

Crescemos Juntos

HISTÓRIAS DE PESSOAS E NATUREZA





A NATUREZA E AS PESSOAS NECESSITAM DE ALIADOS

Quando penso no último ano e nas conversas que tive com colegas, parceiros e membros da comunidade em todo o mundo, fica bem claro para mim que nosso trabalho de conservação é profundamente enriquecido pela diversidade de vozes que embasa nossas ações.

Nos últimos meses, encontrei-me com parceiros da Primeira Nação no Canadá, participei de uma sessão de treinamento com mulheres profissionais em queimadas e explorei a reserva Estate Little Princess da TNC nas Ilhas Virgens dos Estados Unidos com nossos parceiros da Sociedade de Arqueólogos Negros, que estão trabalhando para entender a vida dos africanos escravizados que foram forçados a viver e trabalhar naquelas terras. Graças a todas essas conversas e várias outras, aprendi muito sobre até onde chegamos – e até onde ainda temos que chegar – em nossa busca por integrar diversidade, equidade, inclusão e justiça em tudo que fazemos.

Como parte desta jornada, estou orgulhosa em compartilhar o primeiro Relatório Anual de Diversidade, Equidade, Inclusão e Justiça (DEIJ) da The Nature Conservancy. Nas próximas páginas, vocês conhecerão colegas de todo o mundo que contribuíram para este importante trabalho e aprenderão sobre importantes colaborações, sucessos e lições aprendidas.

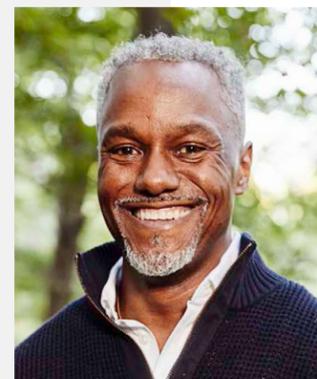
Nossas metas para 2030 são ousadas e sabemos que não poderemos alcançá-las sozinhos. Este relatório destaca exemplos dos tipos de parcerias autênticas, dedicadas e equitativas que precisamos construir com comunidades diversificadas para progredir em nossa missão. Vocês conhecerão, por exemplo, nosso trabalho com o Seacoast Trust, um modelo de conservação liderado por Indígenas no Sudeste do Alasca; com os Hunter of Color em Nova Iorque, uma organização que trabalha para aumentar a participação de BIPOC (Negros, Indígenas e Pessoas de Cor) na caça em nome da conservação; e com o Mangrove Market Meri em Papua Nova Guiné, uma iniciativa liderada por mulheres que apoia a conservação de manguezais, bem como a capacitação econômica e cultural.

Ao mesmo tempo em que buscamos priorizar os valores de DEIJ em nosso trabalho de conservação, sabemos que também precisamos olhar para dentro para cultivar um local de trabalho que incentive todos os nossos colegas a inserir suas próprias perspectivas, experiências e histórias em tudo que fazemos. Vale repetir que parcerias autênticas são essenciais aqui, e sou particularmente grata a nossos Grupos de Recursos de Funcionários que estão reunindo funcionários de toda a organização para apoiar nossa comunidade TNC. Este relatório apresenta parte do excelente trabalho que esses e outros grupos estão realizando em todos os programas e localidades geográficas para aprender entre si e compartilhar ideias e recursos para a criação de um local de trabalho inclusivo.

As histórias a seguir não são apenas uma recapitulação do que fizemos; este é um documento vivo, que funciona como um retrato e um roteiro para nos orientar no caminho a seguir.

Onde obtivermos êxito, continuaremos a crescer e buscar novas ideias para seguirmos progredindo. Onde tropeçarmos, agiremos com mais ponderação e agilidade para fazermos melhor. Este trabalho é uma maratona, não uma corrida de velocidade, e agradeço a todos vocês por estarem conosco nesta jornada.

Jennifer Morris
Presidente do Conselho de Administração



VAMOS ELEVAR AS VOZES E AS SOLUÇÕES QUE SÃO TÃO DIVERSIFICADAS QUANTO A NATUREZA

Estou muito honrado em fazer parte da The Nature Conservancy no momento em que fortalecemos nossa organização para ser mais dedicada, representativa, equitativa e inclusiva. O trabalho árduo de nossas equipes globais, colaborações significativas e lições aprendidas lançaram novas luzes sobre nossa jornada coletiva em direção ao futuro.

Os avanços que foram feitos este ano, por meio de desafios, dificuldades e exaustão, são surpreendentes. Aumentamos nossos investimentos em diversidade, equidade e inclusão, desenvolvemos medições e dados para encontrar e corrigir lacunas e identificamos quando foi necessário nos adaptar ou mudar. Isso só foi possível graças à dedicação, vozes e ações de muitas pessoas, como vocês, que escolheram juntar-se a nós nesta incrível jornada. Muito obrigado.

Estou radiante em poder compartilhar com vocês o primeiro Relatório Anual de Diversidade, Equidade, Inclusão e Justiça (DEIJ) da The Nature Conservancy. Este documento não representa apenas nossos sucessos recentes; ele nos alicerça quando valorizamos nosso pessoal e comunidades e reconhecemos que ainda temos mais trabalho a fazer para sermos melhores. Nossas equipes da TNC em todo o mundo me dão muita esperança em nosso futuro, à medida que nos esforçamos para alcançar nossas metas para 2030 enquanto ouvimos e aprendemos uns com os outros. Neste relatório vocês encontrarão histórias dos nossos funcionários sobre conservação baseada e liderada pela comunidade, parcerias importantes interna e externamente, nossos Grupos de Recursos de Funcionários e o que DEI significa para as pessoas.

Quando olho para o ano que passou, tanto para as coisas que realizamos, quanto para os ideais que estamos constantemente perseguindo, fico extremamente grato pelo compromisso desta equipe e pelos avanços que estamos fazendo para enfrentar a mudança climática e os complexos problemas ambientais do mundo. Juntos continuaremos a crescer e desenvolver nossas competências culturais, enfrentar desafios e criar um local de trabalho acolhedor fundamentado na dignidade e no respeito.

Um agradecimento especial a aqueles que contaram suas histórias neste relatório e a vocês por lê-lo e aprender conosco. Somente como One Conservancy podemos verdadeiramente viver nossos valores e cumprir nossas ambiciosas metas internas e externas.

James E. Page, Jr.
Diretor Executivo de Diversidade Global, Equidade e Inclusão

Em Nossas Próprias Palavras

Agradecemos a todos que contribuíram com histórias, entrevistas e edição para o primeiro Relatório Anual de DEIJ da história da TNC.

Começamos com uma meta ambiciosa: Engrandecer as pessoas e os grupos promovendo a diversidade, equidade, inclusão e justiça (DEIJ) nos projetos de conservação e nas operações da TNC em todo o mundo. Reconhecendo que a TNC é muitas vezes centrada nos EUA, pedimos histórias de toda a nossa comunidade global. **E vocês corresponderam.**

Ficamos sensibilizados com os envios de colegas da África, Ásia-Pacífico, Austrália, Europa e América Latina que personificam nossos valores e competências essenciais. Os colaboradores descreveram os sucessos e os desafios com um entusiasmo que só pode ser proveniente de pessoas que entendem nossa missão e a necessidade de diferentes perspectivas, parceiros e soluções.

Essa colaboração expressiva serve de modelo para “Juntos Encontraremos um Caminho” e de inspiração para o tema do nosso relatório de crescermos juntos. Ao ler estas páginas, vocês encontrarão primeiro histórias de colegas que efetivamente introduzem os valores de DEIJ na TNC. Mais adiante, vocês ficarão sabendo como fazemos parcerias relativas a importantes iniciativas de conservação e operação em todo o mundo.

Oferecemos este relatório em reconhecimento e respeito a nossas comunidades globais, em conformidade com “vivendo nossos valores” e em comemoração do entendimento mais profundo e da ação que ainda virá. **Agradecemos por juntarem - se a nós nesta jornada de aprendizagem.**



“Em nome do Conselho de Administração Global da TNC quero agradecer a todos que estão contribuindo para o trabalho que a TNC está realizando para promover a diversidade, equidade e inclusão, interna e externamente. Desde que

lançamos o *Vivendo Nossos Valores em 2019*, venho observando que um progresso incrível está sendo feito para melhorar o bem-estar no local de trabalho, o sentimento de comunidade e a participação dos funcionários da TNC. Esse esforço está nos ajudando a alcançar nossas Metas para 2030 em todo o planeta. Agradeço a todas as equipes que têm defendido este trabalho e vivem nossos valores todos os dias.”

— Fran Ulmer, Presidente do Conselho de Administração Global da TNC

PROCURE ESTES CALLOUTS



COMO COLABORAMOS

Veja como os grupos da TNC trabalham juntos em importantes parcerias e iniciativas.



Conheça as experiências de DEI dos funcionários da TNC e além.

PERSPECTIVAS DOS EXECUTIVOS

Ouçá as opiniões da Equipe de Liderança Executiva.

Observação: Alguns links do relatório são apenas internos/para o pessoal da TNC.

1 Grupos de Recursos de Funcionários da TNC

Iniciativa de Funcionários da Base Resulta em Nova ERG de Originários da Ásia e Ilhas do Pacífico	2
Evergreen Ajuda Colegas a Reformular o Planejamento para a Aposentadoria	3
LEAD Demonstra o Poder das Vozes Negras da TNC	5
A Rede Nativa Estende-se aos Colegas Havaianos da TNC	7
Parceiros do Nature's Pride para Pessoas LGBTQ+ em Todo o Mundo	9
StigmaFree Provoca o Diálogo para Explorar a Acessibilidade em Terras da TNC	11
VINS Apoia Oportunidades para Veteranos Salvarem Fazendas e o Planeta	13
Eventos e Programas WIN Combatem o Preconceito de Gênero no Local de Trabalho	15
Workshop sobre Narração do YEP Inspira o Crescimento Profissional	17

19 Construção de um Local de Trabalho Inclusivo

Interpretações de Dados Orientam Visão de One Conservancy para o Futuro	20
Celebrando com o Orgulho	21
Conscientização Cultural Orienta Novo Plano de Ação de DEI para o Brasil	22
Colaboração de Vivendo Nossos Valores Produz Impacto Duradouro de Diversidade, Equidade e Inclusão	23
Escritório Mundial de Desenvolvimento Amplia o Foco de DEI Organizacional	25
TNC Apoia Legislação sobre Crimes de Ódio da Geórgia	26
Escritório de Investimentos trabalha na Diversificação do Financiamento na TNC	27
Doando Grande, Doando com Coragem	29
Nossos Administradores Encontram Novas Maneiras de Transformar Visão em Ação	30

31 Parceria para uma Administração Igualitária

Apoio à Conservação Liderada por Nativos na África	33
Reparação da Injustiça e Restauração de Terras em Gayini	35
Iniciativas de Equidade de Gênero Orientam o Impacto da Conservação na Região da Ásia-Pacífico	37
Papua Nova Guiné Promovendo a Equidade de Gênero Diante da COVID	38
Desafiando Sistemas Patriarcais nas Ilhas Salomão	39
Conhecimento é Conservação na “Fábrica de Oxigênio” do Sul do Chile	41
Farmácia Verde Confere às Mulheres Brasileiras uma Voz em Conservação	42
Trabalho de Política Indigenista no Pará	43
Festival da Monarca Demonstra o Impacto Cultural da Conservação	44
Programa no Sudeste da Europa Apoia a Administração de Rios Liderada pela Comunidade	45
Berlim Inova para Combater a Mudança Climática	46
Nature United faz Parceria para Restaurar a Autoridade Indígena no Canadá	47
Projeto de Restauração do Peixe Branco dos Grandes Lagos Passa para Estágio Experimental	49
Seacoast Trust Apresenta um Modelo de Conservação Liderado por Indígenas no Alasca	51
Terras Importantes no Estado de Washington Devolvidas à Tribo Colville	54
Derrotas Produzem Importante Resolução na Defesa da Política Climática de Washington	55
Reflexões sobre um Final de Semana com os Hunters of Color	57
Urban Heat Leadership Academy Capacita Residentes de Phoenix	59
Programas de Educação de Jovens Promovem Vozes Diversificadas	61

63 Desencadeando Estratégias de Gerenciamento Sustentável de Terras

Rede de Queimadas dos Povos Indígenas	64
Cúpula sobre Queimadas no Novo México Promove Entendimento Cultural	65
Trabalho com as Tribos Confederadas Salish e Kootenai	66
Mapas de Acessibilidade do Programa LANDFIRE	67
Mulheres do Centro-Oeste nas Queimadas	69



Grupos de Recursos de Funcionários em TNC

© TNC Cena do vídeo de boas-vindas do ERG (2021)



Nossos Grupos de Recursos de Funcionários (ERGs) desempenham uma função vital na manutenção de nossa força de trabalho engajada, apoiada e ouvida. Esses grupos de funcionários organizados e voluntários, oferecem experiências únicas para o crescimento profissional e pessoal e propiciam um espaço e uma rede para os funcionários se reunirem, interagirem e aprenderem uns com os outros. Recentemente, ajudaram funcionários a encontrar conexão e uma comunidade durante a pandemia de COVID-19 e eventos carregados de preconceito racial em todo o mundo.

