— Lydia Parker, Mohawk Nation, Founder and Executive Director, HOC



BAGAIMANA KITA BERKOLABORASI

Strategi Komunikasi Inklusif diluncurkan pada tahun 2021 untuk meningkatkan kewaspadaan, keselarasan, dan dukungan komunikasi yang adil di setiap lini pekerjaan kami. Sejak bulan Januari, rekan-rekan dari berbagai fungsi dan bidang keahliannya telah memandu definisi Komitmen Kesetaraan TNC yang melingkupi pengakuan, serangkaian pernyataan Kesetaraan, dan rencana aksi. Ikrar Kesetaraan akan memandu jalannya pekerjaan kami di seluruh dunia dan mendorong titik awal terbaik bagi tindakan praktis guna menyokong kegiatan konservasi yang lebih adil. Proyek kolaboratif ini disponsori oleh GDEI, Konservasi, pemasaran dan Komunikasi dan Tim Masyarakat. Proyek ini akan dituntaskan dan dibagikan pada bulan Desember 2022.



“Sangat menyenangkan melihat berbagai pekerjaan Komitmen Kesetaraan membuah hasil. Seperti apa yang dibutuhkan berbagai pekerjaan keberagaman, kesetaraan, dan inklusi, kami dapat meluangkan waktu kami untuk memperjelas tujuan, metodologi, kolaborasi, timbal balik, dan bagaimana kami melibatkan rekan-rekan kami ke dalam proyek ini.”

— Rocio Johnson, Equity Statement Workstream Co-Lead dan Associate Director, TNC Internal DEI Communications



SAMANTHA SANCHEZ (she/her)
Senior Donor Stewardship Officer (Petugas Penatalayanan Donor), Donor Relations (Hubungan Donor), Pengembangan Organisasi di Seluruh Dunia

Samantha Sanchez voltou ao TNC em 2013 melalui bab Illinois. Dia kemudian mengejar manajemen donor di pendidikan tinggi dan kembali ke TNC pada tahun 2019 sebagai manajer manajemen donor. Ini mendukung portofolio lebih dari 30 individu, yayasan, dan perusahaan terkemuka di tingkat pemberi.

Klik disini untuk menyaksikan wawancara dengan Samantha.

T: Hal apa yang paling menggairahkan Anda dalam pekerjaan Anda saat ini?

J: Saya senang mengepalai proyek panduan penamaan saat ini, yang kami identifikasi sebagai kebutuhan ketika melihat lebih banyak peluang kampanye dan penggalangan dana untuk TNC yang terus berkembang. Proyek ini membahas cagar alam dan peluang skala besar lainnya, serta pemberian nama kehormatan, hibah, magang, beasiswa, dana staf / ketua, dan pemrograman.

Dalam pekerjaan ini saya berkesempatan bekerja sama dengan lebih dari puluhan unit bisnis dan beragam mitra dari berbagai organisasi. Berdasarkan panduan dari beragam lembaga tersebut, saya menyusun sebuah dokumen khusus tentang keadilan dalam penamaan untuk memastikan kita menggunakannya secara tepat, konsisten dan adil di seluruh unit bisnis. Selain dari pekerjaan tersebut, tim Masyarakat Adat dan Komunitas Lokal mengeluarkan pertimbangan luas dan berwawasan ke depan untuk cagar alam, sementara tim Leveraging Our Lands berfokus pada pemeriksaan ulang nama untuk cagar alam Amerika Utara.

PELOPOR AKADEMI YANG MEMBERDAYAKAN PEMIMPIN KOMUNITAS UNTUK MEMERANGI PANASNYA PERKOTAAN

Di tengah teriknya panas di musim panas lalu, sekitar 40 penduduk dari Phoenix Metro Area berkumpul secara virtual untuk mempelajari solusi tindakan yang dapat ditindaklanjuti untuk tantangan panas perkotaan yang mengancam komunitas mereka.

Di Greater Phoenix, Orang Kulit Hitam, Orang Latinx, dan orang kulit berwarna lainnya lebih cenderung tinggal di lingkungan yang lebih panas dan lebih tercemar dengan lebih sedikit vegetasi.

Pada beberapa hari tertentu, bahkan lingkungan yang hanya berjarak dua mil saja bisa mencatat perbedaan suhu hingga 13 derajat Fahrenheit. Penghuni komunitas yang terkena dampak ini seringkali tidak menyadari peran alam dalam mengurangi panas dan meningkatkan kualitas hidup.

Urban Heat Leadership Academy mewakili kemitraan pertama antara TNC Arizona dan Phoenix Revitalisasi Corporation (PRC), yakni sebuah organisasi yang dipimpin orang Latinx yang bekerja untuk memfasilitasi proyek perbaikan dan mengadvokasi untuk perumahan yang adil di Central City South. Komunitas yang didominasi kulit hitam dan Latin ini secara historis menjadi telah target divestasi di Phoenix.

Akademi berbasis kelompok ini dirancang untuk banyak konstituen yang sama yang dilayani PRC—orang yang tinggal dan/atau bekerja di komunitas yang terkena dampak panas secara tidak proporsional. Melalui diskusi komunitas yang dipimpin oleh para pakar dan pelatihan interaktif yang disampaikan dalam bahasa Spanyol dan Inggris, program ini memberdayakan penduduk untuk mengatur dan mengadvokasi lingkungan yang lebih sejuk, lebih hijau, dan lebih sehat. Selain itu, para lulusannya dipasangkan dengan mentor dan memenuhi syarat untuk pendanaan untuk mendukung proyek tersebut.