Ao longo do último ano, a TNC aumentou a orientação estratégica e o apoio operacional aos ERGs. Como nova Estrategista dos ERGs, sinto-me honrada em trabalhar com funcionários tão dedicados, entusiasmados e atenciosos de todo o mundo para garantir que estamos desenvolvendo a cultura da TNC para ser mais inclusiva e equitativa. Obrigada, líderes de ERGs, por sua inovação, suas contribuições e sua amizade. Estou ansiosa por realizarmos esta caminhada juntos, como aliados.

À medida que vocês lerem mais sobre cada um de nossos ERGs, incentive nossos funcionários a entrar em contato e juntar-se a algum desses grupos incríveis.

Lyzel Krebs

ERG Estrategista, Equipe Global de Diversidade, Equidade e Inclusão da TNC

Deseja conhecer melhor nossos ERGs? [Assista a este vídeo.](#)

INICIATIVA DE FUNCIONÁRIOS DA BASE RESULTA EM NOVA ERG DE ORIGINÁRIOS DA ÁSIA E ILHAS DO PACÍFICO

Após as Sessões sobre Raça e Racismo de 2020, um grupo de colegas da TNC começou a reunir-se para criar um sentimento de comunidade e solidariedade entre funcionários da TNC que se identificam como originários da Ásia e Ilhas do Pacífico. Eles planejaram eventos em toda a organização para celebrar o mês da Herança da Ásia e Ilhas do Pacífico em maio de 2021 e o Festival da Colheita em setembro do mesmo ano.

O que começou como uma rede informal evoluiu para uma iniciativa liderada por voluntários para criar a primeira ERG da Ásia e Ilhas do Pacífico (API) da TNC. Com o principal objetivo de promover a inclusão de todas as identidades da Ásia e Ilhas do Pacífico, os organizadores trabalharam em colaboração por mais de um ano, envolvendo colegas de toda a região da Ásia Pacífico para sessões de planejamento intencional.

Hoje, o grupo está empolgado por estar ocupando posições importantes na comissão de coordenação e de coliderança com funcionários do mundo inteiro e sua nova direção está agora trabalhando para criar um nome, um estatuto e uma visão capazes de promover nossas culturas diversificadas de API, fornecer apoio aos nossos colegas de API e incentivar os líderes API na TNC.

PERSPECTIVAS FUNDAMENTAIS DOS MEMBROS



“Com mais mentoria e apoio, espero ver os funcionários da API assumirem uma posição mais proeminente na mesa de negociações.”

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



“Sendo uma vietnamita-canadense vivendo atualmente nos EUA, espero contribuir com conscientização, inclusão, diversidade e interseccionalidade para a ERG da API.”

— Lucia Pham, Líder de Finanças, Fundações

“Desde o início da minha carreira na TNC, e mais recentemente em meio à pandemia e crescente violência antiasiática, espero ajudar a criar uma comunidade e senso de pertencimento.”



— Kathy Nguyen, Especialista em Processos de Negócios, Diretora Executiva de Conservação da TNC

“Nenhuma função é tão grande que não possamos aprender com outras pessoas, nem tão pequena que não se possa dividi-la com outros.”



— Martha Fransisca, Gerente de RH, Programa da Região Ásia-Pacífico da TNC



“Ingressei na ERG API para ajudar a criar uma comunidade na qual possamos compartilhar com toda a organização, enquanto aprendemos com as outras pessoas.”

— Maricar Boyle, Colíder e Diretora Associada Sênior de Filantropia, Programa da Região Ásia-Pacífico



© TNC Comertown Pothole Prairie Preserve

EVERGREEN AJUDA OS COLEGAS A REFORMULAR O PLANEJAMENTO PARA A APOSENTADORIA

Homenageando a longevidade, o aprendizado intergeracional e a relevância da expectativa de vida para transições pós-carreira bem-sucedidas | evergreen@tnc.org



EVERGREEN

Grupos de Recursos de Funcionários

A decisão de quando e como se aposentar é complicada. O momento muitas vezes depende das finanças, necessidades da família e preocupação com recolocação, bem como as identidades pessoal e profissional, cada vez mais entrelaçadas. Esse último aspecto é particularmente verdadeiro para aqueles colegas profundamente comprometidos com a missão da The Nature Conservancy.

Por esses e outros motivos, as pessoas estão trabalhando por mais tempo e, em muitos casos, adiando a aposentadoria abrupta fazendo a transição para o trabalho em tempo parcial no final de suas carreiras. Com 15% dos funcionários da TNC agora acima dos 56 anos de idade, a ERG EverGreen está mais empenhada do que nunca em ajudar seus colegas a encontrar abordagens inovadoras, One Conservancy, para o planejamento da aposentadoria que mantenham o crescimento pessoal em primeiro lugar.

“Trabalho na TNC há mais de 25 anos. Muitos anos atrás, sugeri a possibilidade de reduzir minhas funções, mas não insisti em uma verdadeira discussão até a morte de meu pai no ano passado. Isso deixou claro que nenhum de nós sabe quanto tempo temos com as pessoas que amamos, e aproveitar a oportunidade para questionar o que é realmente importante para nós na nossa vida.”

— Funcionário da TNC que acaba de fazer a transição

Leia mais sobre planejamento de aposentadoria na TNC acessando os links abaixo:

- [Coda Program](#)
- [Flexible Staffing Resource Center](#)
- [Retirement Planning at TNC](#)

Em sua mais recente iniciativa, a EverGreen conversou com funcionários da TNC próximos da aposentadoria ou já aposentados. A pesquisa resultante, [Aposentar ou reprogramar? Refletindo sobre sua transição profissional](#), apresenta perguntas para funcionários antigos que consideram a possibilidade de se aposentar:

- Quanto tempo quero trabalhar diante das minhas circunstâncias pessoais?
- Quero continuar ocupando este cargo até me aposentar?
- Eu estaria interessado em um desafio diferente por algum tempo?
- Eu conseguiria me ver trabalhando em período parcial ou mesmo em trabalho sazonal?
- Por quais habilidades sou conhecido?
- Quais habilidades mais gosto de usar?
- Que programas e projetos seriam mais beneficiados por minhas habilidades?
- Gostaria de trabalhar, de forma remota ou presencial, em uma região ou unidade de negócios diferente?

A pesquisa da EverGreen também inspirou perguntas de nível organizacional para líderes da TNC:

- As descrições dos cargos são escritas de forma a permitir que uma pessoa interessada e qualificada faça a transição?
- Administramos os benefícios para trabalhadores sazonais ou em período parcial com a flexibilidade apropriada?
- Somos transparentes e inclusivos ao oferecer oportunidades de transição para todos os funcionários?
- Os supervisores são treinados para responder de forma adequada aos questionamentos ou sugestões?
- Nossas políticas para a transição de funções incorporam melhores práticas?



COMO COLABORAMOS

O Programa **Coda Fellowships** a possibilidade de a TNC transferir a competência e especialização dos funcionários de qualquer lugar da organização para nossa missão em todos lugares por meio de recrutamento flexível. O sistema de recrutamento flexível mais conhecido que conta com o apoio do Programa Coda são as Coda Fellowships. As Coda Fellowships permitem que qualquer programa da TNC, e algumas vezes também nossos principais parceiros, utilizem o conhecimento e o tempo dos funcionários da TNC para executar o trabalho e, ao mesmo tempo, oferecer valioso ensinamento prático e desenvolvimento profissional para os envolvidos. As Coda Fellowships e outras formas de recrutamento, incorporam verdadeiramente o espírito One Conservancy e permitem excelente colaboração além do programa e das fronteiras geográficas.

EverGreen convida os funcionários da TNC em qualquer etapa da sua vida profissional a entrar em contato com dúvidas e feedback em evergreen@tnc.org.



“Eu achava a palavra ‘aposentadoria’ difícil de aceitar a princípio. Pensava mais na situação como sendo deixar a TNC e ir para uma outra atividade. Meus amigos e colegas, contudo, entrevistaram e disseram: “Cara, você está se aposentando, aproveite! Foi o que fiz.”

— Recém-aposentado da TNC

LEAD DEMONSTRA O PODER DAS VOZES DE AFRODESCENDENTES

Envolvendo os talentos e o potencial de liderança dos funcionários afrodescendentes | lead@tnc.org



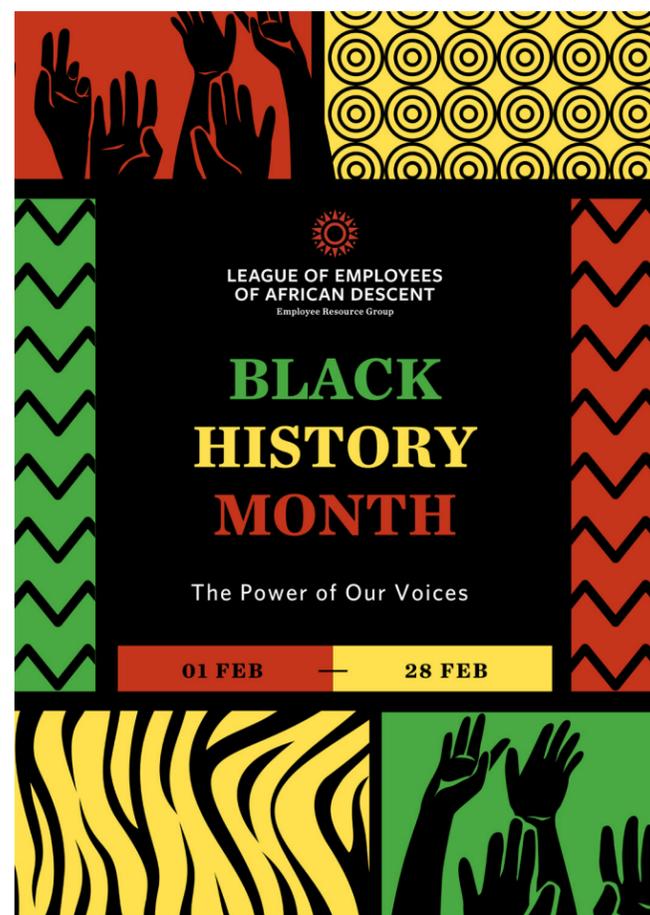
LEAGUE OF EMPLOYEES OF AFRICAN DESCENT

Grupos de Recursos de Funcionários

Após concluir o trabalho com o GDEI para o Relatório das Sessões sobre Raça e Racismo de 2021 da TNC, a ERG da Liga de Funcionários Afrodescendentes (LEAD) renovou seu foco em uma necessidade identificada para a TNC:

Aumentar os esforços para envolver, incentivar e empoderar as vozes dos funcionários afrodescendentes.

Para isso, a LEAD iniciou 2022 com celebrações do Mês da História Negra em toda a organização. Esses eventos atraíram mais de 700 participantes com interação entre integrantes e aliados que levaram a LEAD a acrescentar cinco novos membros à comissão de coordenação nos meses seguintes.



© TNC LEAD - Poster do Mês da História Negra (2022)

SEXTAS DE CINEMA

Ao longo do mês, a LEAD destacou as contribuições negras para o cinema mundial com sessões semanais exibindo filmes de diretores afrodescendentes.

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



“Com a entrada de novos membros da Comissão de Coordenação para o LEAD, fico empolgada com o rumo, o alcance global e o potencial de nossa equipe. Enquanto cada ERG mantém um foco exclusivo, LEAD dedica-se aos interesses dos funcionários que se autoidentificam como negros, africanos, afro-americanos, caribenhos e/ou afrodescendentes. Entendemos que ser negro é percebido como ser diferente em todo o mundo, e a missão de LEAD é apoiar, aprender e compartilhar as vozes de todos os nossos colegas afrodescendentes em toda a organização.”

— Shawneece Hennighan, Colíder de LEAD e Gerente de Talentos e Desenvolvimento, Diversidade Global, Equidade e Inclusão da TNC



SÉRIE DE PALESTRANTES LÍDERES NEGROS

Esta série convidou duas palestrantes renomadas para compartilhar experiências e discutir como suas trajetórias em conservação evoluíram ao longo do tempo.

- **Dra. Thérèse N. Yarde** é engenheira ambiental e consultora independente nascida em Barbados, cujo trabalho abrangente concentra-se nas relações dos seres humanos com o ambiente. Ela auxilia no desenvolvimento de políticas, capacitação, gestão de projetos e planejamento para grupos multinacionais, incluindo a Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura.
- **Cassander Titley-O'Neal** é consultora ambiental com uma história reconhecida de assistência aos desenvolvedores nas Ilhas Virgens Britânicas. Cassander trabalha atualmente como Diretora do National Parks Trust das Ilhas Virgens.

EQUILIBRANDO SUA SAÚDE

Essa sessão com uma hora de duração exibiu apresentações e Perguntas e Respostas de importantes psicólogos clínicos do **CENTRED** de Kingston, Jamaica. Chalani Stiebel Lawton e Jessica Thompson trabalham para melhorar o crescimento psicológico, bem-estar social e emocional e o potencial geral de seus clientes.



PERSPECTIVAS DOS EXECUTIVOS

“Defesa da LEAD da importância do Juneteenth, um feriado que a TNC agora reconhece oficialmente nos EUA, significa muito para mim pessoalmente. Sou grato a todas as ERGs por sua constante liderança em DEI e seu empenho em manter os funcionários apoiados, envolvidos e informados. Juntos, continuaremos a compartilhar conhecimento e recursos para garantir que a TNC esteja destacando as vozes dos subrepresentados e para construir um local de trabalho mais inclusivo.”

James Page, Diretor Executivo de Diversidade Global, Equidade e Inclusão da TNC

“Como funcionaria permanente da TNC e uma das fundadoras da LEAD, concluí que seria fundamental os funcionários Negros terem uma voz forte dentro da organização. Entretanto, LEAD é mais do que um grupo de recursos de funcionários, LEAD é uma família. Além de ajudar a organização a desvendar as complexidades dos funcionários Negros, LEAD está em uma posição na qual eu me conecto com pessoas que se parecem comigo, entendem minhas preocupações, percorreram os mesmos caminhos que eu e olharão para além dos meus erros para ver minhas necessidades. LEAD é inspirador, dedicado e sempre pronto para resolver as coisas. Melhor que isso, impossível!”



— Regina Jackson, Consultora de LEAD e Diretora de Gestão de Escritórios, Escritório de Arlington da TNC

Mais adiante em 2022 e além, a LEAD continuará a envolver funcionários afrodescendentes por meio de eventos permanentes, convidando colegas negros da TNC para falar sobre suas trajetórias em conservação e aconselhamento para refletirmos, reconectarmos e nos reconhecermos na natureza.



© CHAD WIGGINS A TNC trabalha com os descendentes diretos e culturais das terras e águas de Kīholo, na costa Kono da Ilha do Havai. Este trabalho incorpora muitos princípios bioculturais Indígenas e representa uma forte parceria de gerenciamento de recursos nesta emblemática reserva que une a terra e o mar.

A REDE NATIVA DO MERG ESTENDE-SE AOS COLEGAS HAVAIANOS DA TNC

Exaltando a TNC como um lugar onde diferentes culturas prosperam para o bem do planeta | merg@tnc.org



MULTICULTURAL
Grupos de Recursos de Funcionários

O ERG Multicultural lançou a Rede Nativa como um espaço de reunião virtual para incentivar as conexões entre os funcionários Indígenas da TNC. Em 2021, as unidades de negócios do Havai e Palmyra colaboraram para replicar esse esforço com o objetivo específico de celebrar a história singular e a importância biocultural do Arquipélago do Havai.

A Rede Nativa do Havai e Palmyra amplia a capacidade da TNC de mobilizar e integrar contexto cultural, história, conhecimento, valores e práticas em todos os aspectos do trabalho de conservação. Os *Princípios Orientadores* declarados do grupo expressam sua visão de um realinhamento entre as atividades humanas e o lugar em um relacionamento de cuidado recíproco que resulta na prosperidade conjunta de 'aina (terra) e kanaka (pessoas).

“Após participarmos de algumas reuniões da Rede Nativa Global e interagir mais profundamente com nosso extenso grupo de funcionários Indígenas da TNC, testamos o modelo mais localmente, com a parcela significativa de funcionários havaianos nativos da Unidade de Negócios do Havai e Palmyra. O modelo revelou rapidamente nossas ideias comuns sobre como o conhecimento, os valores e as práticas Indígenas podem melhorar nosso trabalho aqui.”

— Samuel M. 'Ohukani'ōhi'a Gon III, Ph.D,
Membro da Comissão de Coordenação do MERG
e Cientista Sênior Consultor Cultural, TNC Havai



RECONHECEMOS...

- A riqueza da cultura havaiana, em todos os seus aspectos, tangíveis e intangíveis, como resultado direto de nossas riquezas biológicas e ecológicas.
- O Havai como a cultura local e o conhecimento biocultural havaiano como o principal foco do grupo, sem deixar de incluir o valor que todo o conhecimento e as tradições da comunidade local trazem para a conservação no Havai.
- O grande valor das informações culturais baseadas no lugar inseridas em nossas avaliações e a importância de criar sistemas técnicos para documentar as fontes de conhecimento tradicional e biocultural nos locais onde trabalhamos.
- Que esse conhecimento cultural de uma ilha, moku/ahupua'a, talvez não se aplique a outras.



BUSCAMOS...

- Causar o maior impacto possível no alinhamento das abordagens bioculturais com as comunidades e os parceiros e no intercâmbio de mensagens com apoiadores e o público em geral.
- Descartar os preconceitos da classificação de pesquisadores e especialistas incluindo os detentores do conhecimento cultural nos locais onde trabalhamos.
- Fontes comunitárias do conhecimento tradicional local em todos os lugares onde trabalhamos.
- Ingressar em redes de conhecimento existentes como membros participantes e colaboradores em benefício de toda a rede, como acontece em nossos programas marinhos, para nos aproximarmos das redes de conhecimento ancestral do konohikiknowledge networks of the konohiki.



TRABALHAMOS PARA...

- Evitar generalizações e ser os mais específicos possível sobre o conhecimento local.
- Integrar o foco orientado pela ciência da TNC ao conhecimento indígena.
- Proteger o conhecimento tradicional sensível contra a apropriação e o abuso e reconhecer os direitos de propriedade do conhecimento intelectual.
- Criar e incentivar a criação de competência e fluência no 'ōlelo (idioma) em nosso trabalho e em nossas comunicações.
- Incorporar o contexto do ahupua'a/moku, do ponto mais elevado até o mar, e aproveitar sua base de conhecimentos tradicionais nos locais onde trabalhamos.
- Garantir que o conceito centralizado de 'āina significa que nosso trabalho de pequena escala não deve ser ignorado; é a maneira mais poderosa de conectar as pessoas ao lugar e aos elementos vivos desse lugar.
- Ampliar a gestão colaborativa dos ecossistemas terrestres na mesma essência que buscamos os modelos de gestão colaborativa marinha (ex.: Hā'ena, Ka'ūpūlehu e Mo'omomi)



© JIM PETRUZZI Recifes saudáveis como este em Maui são mais resilientes aos efeitos da mudança climática.



© TNC Início da manhã em Montrose, Colorado, local de um passeio promovido por uma parceria TNC-PepsiCo demonstrando o manejo da floresta e do fogo e projetos de eficiência em irrigação.

PARCEIROS DO NATURE'S PRIDE PARA LGBTQ+ GLOBAL DA TNC

Adotando a inclusão na TNC com relação à orientação sexual, identidade e expressão de gênero | naturespride@tnc.org

Todos sabem que a celebração do Orgulho varia muito de um lugar para outro. Por exemplo, existe um grande contraste entre as liberdades desfrutadas pelos colegas dos Estados Unidos e aqueles em algumas partes da Ásia-Pacífico, onde as identidades LGBTQ+ são particularmente vulneráveis a estigma, discriminação e ação penal.

Para ajudar a nivelar esse campo, a TNC oferece benefícios igualitários a todos os funcionários LGBTQ+ que vivem, trabalham e viajam por todo o mundo. Esses benefícios incluem pagamento de seguro saúde para parceiro(a) do mesmo sexo/ mesmo gênero e diretrizes para relatar interações prejudiciais. Até recentemente, esses benefícios nem sempre eram bem divulgados e, algumas vezes, conflitavam com a legislação local.



“Por ser uma pessoa não binária, era desanimador começar a trabalhar em uma nova organização sem saber o que esperar, mas graças ao Nature's Pride, encontrei uma comunidade maravilhosa de pessoas LGBTQ+ entusiasmadas, onde aprendi a confiar em mim mesmo e na minha identidade. Eu tinha esperança de poder devolver aquele presente oferecendo a mesma oportunidade a todos os meus colegas LGBTQ+.”

— August Walters, Colíder do Nature's Pride e Analista de Dados de Marketing Sênior da TNC

Em 2021, o Nature's Pride iniciou uma parceria com a equipe de Gênero e Equidade da Ásia-Pacífico para centralizar e codificar os apoios equitativos da TNC para colegas LGBTQ+. Trabalhando em colaboração com as equipes de Pessoal, Jurídica e de Segurança, o grupo criou um manual vivo, chamado [Abordagem de Equidade, Privacidade e Segurança para Pessoal LGBTQ+ e Simpatizantes](#), que:

- Define a lacuna de equidade entre os valores da TNC e legislações locais
- Consolida os princípios descritos nos manuais de [Assistência a Equidade, Segurança](#) e [Viagens Internacionais de Funcionário LGBTQ+](#) da TNC
- Destaca os benefícios equitativos e os recursos disponíveis para os funcionários da TNC
- Conecta os funcionários necessitados com os canais apropriados para apoio

Representando a primeira iniciativa desse tipo para a TNC, o Nature's Pride revisará e atualizará periodicamente o documento [Abordagem de Equidade, Privacidade e Segurança para Pessoal LGBTQ+ e Simpatizantes](#) à medida que novas informações forem disponibilizadas. Nesse ínterim, os funcionários são incentivados a compartilhar dúvidas, sugestões e outras contribuições acessando naturespride@tnc.org.



© CHERYL MILLETT Ginny Hamilton, especialista em trabalho comunitário e voluntária, comemora o Polk Pride Festival e o 50º aniversário da Reserva de Tiger Creek.



KATE BISHOP (ela)
Gerente de TI, TNC, Oeste dos EUA e Canadá

Kate Bishop já foi colíder do ERG da Nature's Pride, onde trabalhou por três anos. Seu trabalho na TNC lhe permite explorar interesses como direitos humanos, psicologia e o meio ambiente, além do impacto de DEIJ para todos.

[Clique aqui](#) para assistir a uma entrevista com Kate.

P: O que mais a estimula sobre seu trabalho atualmente?

R: Estou liderando uma equipe de projeto para a Nature's Pride implementar uma Rede Global de Aliados de LGBTQ+. Trabalhamos para promover a cultura de inclusão na TNC de modo que os funcionários possam sentir-se seguros em revelar-se e falar sobre seus familiares LGBTQ+, mesmo que eles vivam e trabalhem em uma região do mundo menos tolerante.

P: O que a estimula fora da TNC?

R: Comecei a me preparar para me formar em Psicologia. Sinto uma forte afinidade com Carl Rogers, que ensinou a consideração positiva incondicional, autenticidade e respeito pelos outros em todas as interações. Grande parte de DEIJ é allyship, que eu sempre senti que está relacionado com curiosidade associada a empatia (não simpatia). A comunicação é uma parte essencial deste trabalho, portanto, estou sempre buscando entender as diferentes perspectivas e criar um diálogo significativo. Todos nós temos uma história pessoal para contar e estou ansiosa por continuar a aprender em minhas aulas, no trabalho e com todas as pessoas que encontro.

STIGMAFREE PROVOCA O DIÁLOGO PARA EXPLORAR A ACESSIBILIDADE EM TERRAS DA TNC

Reconhecimento do valor que as pessoas com todas as habilidades agregam à conservação | stigmafree@tnc.org



STIGMAFREE

Grupos de Recursos de Funcionários

Em março, o ERG StigmaFree fez parceria com a equipe Jurídica da TNC e com Leveraging Our Lands (Alavancando nossas terras) para a realização de um painel de dois dias intitulado Ampliando a Acessibilidade em Nossas Terras, que focou a importância de criar espaços públicos inclusivos e acessíveis.