Untuk mempelajari lebih lanjut dan terlibat dengan Urban Heat Leadership Academy, hubungi:

Anna Bettis, Direktur Program Kota Sehat, Konservasi Alam di Arizona
anna.bettis@tnc.org | (602) 322-6999



© ART WAGER Pusat kota Phoenix dan daerah perkotaan sekitarnya

Reggie adalah seorang guru sekolah menengah dan penduduk asli dari Greater Phoenix. Setelah menyelesaikan pelatihan kelompok pertama di Akademi, Reggie bekerja sama dengan lulusan lain untuk proyek koridor berbayang yang dipimpin komunitas di Central City South Phoenix.

“Sebagai seorang pendidik, saya adalah siswa seumur hidup. Saya bergabung dengan program ini untuk belajar bagaimana mengajar siswa dan komunitas saya secara tepat untuk dapat berperan dalam ketidakadilan di lingkungan yang secara langsung mempengaruhi mereka.

Saat ini, kami menggunakan apa yang kami pelajari di Akademi untuk mengadvokasi peningkatan ruang hijau di komunitas kami. Komunitas kulit berwarna membutuhkan ruang hijau dan tutupan kanopi pohon untuk kesehatan mental dan fisik kita. Kita perlu mengatasi dampak pulau panas perkotaan, karena kitalah yang paling terkena dampak dari permasalahan ini.

Itulah yang dilakukan program ini. Menyatukan penduduk rata-rata—yang ahli dalam komunitas mereka—dan memberi mereka pengetahuan dan terminologi untuk memahami isu-isu endemik di komunitas mereka sehingga mereka dapat diberdayakan untuk mengatakan, ‘Saya bisa menjadi pembuat perubahan di komunitas saya. Saya bisa mengadvokasi. Saya bisa memikirkan solusi, dan saya dapat mulai menyebarkannya, berbicara dengan keluarga dan teman-teman saya dalam jaringan saya sendiri.’”



BAGAIMANA KITA BERKOLABORASI

Sejak 2014, TNC telah mengelola **North America Cities Network** untuk menyatukan dan mendukung upaya konservasi yang sedang berkembang di kota-kota di seluruh Amerika Serikat. Saat ini, Jaringan tersebut menampilkan lebih dari selusin program kota, dengan lebih dari 50 staf regional penuh waktu yang berkolaborasi erat dengan ratusan organisasi berbasis masyarakat (CBO).

- **Mendorong inovasi dan pembelajaran melalui komunikasi terstruktur, pengembangan kapasitas, dan praktik terbaik yang dapat dibagikan secara universal**
- **Mendukung suara dan visi komunitas lokal di kota-kota untuk bersama-sama mengembangkan solusi konservasi yang berfokus pada hasil kesehatan dan kesejahteraan berbasis komunitas**
- **Menciptakan tempat tinggal yang sehat, berkelanjutan, dan adil di mana manusia dan alam berkembang bersama**

Saat ini, Jaringan Kota telah memulai Proyek Desain dan Implementasi Strategis yang akan menghasilkan peta jalan yang jelas bagi Jaringan untuk membantu mempengaruhi sistem sosial, budaya, dan biologis di dalam dan sekitar kota yang meningkatkan ketahanan iklim, serta mencapai dampak maksimal bagi Sasaran 2030 organisasi.



© TNC “Reggie” Carrillo Regional, Pendidikan Sekolah Menengah



PELATIHAN PEMUDA TNC MENGANGKAT BERAGAM SUARA

Pada tahun 2021, TNC bermitra dengan National Geographic Society untuk meluncurkan program eksternal konservasi virtual. Sekarang bersiap untuk tahun kedua, program ini melihat pertumbuhan 229% dalam aplikasi siswa, dengan tiga kelompok baru dipilih untuk berpartisipasi pada tahun 2022.

Lebih dari 700 siswa dari 88 negara mendaftar untuk kohort pertama, yang berfokus pada isu-isu konservasi laut. Dari pendaftaran tersebut, panitia memilih 100 siswa berusia 18-25 tahun yang diidentifikasi sebagai:



© JORDAN ROBINS/TNC 2019 Pengajuan Kontes Foto TNC

KATE IRELAND (she/her)
Direktur Keterlibatan Pemuda TNC

Langkah besar dalam pendidikan pemuda ini sebagian besar berkat Kate Ireland, seorang pendidik karir yang bergabung dengan TNC setelah lebih dari satu dekade melayani sekolah umum di area DC. Kate sekarang memimpin inisiatif TNC untuk menghubungkan anak muda dengan alam.

Klik di sini untuk menonton wawancara dengan Kate.

T: Apa yang ingin Anda bagikan dari program externship percontohan?

J: Saya senang dengan ide dan energi yang datang dari anak-anak muda seputar isu-isu sosial dan lingkungan yang mendesak. Ada kedalaman tindakan dan beragam suara yang ditanggapi oleh institusi. Saya telah bekerja di bidang pendidikan selama hampir 20 tahun, dan hal ini terasa seperti momen baru dan berbeda.

Kohort pertama adalah kesuksesan yang luar biasa, dengan hasil yang menunjukkan antusiasme dan permintaan yang terukur di antara orang-orang muda yang beragam. Kami melihat peningkatan 21 persen di antara siswa dalam kelompok ini yang awalnya mengatakan, "Saya bersemangat tentang suatu masalah, tetapi saya belum menemukan cara yang berarti untuk berkontribusi. Hal ini menunjukkan bahwa para siswa tersebut mendapatkan alat dan kepercayaan diri yang mereka butuhkan untuk menghadapi tantangan ini dan mengejar hasrat mereka untuk konservasi.



© GABRIELA TEJEDA Gabriela mengabadikan sebuah gambar aktivitas pembakaran terkendali yang dilakukan oleh helikopter sebagai bagian dari proyek penceritaan eksternal TNC Masyarakat Nasional Geografi, Florida Everglades.

Program Externships dirancang untuk berlangsung selama delapan minggu, dengan siswa mengambil bagian dalam sesi mentoring individu, acara pembicara tamu, dan lokakarya pembuatan resume yang dipimpin oleh asisten pengajar penuh waktu dan pakar dari TNC dan NGS. Setiap siswa diminta untuk meneliti masalah yang berkaitan dengan konservasi, kemudian membuat peta cerita untuk mengartikulasikan solusi yang mereka usulkan. Contoh menarik dari kohort pertama termasuk:

Alex: [Membunuh Sang Monster Pasang Merah](#), Virginia

Arghadeep: [Sundarbans yang Terluka](#), India

Brigitta: [Kisah Kota yang Diputihkan](#), Indonesia

Isaac: [Tilapia Invasif Sungai Nil](#), Ghana

Shannon: [Ancaman Diam-diam](#), Ikan Singa, Jamaica

Mary Grace: [Menyelamatkan Laut dan Manusia: KKP di Kota Calapan](#), Philippines

Neshme: [Sebutir Pasir](#), Mexico

Samuel: [Kisah Tak Terungkap tentang Tepi Laut Araromi](#), Nigeria

Pada awal setiap kohort, penyelenggara mensurvei siswa untuk mengukur pengetahuan mereka akan isu-isu konservasi, kemungkinan mereka untuk mengejar karir di bidang konservasi, dan metrik lainnya. Pada akhir kohort, mereka melakukan survei lain terhadap tolak ukur tersebut. Hasil dari musim gugur 2021 menemukan perubahan menarik dalam persepsi kemampuan siswa untuk mengambil tindakan, menurut Ireland.



© RACHEL HANCOCK DAVIS/TNC Para relawan menanam pohon-pohon mangrove di garis pantai Pelestarian Batu Bertiup sebagai bagian dari kerja lapangan mereka.



PERSPEKTIF EKSEKUTIF

“ Kita harus membantu TNC membangun hubungan dengan konstituen yang lebih beragam untuk membentuk dan berbagi solusi dan menginspirasi generasi konservasionis berikutnya.”

Meg Goldthwaite, TNC Chief Marketing and Communications Officer



Membangkitkan Strategi Pengelolaan Keberlanjutan Lahan

© CHRIS HELZER/TNC Petugas pemadam kebakaran Eliza Perry menyulut pembakaran terkendali di Saluran Gua, Platte River Prairies, Nebraska.

TNC telah bekerja dengan api sejak melakukan pembakaran terkontrol pertama kami pada tahun 1962. Fokus utama kami telah berkembang dari mengelola pelestarian keanekaragaman hayati menjadi pendekatan yang lebih kuat yang melibatkan pengembangan kebijakan dan pendanaan yang adil, mengangkat kepemimpinan praktisi kebakaran Pribumi, menumbuhkan keterampilan dan keragaman tenaga kerja manajemen kebakaran, dan membantu masyarakat mengembangkan cara untuk hidup lebih aman dengan kebakaran hutan. Bagian ini menawarkan beberapa inisiatif terkait kebakaran yang dilakukan dan/atau diperluas oleh unit Amerika Utara kami pada tahun 2021.



PERSPEKTIF EKSEKUTIF

“Keragaman, keadilan dan inklusi menjadi bagian tak terpisahkan dari Rencana Satu Konservasi Sains kita. Kita membutuhkan sains untuk merefleksikan keragaman dunia yang kita layani. Saya sangat senang tentang bagaimana, dalam kurun tiga tahun, rencana ini akan membawa pengaruh positif dan kemajuan dalam sains kita, konservasi kita, dan komunitas tempat kita bekerja di seluruh dunia.”

Katharine Hayhoe, TNC Chief Scientist





“Setiap pembelian atau pembebasan lahan TNC melindungi wilayah leluhur seseorang, dan sebagai ahli ekologi, kita tahu bahwa Masyarakat Adat sering menggunakan api untuk membentuk lahan berhutan tersebut. Kami memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kepemimpinan dan kebijaksanaan para pengelola asli—dan dengan melakukan itu, bersama-sama kami dapat membantu hutan bertahan dan berkembang.”

— Mary Huffman, Ph.D., Direktur, Jaringan Pembakaran Masyarakat Adat TNC dan Ilmu Kebakaran

JARINGAN PEMBAKARAN MASYARAKAT ADAT MEMBUAT KEMAJUAN

Hutan-hutan di Amerika Utara semuanya menghadapi musuh yang sama—perubahan iklim. Akibatnya, banyak yang menghadapi kebakaran hutan yang semakin sulit dikendalikan. Namun terlepas dari gagasan dari dunia Barat yang telah lama dipegang, pepatah “melawan api dengan api” berlaku: Para ahli pembakaran pribumi menggunakan pembakaran dengan cermat untuk memerangi perubahan iklim dengan mengurangi bahan bakar sambil meregenerasi makanan asli, tanaman obat, dan bahan rumah tangga dan seremonial.