O evento virtual atraiu 184 participantes e apresentou palestrantes de toda a TNC e de organizações parceiras, que exploraram tópicos relacionados à instalação de recursos de acessibilidade nas reservas da TNC, envolvimento com a comunidade de deficientes físicos e cumprimento das exigências legais de acessibilidade para as áreas abertas ao público.

Os organizadores atenderam ao interesse da comunidade ao trazer esses tópicos à tona, com o objetivo primordial de habilitar a aprendizagem e a colaboração em toda a TNC. Por intermédio de conversas guiadas em pequenos grupos e em grupos de discussão, os participantes puderam estabelecer estreita conexão com outros participantes, palestrantes, anfitriões e panelistas.

O primeiro dia do webinar abordou um tema relevante, com apresentações que enfatizaram de que modo as leis de acessibilidade se aplicam às áreas de preservação, escritórios e propriedades de servidão de conservação da TNC. As apresentações e recursos de pesquisa independentes concentraram-se em perguntas que incluíram:

- **O que a TNC está fazendo para avaliar a conformidade?**
- **Quais leis se aplicam às reservas, escritórios, servidões de conservação da TNC e áreas públicas?**
- **Quais requisitos se aplicam a trilhas, áreas de piquenique, locais de acampamento e outros espaços ao ar livre?**
- **Quando cadeiras de rodas e outros dispositivos de mobilidade a motor devem ser permitidos?**
- **Quais são as regras que regem animais de serviço?**
- **Quando intérpretes de linguagem de sinais e outros recursos e serviços auxiliares devem ser fornecidos?**



© JERRY MONKMAN/ECOFOTOGRAFIA Max Morelli da Opportunity Networks aproveitando a All Persons Trail com seus clientes Drew e Kevin.



© ROBERT FINDLING/TNC Caminhada guiada em meio à natureza na Santa Fe Canyon Preserve.

No segundo dia, o público ouviu estratégias para atrair pessoas com deficiência para falar sobre os obstáculos ao acesso à natureza e à conservação. Ao longo da série, os apresentadores falaram sobre dificuldades pessoais e soluções singulares reveladas em seu trabalho com acessibilidade na Raven Ridge Natural Area, Santa Fe Canyon, Nag's Head Woods e outras reservas da TNC.

“O StigmaFree ficou muito satisfeito em ter identificado a acessibilidade às nossas reservas como uma importante questão para nossa organização e por ter reunido uma equipe diversificada de colegas para planejar e facilitar esses dois dias de workshop. Foi realmente inspirador ver o nível de entusiasmo e comprometimento do pessoal da TNC para tornar nossas terras e águas mais acessíveis.”

— Terry Sullivan, Diretor Estadual da TNC do Novo México e Patrocinador Executivo do StigmaFree



PERSPECTIVAS DOS EXECUTIVOS

“Sou particularmente grata aos nossos Grupos de Recursos de Funcionários que estão reunindo funcionários de toda a organização para apoiar nossa comunidade TNC. Este relatório apresenta parte do excelente trabalho que esses e outros grupos estão realizando em todos os programas e localidades geográficas para aprender entre si e compartilhar ideias e recursos para a criação de um local de trabalho inclusivo.”

Jennifer Morris, Presidente do Conselho de Administração da TNC



© VINS/TNC Ana Jimenez-Omana (TNC Kansas), Christina Wayne (TNC Golfo do México), Melissa Wahl (The SAVE Farm), Kelley Hamrick (Política de Clima da TNC), Amanda Perron (TNC Palmyra), Erik Oberg (TNC Califórnia), Stephanie Koder (TNC Bezos Earth Fund)

VINS APOIA OPORTUNIDADES PARA VETERANOS SALVAREM FAZENDAS E O PLANETA

Reconhecendo as habilidades, experiências e contribuições singulares dos veteranos de todo o mundo, suas famílias e aliados na TNC | vins@tnc.org

A agropecuária sustentável beneficia todo o planeta e tem um valor especial para alguns veteranos militares. Aprender a plantar trigo, criar gado, tratar de colmeias, cultivar pomares e outras práticas rurais ajuda os veteranos a adquirir habilidades importantes para sua subsistência e desenvolver oportunidades de carreira. A aquisição dessas habilidades também propicia oportunidades para curar traumas físicos e mentais que, algumas vezes, resultam do serviço militar.

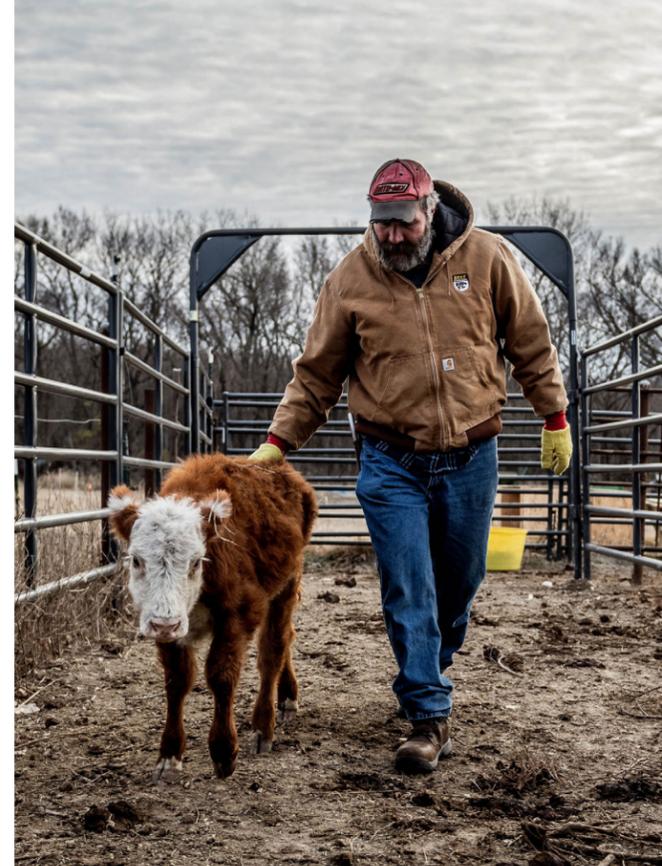
Essa é uma missão da [Servicemember Agricultural Vocation Education \(SAVE\) Farm](#), uma organização sem fins lucrativos que estende o treinamento agrícola e outros serviços a veteranos e suas famílias em seu campo de treinamento de 124 hectares, próximo a Fort Riley, no Kansas. Duas vezes ao ano, os líderes da SAVE reúnem um grupo de estudantes em seu programa de certificação de 440 horas. O currículo abrange desde aprendizado em sala de aula até treinamento prático, com terapia, reabilitação e recursos de apoio de pares elaborados especificamente para veteranos.



VETERANS IN NATURE'S SERVICE

Grupos de Recursos de Funcionários

O Diretor da TNC no estado de Kansas e apoiador executivo do VINS, Ron Manes, juntamente com os funcionários da TNC no Kansas e Nebraska, perceberam a importância de apoiar a missão da SAVE para treinar veteranos em agricultura regenerativa. Em 2020, o pessoal da TNC soube que os donos da fazenda de treinamento arrendada pela SAVE planejavam vender a propriedade. Reconhecendo as melhorias que a SAVE havia feito na terra, além da importância de ter um local de treinamento estável, a TNC associou-se ao The Conservation Fund para permitir que a SAVE adquirisse a propriedade.



© DANIEL J. VIDETICH Ross Wahl, Cogestor, SAVE Farm

Com as instalações de treinamento garantidas, a TNC trabalha agora em parceria com a SAVE para promover sua missão e fornecer treinamento em agricultura regenerativa, técnicas de conservação da água e aplicação eficiente de fertilizantes voltados para a criação de solos saudáveis e redução da poluição da água.

“Por ter uma história ligada à agricultura e sendo, eu mesmo, um veterano, é maravilhoso ver o trabalho que a SAVE Farm está realizando para ajudar os militares a fazerem a transição para carreiras agrícolas sustentáveis.”



— Erik Oberg, Membro VINS da Comissão de Coordenação e Gerente de TI, TNC Califórnia

UNIDOS EM DEFESA DO NOSSO PLANETA

Em todo o mundo, os veteranos e pessoal militar são treinados e concentrados nos objetivos ambientais. Apesar disso, essas pessoas muitas vezes precisam fazer um esforço maior para se conectar de forma significativa com o trabalho de conservação. O VINS busca preencher essa lacuna reconhecendo e valorizando as contribuições dos veteranos em todo o mundo, ao mesmo tempo em que trabalha localmente para atrair, reter e impulsionar suas habilidades singulares e perspectivas em conservação.



“Trabalhei como Marinheiro Líder Timoneiro da Polícia Naval na Real Marinha Australiana de 1988 a 1995. Como veterano, reconheço e aprecio o imenso valor que as pessoas do serviço militar levam para organizações globais, como a TNC.”

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



EVENTOS E PROGRAMAS WIN COMBATEM O PRECONCEITO DE GÊNERO NO LOCAL DE TRABALHO

Defendendo a mudança de sistemas para promover a igualdade de gênero e criar oportunidades para as mulheres em todo o mundo | win@tnc.org



WOMEN IN NATURE

Grupos de Recursos de Funcionários



“Ser uma WINer significa que fazemos parte de uma rede de apoio de mulheres e aliados que reconhece e defende todas as pessoas que se identificam como mulher, compreendendo todas as realidades, impactos, proporções e necessidades interseccionais e diferentes. Significa ter o privilégio de trabalhar lado a lado com as mulheres que você admira e que inspiram você todos os dias, moldando o futuro equitativo e inclusivo que desejamos ver em nosso local de trabalho global. Ser uma WINer significa saber que juntas somos mais fortes. Vamos WINners!”

— Karina Vega Parra, colíder WIN e Gerente de Relações com Doadores da TNC

Nos dias 7 e 8 de março, colegas da conservação da TNC juntaram-se ao ERG Mulheres na Natureza (WIN na sigla em inglês) para a Quebra de Preconceito, uma prática de dois dias por ocasião do [Dia Internacional das Mulheres](#) com apresentações sobre preconceito de gênero no local de trabalho. As mulheres palestrantes contaram suas histórias pessoais para criar conscientização ao mesmo tempo em que ressaltaram a importância da allyship e outras ferramentas e recursos para superar o preconceito.

Todos os funcionários da TNC são convidados a acessar as gravações e informações desse evento por meio da [página da WIN no Connect](#), com destaques que incluem:

- [Recursos do Dia Internacional das Mulheres](#) para o planejamento de reuniões internas, eventos e encontros na TNC.
- [Postagem no blog](#) com a história pessoal de superação de preconceito de Sarah Gammage, Membro da Comissão de Coordenação do WIN.
- [Série de vídeos](#) destacando as histórias de vida de Julie Robinson, Balj Batjargal, Grace McMurry e Samuel Barreto.
- [Artigo](#) de autoria de Meg Bresnahan e Robyn James, que examina a função da violência global disseminada contra as mulheres que atuam em conservação e oferece orientação prática para fornecer apoio centrado na sobrevivente e informado sobre trauma.

© IAN PATTERSON/ TNC Molly Payne Wynne, quer que sua jovem filha veja mulheres trabalhando como cientistas. “Quero que ela saiba que pode ser o que ela quiser.”



© JENNA ALEXANDER



HOMENS COMO ALIADOS (MAA)

Para marcar o 70º aniversário da TNC em outubro, a WIN fez uma parceria com *Homens como Aliados* (MAA na sigla em inglês) para apresentar As Primerias Influenciadoras: celebrando Mulheres Fundamentais [na História da TNC](#) para mais de 280 colegas de todo o mundo.



HISTÓRIAS INSPIRADORAS

No México e Norte da América Central (MNCA) as Mulheres Locais na Natureza (L-WIN) compilou histórias inspiradoras sobre mulheres abrim do caminho para um planeta mais [sustentável](#).



UMA LÍDER PARA SUA COMUNIDADE

Habiba Tadicha foi a primeira mulher a ser eleita presidente de uma conservação formada por membros da Northern Rangelands Trust e é atualmente vice-presidente do Conselho de Anciãos da NRT. “Tornei-me líder porque vi que as mulheres estão ficando para [trás](#).”



ENVOLVENDO AS MULHERES NA CONSERVAÇÃO

Robyn James, Consultora de Gênero da TNC na região da Ásia-Pacífico, ajuda a aumentar a capacidade das mulheres de áreas rurais a tomar decisões sobre conservação que impactam sua vida e suas [comunidades](#).