Untuk mendukung upaya ini, TNC memperkenalkan Jaringan Pembakaran Masyarakat Adat (IPBN) pada tahun 2015 untuk mengumpulkan para praktisi pembakaran di sekitar tujuan konservasi bersama di bawah pengetahuan dan pengelolaan masyarakat adat. Berasal dari gabungan wilayah leluhur Suku Yurok, Hoopa, dan Karuk di California Utara, IPBN telah berkembang hingga mencakup anggota di New Mexico, Minnesota, Oregon, di Texas, di mana disediakan kerangka kerja yang mendukung untuk:

-  **Meningkatkan kontribusi Pribumi terhadap tantangan kebakaran dunia yang semakin meningkat**
-  **Pelatihan baik untuk kualifikasi federal dan juga pembakaran terkendali berbasis budaya**
-  **Mempromosikan pembelajaran antargenerasi**
-  **Perencanaan strategis untuk merevitalisasi budaya api dalam konteks saat ini**

Berbagai pencapaian penting IPBN di tahun 2021 antara lain:

CALIFORNIA

Pemimpin suku Yurok, Hoopa, dan Karuk melakukan 16 pembakaran terkendali yang dipimpin keluarga yang menyediakan bahan keranjang dan makanan budaya, memungkinkan pembelajaran antargenerasi, dan mengurangi risiko kebakaran hutan.

NEW MEXICO

Manajer sumber daya Pueblo terus bekerja untuk menghilangkan hambatan birokrasi untuk kolaborasi antar suku, sambil menerapkan reboisasi dan pembakaran terkendali untuk memperbaiki lembah Sungai Rio Grande—jalur air penting yang mendukung lebih dari satu juta orang.

MINNESOTA

Para pemimpin adat menyelenggarakan pertukaran pelatihan pemadaman kebakaran dalam kemitraan dengan Dinas Kehutanan AS, Dinas Perikanan dan Margasatwa AS, dan Departemen Sumber Daya Alam Minnesota, dengan strategi untuk menggunakan pembakaran terkendali untuk memperbaiki habitat hutan utara.

“Api adalah salah satu hal yang membuat kami menjadi diri kami sebagai Penduduk Asli. Kita harus belajar bagaimana bergiat dengan undang-undang dan kebijakan yang mengatur penggunaan api ini. Pola pikir lepas tangan yang digunakan masyarakat non-pribumi sebagai cara untuk mengelola tanah sangat menyesatkan. Praktik tersebut telah mengarah ke lanskap yang kami hadapi hari ini dan kebakaran hutan yang terjadi di luar kendali. Maka, saya harus mengatakan bahwa ketakutan akan api dan tidak lantas memahami apa yang dibutuhkan oleh tanah ini untuk menjadi sehat adalah faktor pendorong penurunan kebakaran di wilayah kami di sini di AS.”

— Yurok Anggota Suku Margo Robbins, IPBN Rekan-Penemu/Rekan Pimpinan dan Direktur Eksekutif, Dewan Pengelolaan Budaya Api

© KILIII YUYAN Para praktisi kebakaran di California Utara menghadiri pelatihan yang diselenggarakan bersama oleh Suku Yurok dan Dewan Manajemen Kebakaran Budaya. (2019)





MEMPROMOSIKAN PEMAHAMAN TENTANG PRAKTIK ADAT PEMBAKARAN

Sejak Jauh sebelum penjajahan Eropa, Masyarakat Adat di Amerika Utara telah menggunakan api untuk mengurangi ketergantungan bahan bakar dan menjaga kesehatan tanah leluhur mereka. Pada gilirannya, tanah yang sehat mendukung adat budaya mereka, menyediakan makanan dan obat-obatan tradisional, dan melindungi satwa liar.

Para pemimpin adat sedang bekerja untuk merevitalisasi hak untuk membakar, yang telah secara sistematis dicabut dari para pengelola asli ini, dan untuk mempromosikan pemahaman akan budaya tradisional dalam konteks saat ini. Upaya mereka untuk mendapatkan momentum, tetapi masih banyak pekerjaan yang harus dilakukan.

Untuk itu, TNC New Mexico mengadakan acara virtual disponsori oleh Yayasan Taos Ski Valley. Hampir 300 peserta mendengarkan dan belajar ketika para pemimpin Pribumi mendiskusikan peran budaya pembakaran yang sudah berlangsung lama dan pentingnya bagi mata pencaharian Penduduk Asli, serta tantangan terkait yang dihadapi komunitas mereka. Acara ini dimoderatori oleh Lindsey Quam, yang menjabat sebagai Deputi Direktur Hutan/Kehutanan dan Hubungan Suku untuk Divisi Kehutanan New Mexico.

“Dan sekarang kami memiliki situasi di rumah di mana ada penumpukan bahan bakar dan siap untuk terbakar. Ini akan berdampak pada Taos Pueblo, Situs Warisan Dunia. Kami terjebak mencoba untuk memperbaiki masalah yang telah menimpa kami, namun kami tidak bisa. Saya telah berjuang selama bertahun-tahun untuk mencoba mencari cara untuk bekerja dalam sistem. Menggunakan istilah “pembakaran budaya” mengambil tanggung jawab dari tangan Biro Urusan Indian, karena itu adalah masalah lokal, dan prioritas kami.”

— Rene Romero, Koordinator Bahan Bakar, Divisi Sumber Daya Alam, Taos Pueblo

© FORGED BY FIRE/LOR FOUNDATION Rene Romero



LEANNE NURSE (she/her)
Penasihat Kebijakan Strategis Senior, TNC Keberagaman, Kesenjangan, Inklusi dan Keadilan (DEIJ)

Sebelum bergabung dengan TNC, Leanne Nurse telah bekerja di Badan Perlindungan Lingkungan AS selama lebih dari 31 tahun. Dengan mengutamakan pada keadilan rasial dan mendukung komunitas yang dirugikan, ia memanfaatkan posisi kerjanya di AS dan internasional untuk memperoleh dan berbagai perspektif yang lebih mendalam tentang perdamaian dan keadilan, berpijak pada akarnya dari Nigeria dan pesisir Carolina Utara, dan praktik Buddhis di kesehariannya.

Klik di sini untuk menyaksikan wawancara bersama Leanne.

T: Apa makna Keberagaman, Kesenjangan, Inklusi dan Keadilan (DEIJ) bagi Anda?

J: Bagi tim TNC, kami harus menantang latar belakang asli kisah organisasi itu sendiri untuk secara jelas mengakui siapa yang diuntungkan, dan siapa yang mungkin dirugikan oleh, pekerjaan kami. Kebijakan publik DEIJ yang efektif akan memungkinkan kami dapat menjalankan penuh Sasaran 2030 Bersama. Pada aspek internal, hal tersebut membutuhkan struktur metrik, dan akuntabilitas—sedangkan aspek eksternal kami harus fokus di ranah kolaborasi yang adil bersama masyarakat terbebani.



© TNC Pelesetarian Kebijakan Safe Harbor Marsh, Montana

BEKERJA DENGAN SUKU KONFEDERASI SALISH DAN KOOTENAI

TANAH TRADISIONAL DIKEMBALIKAN KE CSKT

Pada September 2021, TNC mengalihkan kepemilikan Safe Harbor Marsh Preserve seluas 132 hektar di Lake County, Montana kembali ke administrator leluhurnya, Suku Salish dan Kootenai Konfederasi (CSKT).

“Ini membantu kami untuk lebih memahami bagaimana kami harus memulihkan tanah ini, dan sebagian besar berasal dari pengetahuan adat. Ini adalah kemitraan mendalam yang telah kami bangun dengan Blackfeet Nation dan Konfederasi Suku Salish dan Kootenai di sini di Montana, untuk belajar dari mereka, bermitra dengan mereka, dan lebih memahami bagaimana kami dapat membantu sekutu kami dalam menjaga tanah mereka.”

— Amy Croover, Direktur Negara, TNC Montana

Cagar alam, yang berpusat di sekitar rawa hijau di pantai barat Danau Flathead, terletak sepenuhnya di dalam batas-batas Cagar Flathead dan dibatasi di tiga sisi oleh Tanah Perwalian Suku CSKT. TNC mengakuisisi lahan pada tahun 1989, dengan fokus pada keanekaragaman hayati yang sejak saat itu telah bergeser ke seluruh ekosistem, sebagian besar berkat pengetahuan dan pengelolaan asli.

Pendaftaran ulang ini membantu memenuhi visi jangka panjang untuk Dewan Suku CSKT dan TNC di Montana. Ini mewakili transfer terbesar tanah TNC ke Bangsa Adat di Montana, dan rencana untuk transfer tanah yang jauh lebih besar sudah di depan mata.