© WIN/TNC Durante uma visita em abril de 2022 ao estado do Pará, no Brasil, a CEO da TNC, Jen Morris, reuniu-se com funcionários locais, membros da L-WIN Brasil e outras mulheres líderes naquele local icônico da Amazônia. Morris falou sobre o importante impacto social do trabalho da TNC com Povos Indígenas e Comunidades Locais. A L-WIN Brasil empregará esse conhecimento ao seu trabalho diário no campo por meio de uma série de sessões de aprendizado sobre Diagnóstico de Gênero



© YEP/TNC Funcionários reúnem-se para o Workshop Virtual sobre Narração de Histórias do YEP.

WORKSHOP SOBRE NARRAÇÃO DO YEP INSPIRA O CRESCIMENTO PROFISSIONAL

Impulsionando o potencial das futuras gerações mediante a criação de uma cultura que lhes permita sentirem-se ouvidas, aceitas e valorizadas | yep@tnc.org



Em outubro, o ERG Profissionais Jovens e Promissoras (YEP na sigla em inglês) da TNC realizou um workshop interativo de dois dias, "Aprimorando sua Marca Pessoal Contando sua História." Este evento foi o primeiro de uma nova série de desenvolvimento de habilidades direcionada para fornecer treinamento relevante, recursos e orientação para apoiar os funcionários na sua trajetória profissional.

Aproximadamente 25 pessoas participaram do evento, envolvendo-se nas apresentações, exercícios de autorreflexão, grupos de discussão e sessões de Perguntas e Respostas desenvolvidas pelos funcionários da TNC e facilitadas por Francisco Matos e Bronwen Butler.

Acesse gravações do workshop de dois dias [aqui](#) e [aqui](#).

“Marca pessoal é o processo de dedicar tempo para entender e divulgar sua autêntica personalidade. Narrar sua história dá vida à sua marca pessoal de maneira divertida, compreensível e cativante. Desse modo, a fusão de marca profissional e narração foi uma combinação perfeita e interessante para este workshop.”

— Amrita Mahabir, Especialista da Comunidade de Conservação da TNC e Membro da Comissão de Coordenação do YEP

O evento teve dois objetivos:

- 1 Conferir aos participantes a oportunidade de aguçar sua perspicácia em narração e revelar sua marca pessoal aprofundando-se em seus valores, pontos fortes, traços de personalidade e histórias pessoais.**
- 2 Fazer apresentações e exercícios direcionados que forneçam aos participantes ferramentas importantes para articular e apresentar sua autêntica personalidade por meio de histórias memoráveis de alto impacto, para moldar conscientemente a reputação profissional e a imagem.**

Os organizadores escolheram intencionalmente um formato de grupos pequenos para incentivar o compartilhamento mais aprofundado e a criação de senso de comunidade. Além de proporcionar desenvolvimento pessoal e profissional, os organizadores esperam que a série fortaleça este senso de comunidade em toda a The Nature Conservancy que permita que todos os YEPs sintam-se mais conectados e realmente apoiados.

O grupo está atualmente analisando feedback e novos eventos estão sendo preparados com temas que podem incluir:

- Superando a síndrome do impostor
- Eliminando a insegurança e construindo a confiança
- Percorrendo relacionamentos profissionais desafiadores
- A arte de fazer networking e construção de empatia profissional
- Elaboração do currículo e da carta de apresentação perfeitos
- Combatendo a exaustão com foco
- Planejamento e priorização para impulsionar a produtividade

REAÇÕES DOS PARTICIPANTES

“Realmente gostei muito da natureza interativa do workshop, o conteúdo atraente e relevante, além do sentimento/atmosfera geral criado pelos líderes do YEP e dos apresentadores.”

“Agradeço pela acolhida. Contar histórias é uma parte muito importante do nosso trabalho na TNC e uma coisa que os doadores e administradores perguntam o tempo todo—como eles podem nos ajudar a contar nossas histórias.”

“Este é um dos meus primeiros eventos, pois sou um funcionário novo. As apresentações foram excelentes, e foi muito bom ver os colegas do mundo inteiro participando ativamente.”



© YEP/TNC Membros participam de um retiro na Hart Prairie Preserve da TNC (2019).

Construção de um Local de Trabalho Inclusivo

© TNC Cena do vídeo de boas-vindas do ERG (2021)



Quando olhamos adiante e trabalhamos juntos para alcançar nossas ambiciosas Metas para 2030, sabemos que nosso trabalho futuro prosperará graças às nossas equipes, nossas diferentes histórias de vida e perspectivas, além de nosso foco em um local de trabalho equitativo de inclusão e bem-estar. Nosso objetivo é que a TNC seja uma organização na qual os funcionários possam trazer sua autêntica personalidade para o trabalho todos os dias e que possamos celebrar e aprender com nossas diferenças.

Na TNC, estamos comprometidos com a criação de uma cultura de local de trabalho no qual as pessoas tenham um verdadeiro sentimento de pertencimento e de respeito mútuo durante cada interação. Acredito que um trabalho mais significativo, mais focado com nossos colegas em um ambiente mais diversificado, acolhedor e seguro contribua para uma vida gratificante, promova maior engajamento dos funcionários e ofereça uma experiência geral positiva para todos.

Continuamos avançando com nosso trabalho graças à dedicação de cada um de nossos funcionários e membros da comunidade. Sabemos que nosso pessoal se sente mais motivado para realizar um excelente trabalho quando suas contribuições são reconhecidas e valorizadas. Estou totalmente comprometida com o apoio aos nossos funcionários e o fortalecimento de uma cultura de confiança, respeito e apreço para todas as pessoas no ambiente de trabalho.

Sheryl Trim

Diretora de Relações com Funcionários e Engajamento

INTERPRETAÇÕES DE DADOS ORIENTAM VISÃO DE ONE CONSERVANCY PARA O FUTURO

Os fatos que moldam nosso mundo geralmente aparecem como notícias, reunidas, escritas e compartilhadas por veículos de divulgação em todo o mundo. A equipe global de Sistemas e Dados de RH da TNC é composta por repórteres por suas próprias qualidades que captam, analisam e compartilham uma ampla quantidade de dados relatados todos os dias. Esses dados formam um quadro de DEI – quem somos em termos de idade, nível de experiência, origem socioeconômica, raça, país de origem, orientação sexual, capacidade neural e muito mais.

Diante do volume, da sensibilidade e da natureza em progressiva mudança desses tipos de dados, os relatórios e a análise exigem uma abordagem profundamente participativa. A equipe de Serviços de Dados de TI associou-se aos Sistemas de Dados de GDEI e RH para entender as sutilezas de como esses dados são coletados e definidos. Embora assegurando o manuseio cuidadoso de todos os dados pessoais, os Serviços de Dados compilaram um modelo de dados robusto aprimorado com uma camada de inteligência comercial, assim como um amplo painel alimentado por definições de negócios e medições calculadas.

Especialmente, quando trabalhando com dados que são tão pessoais, os relatórios quantitativos representam apenas parte da história quando avaliamos a mudança ao longo do tempo. Por esses e outros motivos a equipe de dados trabalha em estreita colaboração com uma série de parceiros internos, compartilhando conhecimento e melhores práticas em todas as etapas.



PERSPECTIVAS DOS EXECUTIVOS

“A Equipe de Pessoas da TNC dedica-se a ouvir nossos funcionários e responder com atenção a todas as equipes internas. Estamos utilizando e desenvolvendo nossas ferramentas e treinamentos de Recursos Humanos (RH) para melhor apoiar e reter funcionários e, ao mesmo tempo, interagir com diversos bancos de candidatos que reflitam as com unidades nas quais trabalhamos. Nosso objetivo é construir uma cultura de apreço, compromisso e bem-estar na TNC.”

Michael Tetreault,

Diretor Executivo de Pessoas

Ao adotar a interpretação dos dados desta forma colaborativa, a TNC ganha não apenas parâmetros de referência confiáveis para monitorar o progresso e o desempenho atuais em comparação com outras organizações globais, mas também um retrato sutil que podemos usar para continuarmos transparentes, responsáveis e focados em DEI à medida que trilhamos um crescimento sem precedentes rumo ao futuro.



“Dados acionáveis ajudam-nos a tomar decisões abalizadas de maneira significativa e eficiente. A colaboração com nossos parceiros internos tem sido um excelente exercício de

intercâmbio de conhecimento e automação de processos para produzir painéis de DEI confiáveis.”

— Sofia Hayauddin, Gerente Sênior, Sistemas de Dados Globais de Recursos Humanos

“Conhecer o contexto de negócios a partir de qualquer dado pode ter valor inestimável na decisão de como visualizar e apresentar as informações da maneira mais clara e acessível.

A colaboração e a iteração sobre este projeto finalmente resultaram em um produto final mais robusto adequado para o objetivo de promover a transparência e a responsabilização no modo com o a TNC molda e administra a força de trabalho.”

— Ashley Craighill, Diretora Associada de Inteligência Empresarial e Análise





Equipe do Programa de Fidelidade de Doadores, Planejamento de Doações da TNC



Convite de Comunicações do ERG



Drag Bingo recebido pelo ERG Nature's Pride (2022)

DECLARAÇÃO DE ORGULHO DA TNC



Todo mês de junho, pessoas em todo o mundo reúnem-se para celebrar o Orgulho, que reconhece as lutas e as contribuições das pessoas LGBTQ+ (lésbicas, gays, bissexuais, transgênero, queer e todas as outras identidades de gênero e orientações sexuais declaradas por membros da comunidade). Essas contribuições ajudam a tornar nosso mundo – e a conservação – mais inclusivos para todos.

Orientados por nosso Grupo de Recursos de Funcionários da Nature's Pride e muitos colegas em toda a TNC, queremos usar nossa voz para celebrar a força que a diversidade confere à missão de proteger as terras e águas das quais TODA a vida depende.

Para a nossa organização, isso significa incluir **perspectivas e histórias de vida mais diversificadas** na tomada de decisão, mais precocemente e com mais frequência. Significa fazer uma pausa para ouvir e aprender com as comunidades às quais servimos, enquanto trabalhamos para solucionar os problemas urgentes que assolam nosso planeta. Significa denunciar práticas e políticas homofóbicas que prejudicam e comprometem as identidades e os direitos das pessoas LGBTQ+. Na TNC reconhecemos que ainda há muito a fazer e a entender para incorporar melhor nossos valores e agradeceremos à comunidade LGBTQ+ por promover e servir de modelo de diversidade, equidade e inclusão.

A TNC orgulha-se de trabalhar e apoiar os membros, colegas e parceiros da comunidade LGBTQ+. Juntos, estamos trabalhando com respeito e integridade para sermos aliados de pessoas de todas as origens e comunidades, para que nossa organização e nossos esforços de conservação possam ser mais inclusivos para todos.



CONSCIENTIZAÇÃO CULTURAL ORIENTA NOVO PLANO DE AÇÃO DE DEI PARA O BRASIL

Cinquenta e seis por cento da população brasileira identificam-se como negros ou pardos, embora essa demografia reflita-se em apenas três por cento dos funcionários da TNC no Brasil. Em resposta a essa disparidade, os líderes das unidades de negócios conseguiram financiamento do GDEI para desenvolver um Plano de Ação de DEI em duas etapas, voltado especificamente para o aumento da diversidade racial, como um primeiro passo de uma jornada de conscientização maior.

ETAPA 1

Os organizadores realizaram uma série de workshops reunindo dados demográficos e contribuições das partes interessadas para entender melhor a composição cultural das unidades de negócios e oportunidades de DEI. Logo surgiu a necessidade de remodelar o recrutamento e seleção para concentrar esforços mais diretamente nas comunidades de candidatos negros e pardos.

“Desde o início deste trabalho, a população negra da TNC aumentou em 20%. Para alcançarmos nossas expectativas globais acerca de DEI, o trabalho e a mudança precisam começar em nossa própria casa.”



— Caroline K. Caggiani, Gerente Regional de Projeto de DEI, TNC da América Latina

ETAPA 2

Além de desenvolver um Plano de Ação de DEI de longo prazo, os líderes do Brasil contrataram uma empresa de consultoria local confiável para planejar eventos e ações com o objetivo de intensificar o envolvimento e a conscientização cultural dos funcionários:

Webinar com apresentações de funcionários pelo Dia das Pessoas com Deficiência no Brasil

Pesquisa de DEI com todos os funcionários

Boletins informativos mensais e outros materiais compartilháveis que comemoram diferentes feriados e observâncias, realizações dos funcionários e muito mais

Workshop sobre Preconceitos Inconscientes

Hora do Arco-Íris, sessão de networking liderada por funcionários em comemoração ao Mês do Orgulho (veja abaixo)



PERSPECTIVAS DOS EXECUTIVOS

“Por ser um membro relativamente novo da The Nature Conservancy, estou comprometido em encontrar diferentes bancos de talentos para trazer para nossas equipes e conduzir o progresso na direção de nossas metas para 2030. Nossas equipes de investimento de impacto, mercados de carbono e engajamento corporativo, todas elas oferecem oportunidades interessantes para pessoas em escolas de negócios, programas de financiamento e programas científicos tradicionais realizarem um trabalho inovador. Começamos e vamos continuar focados em recorrer a redes de comunidades de negros, nativos americanos, hispânicos e asiáticos, bem como comunidades economicamente vulneráveis que possam ingressar na nossa equipe e nos tornar mais informados e mais eficazes. Este é meu compromisso.”