PENGETAHUAN ADAT, PERUBAHAN PIKIRAN

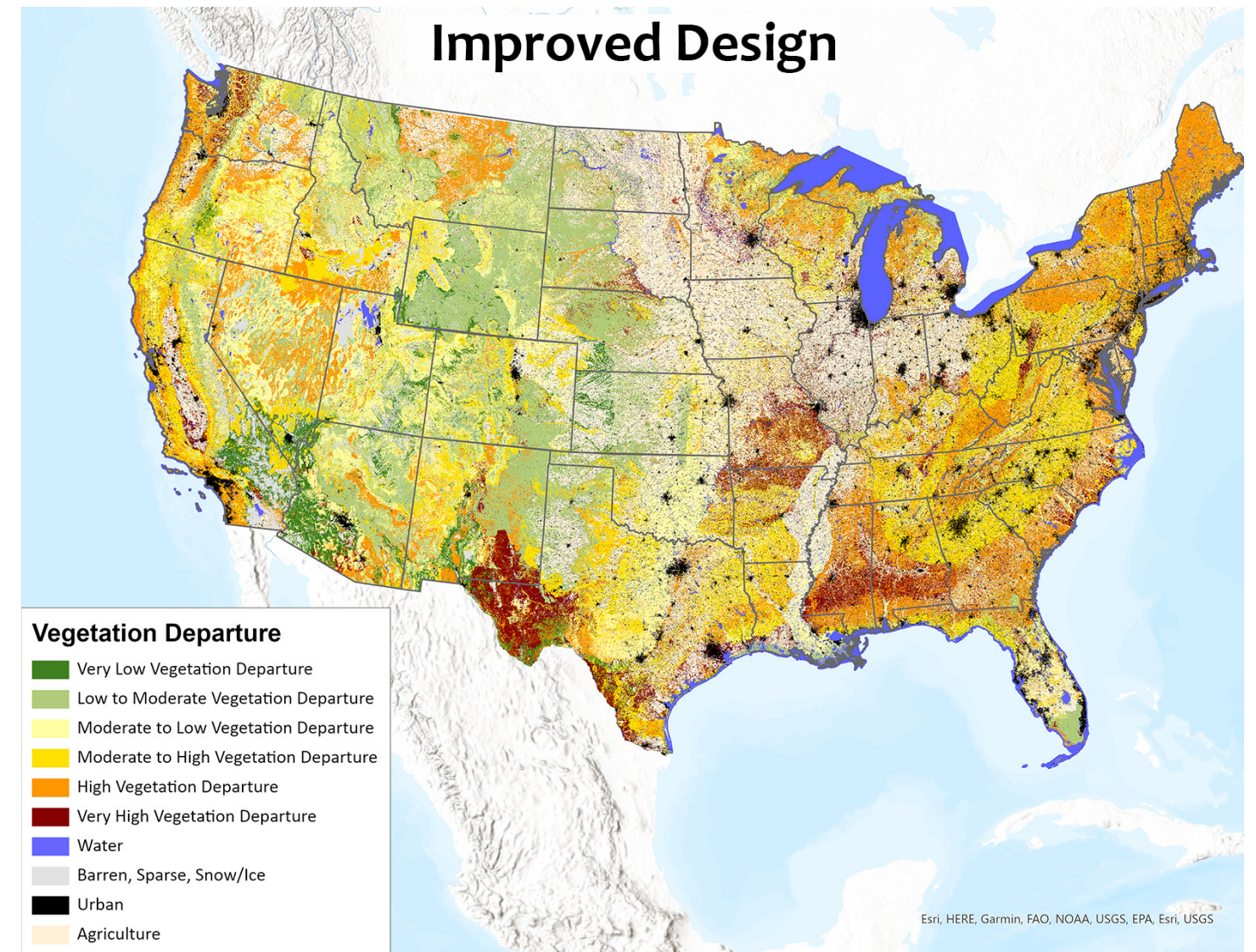
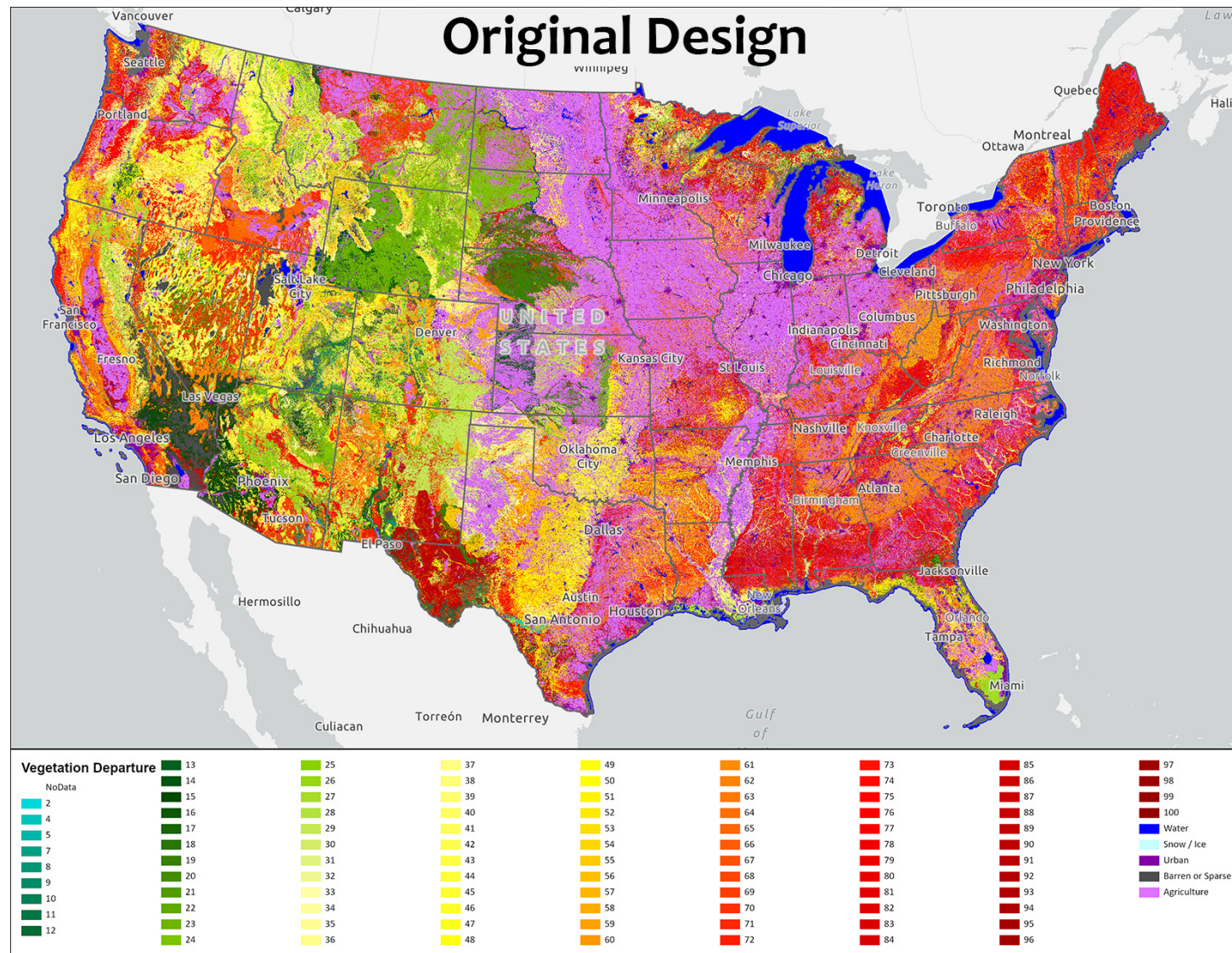
Bagi banyak orang di AS, kebakaran hutan hanya menimbulkan bahaya. Tetapi perspektif tentang pekerjaan penentuan titik api berubah, berkat hasil luar biasa dari adanya kemitraan yang menghormati budaya dan pengetahuan adat. Pada tahun 2015, TNC bergabung dengan Confederated Salish and Kootenai Tribes (CSKT) dan Bureau of Land Management untuk memapas pohon dengan menggunakan api di tanah di mana kelompok suku mempertahankan hak perjanjian mereka.