Matthew Arnold, Chefe Global de Financiamento de Impacto e Mercados



Equipe da Iniciativa de DEI da Unidade de Negócios de Colorado

PILOTO DE VIVENDO NOSSOS VALORES PRODUZ IMPACTO DURADOURO DE COLABORAÇÃO EM DEI

Em 2019 a TNC lançou *Vivendo Nossos Valores* (LOV, na sigla em inglês), uma iniciativa interna concentrada na mudança de prioridades, de forma que a maneira como trabalhamos juntos seja tão importante quanto o que fazemos. A transformação de intenções em ação no que se refere a diversidade, equidade e inclusão (DEI) surgiu como uma importante prioridade dessa iniciativa.

Com o principal objetivo de fazer progresso significativo na integração de DEI, o *Vivendo Nossos Valores* uniu duas unidades de negócios e as desafiou a trabalhar em colaboração para des cobrir e mencionar os obstáculos ao sucesso. Ao todo, oito unidades de negócios optaram por participar desse programa piloto de mentoria, com quatro unidades, Rhode Island/Connecticut e Colorado/Oregon, formando uma parceria aprofundada.

“A unidade de negócios do Colorado está envolvida no trabalho de DEI há muitos anos, especialmente por meio do nosso trabalho em cidades, esforços de conservação com Nações Tribais e parcerias com organizações dedicadas a incentivar futuros líderes em conservação. Ter a unidade de negócios do Oregon como nosso mentor para a parceria em *Vivendo Nossos Valores*, conferiu raízes mais profundas ao nosso trabalho de DEI. Somos gratos ao pessoal de Oregon por sua parceria, pois ela ajudou a estimular nossos esforços de DEI de maneiras novas e empolgantes.”

— Carlos Fernandez, Diretor do Estado, TNC Colorado

A unidade de Colorado estava ansiosa por aprender e desenvolver a estrutura de DEI que seus colegas de Oregon implementaram antes de ingressar no programa piloto. Aquela jornada incluiu a formação de um Grupo de Trabalho de DEI em 2016 e a criação de Planos de Ação de DEI de Oregon para o exercício financeiro de 2019 e o exercício de 20-21. A equipe está finalizando seu próximo plano de ação para o exercício financeiro 22-25 em conjunto com o mais recente plano estratégico de Oregon.

Inicialmente, Oregon deveria atuar como mentor de Colorado, mas logo ficou claro que a parceria seria um intercâmbio verdadeiramente benéfico para ambos. Funcionários e administradores de ambos os programas se reuniram regularmente durante a parceria de um ano, realizando sessões de aprendizagem sobre DEI em conservação, participação e inclusão dos funcionários, inspirando e investindo em futuros conservacionistas, liderança de administradores, aquisições e outros tópicos. A abrangência da associação de perspectivas ajudou ambas as equipes a formar relacionamentos nos quais elas continuarão a confiar quanto a aprendizagem e solução de problemas nos próximos anos.

Após a parceria, ambas as equipes começaram imediatamente a utilizar aprendizados empolgantes. Em um resultado imediato, as áreas de foco e o Plano de Ação do Oregon orientaram a iniciativa do Oregon de incluir 80% dos funcionários e lançar seu primeiríssimo Plano de Ação de DEI em janeiro de 2021.

As metas e estratégias ambiciosas descritas a seguir aumentarão o valor da diversidade, inclusão, equidade e justiça em toda a unidade de negócios do Colorado e terão, em troca, uma abordagem do Oregon desenvolvida e inspirada para a criação do seu próximo Plano de Ação de DE.

“Trabalhar com nossos colegas do Colorado foi uma excelente experiência, como sempre. Embora tenhamos ingressado nesta parceria com a expectativa de que Oregon iria orientar a unidade de negócios do Colorado, acabamos por nos beneficiar mutuamente de maneiras que não havíamos previsto. Foi particularmente impactante para os membros da nossa diretoria poder conversar entre si. Inspirada pelo programa do Colorado *Construindo a Diretoria do Futuro*, nossa diretoria também adotou e implementou um programa semelhante.”

— Jim Desmond, Diretor Estadual, TNC Oregon

ÁREAS DE FOCO DE DEI

-  **Conservação**
-  **Investir e Inspirar**
-  **Aquisição**
-  **Participação e Inclusão dos Funcionários**
-  **Liderança de Voluntários**

Assista à reflexão dos membros das equipes de iniciativa de DEI de Colorado e Oregon acerca de sua parceria de um ano que ainda vai continuar.



Equipe da Iniciativa de DEI da Unidade de Negócios de Oregon



WORLD OFFICE TRABALHA PARA AMPLIAR DEI NO NÍVEL ORGANIZACIONAL

No ano passado, o World Office Development fez progressos animadores no sentido de cultivar um ambiente de arrecadação de fundos mais diversificado, igualitário e inclusivo para nossos colegas, voluntários e doadores em todos os níveis.

Seus esforços estão fundamentados na iniciativa interna Vivendo Nossos Valores (LOV) que a TNC lançou em 2019 e cujos primeiros passos incluíam uma Declaração dos Direitos do Arrecadador de Recursos. Entre os primeiros desses documentos sobre conservação, a declaração de direitos reafirma um compromisso da organização com o oferecimento de um local de trabalho e uma cultura em que as pessoas se sentem seguras, respeitadas e capacitadas para desenvolver a missão da TNC.

A partir do recebimento de feedback e das percepções dos colegas de toda a TNC, os líderes designaram uma Força Tarefa para Discriminação e Assédio e iniciaram a criação de um Plano de Ação de DEI do World Office que se concentra nos seguintes pilares:



Recrutamento, seleção e contratação



Criação de uma cultura de confiança e inclusão



Diversificação na participação de voluntários e doadores



Melhoria do apoio a colegas que sofrem assédio e discriminação



“Minha esperança é que por meio do nosso trabalho com DEI possamos aprender a ter comunicações honestas e abertas entre nós. Só teremos uma mudança significativa quando todos nos sentirmos seguros para nos expressar, sabendo que seremos realmente ouvidos e tratados com respeito e dignidade.”

— Jennifer Franer, Membro da Força-Tarefa de Confiança e Inclusão e Administradora de Doações, Escritório Mundial de Desenvolvimento da TNC

THOMAS BRACKEEN (ele)
Líder de Diversidade, Equidade e Inclusão do Escritório Mundial de Desenvolvimento da TNC

Thomas Brackeen ingressou na TNC em 2012 e desempenha um papel essencial no Plano de Ação de DEI do Escritório Mundial de Desenvolvimento. Thomas é um entusiasta da conservação baseada na fé e atualmente supervisiona a parceria da TNC com a Green the Church, uma iniciativa que instrui principalmente congregações afro-americanas em comunidades carentes acerca da justiça ambiental, mudança climática e práticas de conservação sustentáveis.

Clique aqui para assistir a uma entrevista com Thomas.

P: O que você mais aprecia neste projeto?

R: Pessoalmente, tenho sido estimulado pela esforço de cooperação deste projeto. Não se trata apenas do Desenvolvimento do Escritório de Arlington; este projeto está envolvendo várias divisões diferentes, bem como parceiros de fora da organização. Estamos pensando coletivamente em DEI em todos os seus diferentes aspectos e estamos vendo o impacto que podemos causar juntos.

P: Cite uma área que necessite de melhoria para o Plano de Ação de DEI?

R: Um desafio é que este trabalho é muito demorado, mas não queremos levar mais de 20 anos para planejar. Queremos ver a mudança mais cedo, e isso exige sermos mais focados em nossa abordagem e garantir que estamos pensando e nos preparando para 2030 e além.



PERSPECTIVAS DOS EXECUTIVOS

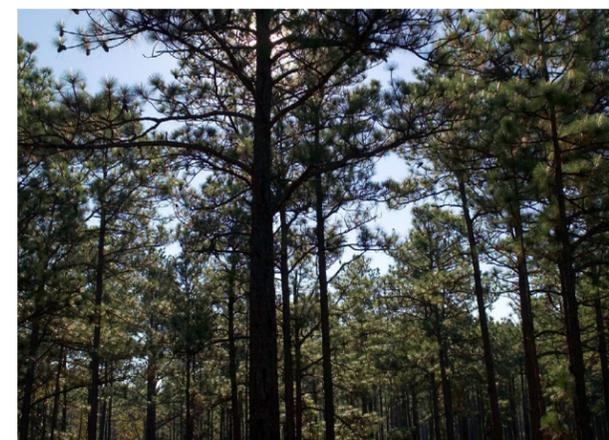
“ Isto é apenas o começo. Já realizamos muito e reconhecemos que temos muito mais a fazer para tornar a TNC mais equitativa, inclusiva, segura e focada nas pessoas. É inspirador fazer parte do progresso liderado por nossas forças-tarefa e estou ansioso para trabalhar com nossos colegas de todo o mundo para me certificar de que realmente vivemos nossos valores”

Tom Neises, Diretor Executivo de Desenvolvimento, World Office

TNC APOIA LEGISLAÇÃO SOBRE CRIMES DE ÓDIO DA GEÓRGIA

Em 2020 a Geórgia era um dos poucos estados do país sem uma legislação para crimes de ódio. O assassinato com motivação racial de Ahmaud Arbery no litoral da Geórgia aumentou a conscientização e a discussão sobre crimes de ódio, criando uma oportunidade para garantir apoio bipartidário à aprovação de uma lei contra crimes de ódio.

Por meio das discussões de DEI na divisão da TNC na Geórgia os funcionários BIPOC e voluntários disseram que a ameaça de violência por preconceito influenciou suas decisões sobre arriscar-se em florestas, parques e outras áreas naturais. Embora a adoção de uma atitude sobre uma legislação relacionada a crimes de ódio fosse uma postura incomum para a TNC, a divisão da Geórgia considerou que **as declarações alinhavam-se com nossos valores e nossa missão.** Hoje, essas declarações continuam a influenciar outras divisões da TNC para considerar compromissos e conversações semelhantes.



© MARK GODFREY/TNC Pinus Palustris próximo a Fort Benning



COMO COLABORAMOS

GDEI, RH, Relações com Funcionários, Ética e Conformidade e Departamento Jurídico participam de uma videoconferência semanal focada na melhoria e na compreensão da cultura da TNC. Essa reunião oferece uma oportunidade para que cada equipe compartilhe conhecimento e identifique tendências que estão começando a surgir em toda a organização e se beneficie das visões dos outros especialistas na função quanto à maneira de lidar com essas tendências. Além disso, esse grupo trabalha em iniciativas conjuntas, tais como a campanha de Conscientização sobre Microcomportamento no início do exercício financeiro de 2022.

Se desejar sugerir um tópico para esse grupo, envie suas ideias por MyVoice@TNC.org

“Por ser uma equipe global, a ECP oferece apoio inclusivo e orientação a todos os colegas de todas as origens em todo o mundo. Minha equipe e eu estamos trabalhando para criar uma cultura de integridade e pertencimento para todos na TNC e além.”



— Damaris Kilaka, Diretora de Ética, Conformidade e Privacidade da TNC África e Índia

ESCRITÓRIO DE INVESTIMENTOS FAZ PROGRESSOS NA DIVERSIFICAÇÃO DO FINANCIAMENTO NA TNC

Trata-se de uma verdade constrangedora para as organizações de todas as abrangências e tamanhos: mulheres e negros estão dramaticamente subrepresentados no setor de gestão de investimentos.

Na realidade, [a pesquisa da Knight Foundation](#) demonstra que, tanto as empresas de propriedade de mulheres, quanto as de minorias, gerenciam apenas 7% do capital do setor de gestão de ativos como um todo. Ao mesmo tempo, os resultados da [Pesquisa sobre Diversidade e Inclusão na Gestão de Ativos nos EUA do Investment Company Institute/McLagan](#) constatou que, embora as mulheres representem 42% da força de trabalho do setor de gestão de ativos:

Somente 25%

dos funcionários de nível executivo



são mulheres

Pessoas não brancas

compõem apenas **31%** do total do setor de gestão de ativos

e somente 16% dos executivos

O Escritório de Investimentos (OOI) da The Nature Conservancy destaca-se como uma rara exceção. Este grupo vem fazendo avanços significativos nos últimos anos para garantir a representação em todos os níveis, desde analistas até a diretoria, e essas medidas estão apenas começando.

OS VALORES DE DEI ESTÃO NA ESSÊNCIA DO PROGRESSO DE CIMA PARA BAIXO

OOI é responsável pela gestão dos investimentos de longo prazo e fundos de doações da TNC que totalizam mais de US\$3,7 bilhões. Desde a internalização das funções de investimentos iniciadas em 2020, o OOI vem focando na diversificação da carteira de investimentos da TNC com alterações drásticas e inclusivas nas políticas e processos, bem como a devida diligência em contratação e promoção.

Em fevereiro de 2022, com a supervisão do Comitê de Investimentos da Diretoria Mundial da TNC, o Escritório acrescentou o vocabulário de DEI ao documento que rege os investimentos da TNC, conhecido como Declaração da Política de Investimentos, ou IPS. A IPS inclui agora diretrizes formais para definir as comunidades subrepresentadas e promover as mulheres e homens não brancos por intermédio dos investimentos da TNC com práticas que incluem:



Contratar intencionalmente firmas de gestão de investimentos com propriedade diversificada, definidas como empresas com 33% ou mais do capital pertencente a mulheres, homens não brancos e/ou minorias subrepresentadas.



Incentivar as empresas de gestão de investimentos a contratar, treinar e orientar mulheres, homens não brancos e/ou minorias subrepresentadas, especialmente em suas equipes de investimentos, aumentando, assim, o ingresso de jovens talentos em investimentos diversificados.



Investir em estratégias que busquem capacitar minorias subrepresentadas com as ferramentas, recursos e capital financeiro para que "se manifestem da forma mais vantajosa."



“A diversidade é essencial, não apenas para tudo o que fazemos, mas também para quem somos. Coletivamente, nossa equipe vive em quatro continentes distintos e muitos de nós na América do Norte. Isso nos permite contribuir com diversidade de pensamento para nossa tomada de decisão e gestão do fundo de doações da TNC, além de outros ativos de longo prazo.”

— Bola Olusanya, Diretor Executivo de Investimentos da TNC e nativo nigeriano



© ALEX SNYDER Escritório da Equipe de Investimentos da TNC (2022)

A AVALIAÇÃO DA DIVERSIDADE ORIENTA PARCERIAS ESTRATÉGICAS

No futuro, o OOI também procurará continuamente empresas com liderança sênior diversificada, bem como aquelas que trabalham para capacitar as minorias subrepresentadas. A devida diligência nesta iniciativa envolverá a pesquisa da liderança sênior da empresa com questões relacionadas à diversidade.

“Isso não indica apenas a importância da diversidade para os distribuidores de ativos, como o OOI”, disse Olusanya. “Permite que o OOI tire conclusões sobre a preocupação de uma firma de gestão de investimentos com relação à diversidade, acompanhamento de esforços e expectativas ao longo do tempo.”

Para assegurar a responsabilização, o OOI contratará um acompanhamento dedicado ao DEI nos próximos meses para avaliar todas as atuais empresas de gestão de investimentos do portfólio da TNC pela ótica da diversidade. Os dados resultantes permitirão que o OOI adote decisões fundamentadas com relação ao portfólio e aumente a diversidade dos investimentos em nome da TNC.

“Essas medidas são projetadas para diversificar o portfólio de investimentos da TNC, mas elas não terminam aí”, ressalta Olusanya. “Pretendemos divulgar as informações coletadas, bem como nossas metas e nosso progresso. Para a TNC, nosso objetivo é garantir que nossa carteira de investimentos reflita as comunidades a que servimos. Em última análise, estamos objetivando maior diversidade no setor de gestão de ativos como um todo.”



PERSPECTIVAS DOS EXECUTIVOS

“A criação de uma cultura de DEI tem que ser conduzida a partir do topo de qualquer organização e abordei este desafio desenvolvendo uma equipe de liderança que adota os valores que diferentes origens, culturas, estilos de vida, experiências e educação trazem para a criação de soluções de impacto para a grande equipe da TNC à qual atendemos. Cada líder de departamento em Finanças Globais e TI incorporou DEI como parte de suas estratégias e, conseqüentemente, esta organização é extremamente diferente de quando ingressei em 2018.”

Leonard Williams, Diretor Executivo de Finanças e Administração da TNC



DOADORES DE OHIO ENCONTRAM ESTRATÉGIA DE DOAÇÃO SINGULAR

Jeff Chaddock e seu marido Mark Morrow são dois filantropos de Ohio que encontraram uma maneira singular de maximizar suas doações de caridade para diversas causas. Inspirados por seu duplo compromisso com a conservação equitativa e a Região de Appalachia, eles recentemente receberam a TNC e apoiadores em sua casa. Mais tarde, prometeram uma herança de US\$ 1.000.000 para o Programa de Diversidade Global, Equidade e Inclusão da TNC e o Programa de Appalachia. Mark e Jeff são estimulados pelo excelente trabalho que a TNC está desenvolvendo na interseção de equidade e inclusão para pessoas, particularmente em Appalachia, onde problemas globais, como a mudança climática e o acesso à água afetam de forma desproporcional as comunidades.

“A The Nature Conservancy é, sem dúvida, a iniciativa mais importante e mais profunda que poderíamos apoiar nesta nossa doação combinada. Sem a TNC, todo o resto talvez não seja possível e, portanto, estamos muito satisfeitos em priorizar a TNC e suas iniciativas de Diversidade Global, Equidade e Inclusão em nossa doação atual e nas futuras.”

— Jeff Chaddock e Mark Morrow



Jeff Chaddock and Mark Morrow

RUPA DATTA (ela)
Diretora de Diversidade, Equidade, Inclusão e Justiça da TNC para a Divisão do Nordeste, USA

Ela atuou como membro da equipe original de Vivendo Nossos Valores da TNC e foi a principal autora do relatório daquela equipe, que atualmente serve como guia para a organização no mundo inteiro.

Rupa é atualmente um dos 30 Membros da Liderança Equitativa selecionada pela Rhode Island Foundation, e Membro da Diretoria da Rhode Island Environmental Education Association.

Q: O que mais a estimula em seu trabalho atualmente?

A: Este é um cargo novo, que é único, não apenas para a divisão, mas também para a organização como um todo. Ele traz a emoção de aprender coisas novas, bem como o desafio de moldar a função. Meu foco é construir relacionamentos em toda a região e em todas as funções, incluindo GDEI, Ética e Conformidade e Recursos Humanos.

Acredito piamente na criação de relacionamentos significativos para tornar este trabalho um sucesso. Tenho facilidade para ajudar outras pessoas a obterem êxito e criar uma comunidade corajosa. Este trabalho permite-me atender aos funcionários e incentivá-los a ser fortes e corajosos e, ao mesmo tempo, solidários uns com os outros.

Estar nesta jornada de aprendizagem com líderes e funcionários, criando uma organização mais diversificada e equitativa, é fascinante. O compromisso da TNC com Diversidade, Equidade, Inclusão e Justiça enche-me de esperança, embora eu saiba que a estrada pode ser difícil e confusa.



NOSSOS ADMINISTRADORES ENCONTRAM NOVAS MANEIRAS DE TRANSFORMAR VISÃO EM AÇÃO

A rede dedicada da TNC com mais de 1.500 líderes voluntários realmente personifica nosso compromisso com a diversidade, equidade, inclusão e justiça. Como administradores da TNC, esses líderes oferecem perspectivas singulares que moldam e desenvolvem nossa visão coletiva e nossa missão por um futuro sustentável. Por meio da colaboração proativa de pessoas, lugares e oportunidades eles promovem nossa missão com progressos individuais e impacto cumulativo.

À medida que nossos administradores continuam a contribuir com sua experiência e energia para nossos esforços locais, regionais e globais, essas pessoas vinculam as metas da TNC a uma dedicação cada vez maior. Somos imensamente gratos por seu apoio.

Brandi Morris
Associate Director, Diretor Associado do Programa de Administradores da TNC

“Ao empregar uma abordagem de interseção de conservação e ambientalismo, podemos trabalhar para corrigir o impacto que a conservação tradicional tem exercido sobre as populações aborígenes/nativas. Precisamos trabalhar para nos tornarmos o mais inclusivos possível em todas e quaisquer iniciativas da TNC.”

— Pedro Altagracia, Administrador fiduciário, TNC New Hampshire

“Devemos incluir deliberadamente vozes marginalizadas em todas as etapas do trabalho da TNC, desde processos internos até projetos externos. É a única forma de avaliar se estamos avançando de forma significativa em direção às nossas metas de DEIJ.”

— Lynn Bondurant, Administradora fiduciária, TNC Vermont

“Por meio de um compromisso com a diversidade, equidade e inclusão, a TNC tem a oportunidade de aprofundar os relacionamentos nas comunidades em que trabalhamos, interagir com novos parceiros e alcançar resultados melhores de conservação para o mundo natural.”

— Nancy Hamill Winter, Administrador, TNC Illinois

“Nosso melhor trabalho de conservação é alcançado quando respeitamos a reciprocidade da vida entre pessoas e a natureza e entre todas as pessoas. Para homenagear nossa cultura havaiana: I ola 'oe, i ola au – Quando você vive, eu vivo.”

— Steven Mecca, Hawai'i e Palmyra

“Em nosso trabalho geral, a TNC precisa ser mais determinada acerca da busca de estratégias de conservação que protejam e promovam as necessidades das comunidades BIPOC, com foco principal no tratamento da causa básica da crise climática e na adaptação a um novo normal.”

— Conselho de Administração, TNC Maryland/DC

“Na condição de membros do Conselho de Administração somos responsáveis pela criação de oportunidades de aprendizagem sustentáveis e equitativas, de modo que as futuras gerações possam solucionar desafios e orientar o verdadeiro progresso para nosso planeta.”

— Jennifer Yu Cheng, Conselho da Ásia-Pacífico

Parceria para uma Administração Igualitária

© ROSHNI LODHIA Um ano após a remoção do marabu da Área de Gestão da Vida Selvagem de Randilen, uma zebra passeia pela nova relva.



A TNC está comprometida com parcerias autênticas com as comunidades a que servimos em todo o mundo. Por isso, estamos em melhores condições para cumprir nossa missão de conservação e metas para 2030. Ouvir, aprender, nos adaptarmos e construir confiança com as partes interessadas e detentores de direitos locais é parte integrante do nosso modo de trabalhar e interagir uns com os outros.

Justiça racial e ambiental, direitos dos Indígenas e conservação equitativa – todos são assuntos interligados – que reafirmam que a TNC deve ouvir todas as vozes relacionadas na tomada de decisões sobre como alcançaremos e promoveremos sistemas naturais saudáveis. Como organização, algumas vezes reforçamos as desigualdades e devemos assumir esses erros com integridade irrepreensível para proteger melhor as pessoas e os sistemas naturais que prezamos e respeitamos.

Reconhecer e corrigir erros passados, transformar práticas e operacionalizar nossos valores são essenciais para o modo como a TNC avança. É por isso que estou orgulhosa do caminho que estamos trilhando, e por reconhecermos as necessidades que precisam ser atendidas, em todo o mundo para fazer ecoar as vozes, escolhas e ações dos Povos Indígenas e das comunidades. Admiro e reconheço nossos colegas e equipes da TNC que estão fazendo conexões significativas com comunidades locais, lideranças e administradores tradicionais que estimulam a ação. *Quyana*, muito obrigada!

Este está sendo um ano de aprendizagem e realizações extraordinárias e muito mais ainda está por vir. Aqui estão alguns destaques de nossas equipes globais da TNC.

Andrea Akall'eq Burgess

Diretora Global de Conservação em Parceria com Povos indígenas e Comunidades Locais



COMO COLABORAMOS

A nova iniciativa piloto de **Parcerias por Equidade Racial e Reparo Intencional (REPAIR)** da TNC tem por objetivo apoiar comunidades de Negros, Indígenas e Pessoas de Cor (BIPOC) nos Estados Unidos que estão trabalhando para corrigir os impactos ambientais originários do racismo sistêmico.

Como primeiro passo, esta iniciativa piloto contrata rá um consultor externo idôneo para explorar oportunidades com parceiros BIPOC existentes e potenciais, enquanto a equipe investiga modelos de financiamento sistêmicos e escaláveis para aprender com os líderes BIPOC em conservação e apoiar seus esforços quando solicitados a fazê-lo. Uma comissão de consultoria externa composta por líderes comunitários fornecerá orientação e estrutura para a iniciativa a partir de suas experiências de vida e profissionais nas comunidades BIPOC. Enquanto isso, uma equipe interna multifuncional de suporte incluirá representantes da Diretoria Executiva da TNC e das equipes de Conservação, Marketing e Comunicações, Assuntos Externos e DEI.