Kemitraan ini dibangun di atas praktik kesukuan yang membakar hingga 6.000 hektar hutan dan padang rumput per tahun di Reservasi Flathead Montana. Seperti halnya nenek moyang sebelum mereka, CSKT menggunakan api dalam ketaatan budaya dan untuk sumber panas vital, tempat berlindung, perlindungan, berburu, dan memupuk kesehatan tanah.

Sebagai bukti dari kekuatan kemitraan, penting untuk konservasi berkelanjutan, upaya ini telah menghasilkan hutan yang lebih sehat, lebih produktif, tangguh, serta jalan dan ruang rekreasi yang dikelola dengan lebih baik.

“Kebijaksanaan dan kemurahan hati yang diungkapkan melalui pengembalian tanah ini adalah sesuatu yang kami harap orang lain akan anggap layak untuk diikuti. Pembangunan kembali tanah air terakhir kami yang tersisa tetap menjadi tujuan utama Dewan kami sejak Dewan Suku pertama kami pada tahun 1935. Terima kasih kami yang terdalam ditujukan kepada The Nature Conservancy.”

— Shelly R. Fyant, Presiden, CKST



LANDFIRE TIDAK HANYA MENDUKUNG AKSESIBILITAS VISUAL

Tim LANDFIRE TNC menyediakan produk, alat, layanan pendukung, dan data bagi para pengguna untuk dimanfaatkan dalam keputusan pengelolaan dan konservasi yang komprehensif. Sebagai contohnya, LANDFIRE menggunakan pemetaan vegetasi untuk mengartikulasikan, mengukur, dan mengukur ekosistem di Amerika Serikat. Peta-peta ini berfungsi untuk membantu para pengguna untuk mempertahankan peran api di tempat-tempat yang bermanfaat bagi manusia dan alam—dan sekaligus menjauhkannya dari tempat-tempat dimana api dapat merusak.

Dalam upayanya untuk membuat peta kebakaran dan produk lainnya dapat diakses oleh semua orang, maka LANDFIRE telah memperkenalkan:

- Penggunaan warna yang ramah buta warna
- Ukuran font yang tepat dan dapat dibaca
- Koreksi kontras gambar dan teks
- Pengurangan keruwetan dalam tata letak peta

Langkah-langkah ini lebih dari hanya sekadar memastikan kepatuhan aksesibilitas untuk TNC. Dalam beberapa minggu mendatang, LANDFIRE akan memperluas [perpustakaan pembelajaran melalui YouTube](#) untuk menampilkan praktik terbaik bagi para profesional yang membuat berbagai alat visualisasi.

“Tim kecil dan perkasa kita ini telah memprioritaskan untuk memastikan bahwa setiap aset visual yang kami hasilkan dapat dipahami dan dihargai oleh siapa pun. Hal ini adalah proses awal yang menunjukkan mengapa aksesibilitas mudah dijangkau oleh kartografer atau profesional geospasial mana pun. Harapan kami adalah untuk mempromosikan inklusivitas seputar komunikasi sains di TNC dan di luarnya.”

— Megan Dettenmaier, *Communications Lead, TNC LANDFIRE Team*



BAGAIMANA KITA BERKOLABORASI

Tim GDEI meluncurkan **Jaringan Praktisi DEI** pada bulan Mei 2022 dalam rangka menghubungkan karyawan anggota yang melaksanakan pekerjaan DEI di seluruh dunia —sebelumnya, banyak diantaranya bekerja secara terisolasi satu sama lainnya. Sebagai salah satu tugas dari keanggotaan mereka, Praktisi DEI bertemu setiap bulan untuk mendiskusikan tantangan yang dihadapi, saling bertukar praktik-praktik kerja terbaik berdasarkan pengalaman masing-masing, mencapai solusi kolaboratif, dan meningkatkan keikutsertaan di ranah pekerjaan DEI yang berlangsung di luar wilayah mereka. Sementara pertemuan bulanan terbatas pada Praktisi DEI, setiap karyawan anggota lintas TNC yang tertarik dapat mendaftarkan diri ke grup buletin tigabulanan Praktisi Jaringan DEI.



© TNC Missouri Tim anggota mengamankan situs pembakaran terkendali selama Loka Karya KKI Missouri.

MENGOBARKAN NILAI DEI DI MIDWEST FIRE WORKFORCE

Manajemen kebakaran modern membutuhkan keterampilan dan pola pikir yang melampaui dari praktik pemadaman kebakaran yang sudah ketinggalan zaman. Namun perempuan dan kelompok lain yang kurang terwakili secara historis telah dikecualikan dari ranah manajemen pemadaman kebakaran. Pada kenyataannya, perempuan hanya terdiri dari sekitar 10 persen dari tenaga kerja kebakaran hutan.

Unit bisnis Midwest TNC mengatasi perbedaan ini dengan program baru yang telah dirancang khusus untuk kelompok yang secara tradisional kurang terwakili dalam manajemen pemadaman kebakaran. Selain untuk meningkatkan keragaman, kedua program tersebut bertujuan untuk memperkuat tenaga kerja lokal mereka dengan mengembangkan jalur calon tenaga kerja perempuan yang memenuhi syarat untuk posisi staf pemadam kebakaran.

LOKAKARYA PEMADAM KEBAKARAN TNC MISSOURI

Titik api yang telah dipastikan memainkan peranan penting dalam mempromosikan keanekaragaman hayati di seluruh Ozarks, Osage Prairies, dan Grand River Grasslands of Missouri. Tim pemadam kebakaran bekerja selama berjam-jam di wilayah ini, terutama dalam enam minggu selama bulan Februari dan Maret, ketika periode kebakaran mencapai puncaknya. Mereka menggunakan tindakan pembakaran terkendali untuk membersihkan semak-semak berkayu dan membuka jalan bagi bunga liar dan rerumputan asli.

Menyadari bahwa pekerjaan ini membutuhkan kolaborasi erat oleh tim besar dan beragam, tahun ini Missouri memperkenalkan lokakarya pelatihan khusus untuk wanita, profesional kulit berwarna, individu LGBTQ+, veteran, profesional di bawah usia 30 tahun, praktisi warga Pribumi, dan kelompok historis lainnya yang kurang terwakili.

Setiap sesi dua mingguan dari program ini menarik peserta dari seluruh negeri. Selama sesi pertama, anggota kru tiba di sabana dari sejauh Minnesota, Ohio, dan bahkan Afrika Selatan. Enam dari 10 petugas pemadam kebakaran adalah perempuan, termasuk dua pemimpin regu.

Pelatihan dilakukan bersama para ahli kebakaran hutan belantara profesional, peserta bekerja dalam tim, menggunakan obor tetes untuk menyalakan unit yang terbakar, berpatroli di lokasi penahanannya, dan mengamankan setiap lokasi sebelum pindah ke lokasi berikutnya. Setelah menyelesaikan program, peserta memenuhi syarat untuk bekerja sebagai petugas pemadam kebakaran dan pemimpin dengan sumber daya tunggal.

“[Di lahan berapi], sama sebagaimana ekosistem lainnya, semakin banyak keragaman yang Anda dapatkan, semakin baik ekosistem tersebut – dan semakin Tangguh.”

— Autumn Jensen, Pegawai Anggota dan Peserta Loka Karya Missouri, TNC Minnesota

PROGRAM WANITA DALAM SATUAN PEMADAM KEBAKARAN TNC ILLINOIS

Wanita di Illinois membuat terobosan dalam kepemimpinan dan pengelolaan luka bakar terkendali, bidang yang secara tradisional didominasi pria, hal ini berkat program Women In Fire Fellowship di unit bisnis tersebut.

Programnya, yang dibuat dalam kemitraan dengan United States Forest Service (USFS), memperpanjang satu tahun pelatihan kerja penuh waktu dalam perencanaan manajemen pembakaran, kesiapsiagaan, pencegahan, dan pembatasan, serta pengelolaan habitat dan spesies invasif dan peningkatan tegakan hutan .

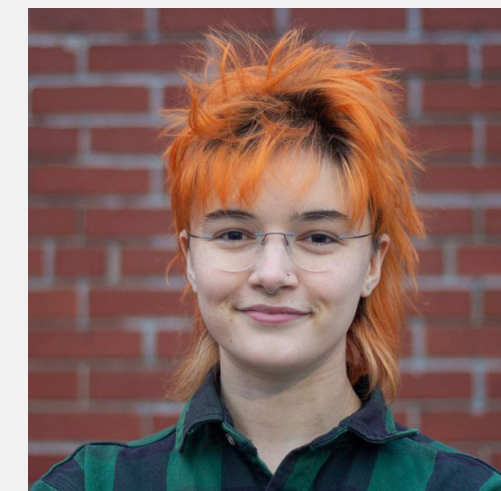
Selain untuk meningkatkan keragaman, program Women In Fire bertujuan untuk memberikan para calon petugas pemadam kebakaran perempuan pengalaman yang berarti yang mereka butuhkan untuk posisi pemula dan senior dalam manajemen kebakaran hutan belantara. Pada tahun pertama, program ini memperkenalkan dua anggota, Emma Ensley dan Makenna Baxter. Setelah berhasil menyelesaikan program tersebut, Baxter menerima posisi tetap sebagai Interagency Habitat and Fuels Crew Member untuk TNC di Southern Illinois.

Selama kurun waktu 12 bulan program fellowship, masing-masing wanita tersebut:

 **Membantu Hutan Nasional Shawnee** dengan hampir **10,000 hektar** pembakaran yang ditentukan

Memperoleh 29 HARI pengalaman pemadaman kebakaran selama pada kebakaran hutan di Illinois, Minnesota, Montana, dan California

Menyelesaikan **10 pelatihan pemadaman kebakaran yang diakui secara Nasional** melalui Kelompok Koordinasi Kebakaran Liar Nasional, FEMA, dan Pelatihan Penerbangan Antar-Lembaga 



© TNC ILLINOIS Emma Ensley

“Memiliki lebih banyak wanita yang mengerjakan pekerjaan pemadaman kebakaran akan meningkatkan keragaman pendapat dan perspektif di dunia pemadaman kebakaran dan menciptakan suasana yang mendukung bagi pekerja masa depan. Sekarang, saya benar-benar melihat diri saya terus terlibat dalam dunia pemadaman kebakaran.”

— Emma Ensley, Women in Fire Fellow, TNC Illinois

© TNC ILLINOIS/CALEB GRANTHAM Hutan seperti satu ini yang berada di Simpson Barrens tumbuh subur di bawah pembakaran terkendali



PUNYA KOMENTAR? BAGIKAN DENGAN KAMI!

GDEI@tnc.org | www.nature.org

#DiverseByNatureTNC

The Nature
Conservancy 