Além disso, ao explorar gênero, classe/casta socioeconômica e outras importantes dimensões da equidade fora dos EUA, os organizadores esperam que a iniciativa REPAIR inspire futuros modelos globais para habilitar com eficácia o apoio de doadores diversificados para grupos BIPOC em todo o mundo.



“As desigualdades sociais no movimento de conservação e além são uma ameaça aos resultados duradouros para a biodiversidade e o clima. A Iniciativa REPAIR abrirá as portas para o reconhecimento do dano que essas desigualdades estão causando, um primeiro passo para ações e parcerias significativas. Estamos ansiosos por começar!”

— Meera Bhat, Diretora de Conservação Equitativa



ALPHONSE BLASS MALLYA (ele) Diretor de Programa, TNC da Tanzânia do Norte

Há mais de 10 anos, Alphonse Blass Mallya ajudou a criar o primeiro escritório africano da TNC no Norte da Tanzânia, onde foi promovido a Diretor de Programas em 2021. Com um profundo interesse na interseção de turismo e conservação, Alphonse trabalha para reunir parceiros em conservação, proprietários de terras, autoridades governamentais, doadores e o público em geral para alcançar as metas de conservação na região.

P: O que diversidade, equidade, inclusão e justiça (DEIJ) significam para você?

R: Significam identificar, reconhecer e engajar pessoas de várias culturas e histórias de vida diferentes e com um entendimento comum para trabalharem juntas no sentido de alcançar os objetivos de conservação que sejam benéficos para todos.

P: Como esses valores surgiram no seu trabalho?

R: Trabalho em um cenário no qual mulheres, meninas e outros jovens poderiam tradicionalmente ser marginalizados. Parte do meu trabalho é promover seu envolvimento de uma forma que assegure transparência e participação igual em posições importantes e decisões que impactem subsistências. Dar este exemplo de equidade e inclusão nos concede outras oportunidades de criar um impacto positivo e sustentável nas comunidades em que atuamos.

APOIO À CONSERVAÇÃO LIDERADA POR NATIVOS NA ÁFRICA

A população da África deverá dobrar até 2050, exercendo uma pressão sem precedentes nos recursos naturais dos quais as pessoas dependem para sobreviver. É mais crítico do que nunca para a TNC continuar a ajudar a garantir a proteção permanente e a conservação duradoura liderada pela comunidade de terras Indígenas e comunitárias, que ocupam e/ou permanecem no coração de 22 milhões de hectares da África.

Em 2021, a região da África testemunhou avanços importantes nas três principais áreas de foco de DEI para a [Estratégia de Terras Nativas da TNC](#).

FOCO 1: PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE PROPRIEDADE

- A proteção das **comunidades legalmente reconhecidas** representa atualmente cerca de 11% de todas as terras no Quênia, graças, em parte, à defesa liderada pela TNC em âmbito nacional. Separadamente, o Relatório do Censo Nacional de Vida Selvagem do Quênia de 2021 incluiu um Compromisso dos Líderes com a Natureza para reverter a perda da biodiversidade até 2030.

FOCO 2: DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES DAS LIDERANÇAS

- A [Rede de Liderança em Conservação na África](#) (ACLN) é um programa de mentoria e treinamento que a TNC criou e desenvolve em parceria com a [Maliasili](#). Em julho de 2021 a ACLN já havia realizado três módulos de treinamento com importantes líderes africanos de base em conservação de

cinco países diferentes e 24 organizações. Um quarto módulo está a caminho, com recursos adaptáveis para o ambiente de aprendizagem virtual.

- O **Conselho de Recursos Comunitários** composto por 10 membros, para a Chefatura de Mujimanzovu, no Zâmbia estava muito diferente em 2021: Metade dos seus assentos são agora ocupados por mulheres. Essa transformação foi possibilitada em parte por uma campanha de defesa de gênero que a TNC desenvolveu em parceria com o Chefe Sênior de Mujimanzovu.
- Em resposta à devastação dos **pastos no Norte da Tanzânia**, a TNC lançou um programa piloto em parceria com o Grupo Colaborativo sobre a Biodiversidade Africana, financiado pela USAID, para fornecer às populações locais ferramentas, educação e apoio financeiro para eliminar as espécies invasoras e monitorar o reflorescimento. Desde setembro de 2021, o programa:
 - Arrancou mais de 500 hectares em Selela, Lemooti, Terrat e na Área de Gestão da Vida Selvagem de Randilen**
 - Treinou 17 aldeias em manejo de pastagens, tendo as aldeias de Makame, Lemooti, Mbaashi e Terrat arrancado cerca de 48 hectares de espécies invasivas desde a conclusão do treinamento**
 - Planejou outras etapas usando dados de imagens de satélite**

O ano de 2021 marcou o 10º aniversário do [Projeto Tuungane](#) da TNC, uma parceria com a Pathfinder International que produziu inúmeros resultados tangíveis na África que incluem:

726 mulheres economicamente capacitadas

As economias e associações de empréstimo de 33 aldeias criaram uma poupança de US\$ 201.000



12.015 Hectares de reservas pesqueiras protegidas



180.170 solicitações de recursos para saúde reprodutiva atendidas



4.469.565 árvores plantadas

com taxa de sobrevivência de 86% no primeiro ano



500.000 toneladas de Co2e sequestradas anualmente por meio de um projeto de carbono comunitário



20.477 Agricultores treinados em práticas agrícolas inteligentes em termos de clima

FOCO 3: AUMENTO DOS FLUXOS DE RECEITA

- Em 2021, a [Associação de Mulheres Mtangawanda](#) cresceu de 15 para 30 membros e continuou a plantar propágulos de manguezais e a transplantar vegetais jovens e mudas cultivadas em viveiros em áreas degradadas do Condado de Lamu, no Quênia. Com o apoio da TNC, essa iniciativa liderada por mulheres propicia oportunidades de renda e educação para residentes locais em virtude da restauração vital dos manguezais.

“**Nós sabíamos que os madeireiros cortavam os manguezais para conseguir dinheiro, mas não tínhamos ideia de que eles estavam destruindo a vegetação no processo. Antes disso, tínhamos a percepção de que os manguezais regeneravam-se por si só. Não tínhamos esse conhecimento. Essas organizações nos ajudaram e entender muito sobre os manguezais.**”

— Zulfa Hassan, Fundadora da Associação de Mulheres Mtangawanda

- No primeiro ano depois que a TNC adotou medidas para melhorar a saúde do solo para mais de 130 **propriedades agrícolas no Sul da Tanzânia**, os agricultores que participaram obtiveram um aumento de 32%, em média, no rendimento das colheitas. Agora, a TNC está oferecendo treinamento nessas medidas e em técnicas para atender às necessidades de alimentos e renda, sem exercer pressão para converter mais habitats.



© ROSHNI LODHIA Uma integrante da Associação de Mulheres Mtangawanda colhe propágulos de manguezais.



© AMI VITALE/TNC Mulheres Samburu no Quênia, fazem arte tradicional como forma de diversificar sua renda e diminuir a pressão sobre os recursos naturais.



“Esta é uma das áreas alagadas mais exuberantes da Austrália. Em tempos de bonança, o sistema transborda de água e vida. Colônias espetaculares com dezenas de milhares de ibis e colhereiros são muito especiais.”

— Richard Kingsford, Professor de Ciência Ambiental da Universidade de Nova Gales do Sul

© ANNETTE RUZICKA Patos pretos do Pacífico, biguás magníficos, cisnes negros e pelicanos australianos

REPARAÇÃO DA INJUSTIÇA E RESTAURAÇÃO DE TERRAS EM GAYINI

Nas profundezas da Bacia Hidrográfica Murray-Darling, no sudoeste de Nova Gales do Sul (NSW), a TNC e seus parceiros, [Conselho Tribal Nari](#), Grupo de Trabalho das Terras Alagadas de Murray-Darling e a Universidade de NSW, estão demonstrando uma melhor maneira de administrar terras e água doce que respeita os direitos culturais e a herança de seus proprietários aborígenes.

Grande parte deste trabalho concentra-se em Gayini, uma extensa propriedade com 87.816 hectares, cujo nome significa água em Nari. Esta terra é agora pertencente e administrada pelo Conselho Tribal Nari (NNTC, na sigla em inglês), que representa o povo que vem administrando Gayini há 50.000 anos. Assim como muitas partes da Austrália, Gayini tem uma história devastadora que apenas recentemente começou a melhorar.

[Clique aqui](#) para conhecer melhor a parceria entre a TNC, o Conselho Tribal Nari e o Grupo de Trabalho das Terras Alagadas de Murray-Darling.



PERSPECTIVAS DOS EXECUTIVOS

“Durante o último ano, trabalhando em estreita colaboração com os membros da minha equipe, investimos no desenvolvimento e integração de mais ferramentas e orientação voltados para a conservação equitativa. Desde o [Guia de Recursos Humanos](#) até a [Estrutura de Salvaguardas Sociais](#), existe um esforço dedicado a integrar essa abordagem ao nosso trabalho diário de conservação.”

David Banks, Diretor Executivo de Conservação

Nos anos 1700

Os colonizadores europeus expulsaram os aborígenes de suas terras ancestrais, criando cidades e infraestrutura agrícola em nome do desenvolvimento da Austrália.



© ANITA PAYNE A Austrália é abençoada com 10 espécies nativas de guarda-rios

Em 2019

Após ter enviado uma resposta vitoriosa ao pedido de propostas do governo de NSW para administrar Gayini no ano anterior, a TNC facilitou a transferência legal das terras de volta para seus proprietários de direito no Conselho Tribal Nari.

Hoje

TNC continua a trabalhar em colaboração com as comunidades aborígenes Hay e Balranald para garantir modelos de financiamento sustentável e apoiar projetos de Desenvolvimento e Implementação do Planejamento de País Saudável em Gayini.



© ANNETTE RUZICKA Idosas NARI NARI Mabel Fitzpatrick (esquerda) e Kerrie Parker, em Gayini



© MARK LETHLEAN Um vistoso ibis procura invertebrados apetitosos em águas rasas

Em 2012

Em meio a cerca de dois séculos de desenvolvimento disseminado e ambientalmente destrutivo, os governos da Austrália e da NSW iniciaram juntos o Plano da Bacia Hidrográfica Murray-Darling, com metas de recuperação da água que previam a proteção de 19 propriedades em Gayini e transferiam os direitos de extração da água para o Commonwealth.

Desde então

Os Nari vêm avaliando e fazendo a manutenção de estradas e infraestrutura, protegendo a Cultura e sítios do patrimônio, além de remover numerosos animais invasores. Também restabeleceram um regime de inundações mais natural em toda a propriedade e estenderam quase 400 quilômetros de irrigação para fornecer água ao gado.

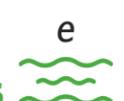
“Nosso povo administrou esta área durante 50.000 anos e deixou suas marcas no país. Agora chegou nossa hora de proteger, manter e aprimorar nossa cultura e nosso país e deixar nossas marcas outra vez.”

— Ian and Rene Woods, Guardiões da Tradição Nari Nari

INICIATIVAS DE EQUIDADE DE GÊNERO ORIENTAM O IMPACTO DA CONSERVAÇÃO NA REGIÃO DA ÁSIA-PACÍFICO

No recém-publicado Relatório Anual sobre o Impact, [Conservação em uma Década Decisiva](#), a região da Ásia-Pacífico da TNC destaca diversos avanços animadores para 2021. Entre os principais avanços regionais o relatório destaca:

 **7,6 milhões de toneladas de Co2e evitadas ou sequestradas anualmente**

 **98 milhões de hectares de terras** e  **25,2 mil quilômetros quadrados de oceanos** agora protegidos ou sob gestão aprimorada

 **Impacto direto definitivo na vida de mais de 45.000 pessoas**

Os líderes atribuem esse êxito em larga medida à rede de funcionários da TNC em toda a região da Ásia-Pacífico, que está trabalhando para tornar seus locais de trabalho e a conservação mais equitativos e inclusivos. Duas iniciativas inspiradoras lideradas por mulheres, em especial, demonstram essa crescente ênfase na conservação inclusiva, centrada nas pessoas, e no alinhamento de soluções de conservação equitativas com as necessidades e aspirações da comunidade.



“Nós não sabíamos o quanto a desigualdade de gênero poderia afetar nosso trabalho de conservação. Agora que sabemos, é nossa responsabilidade compartilhar esta informação e nos certificarmos de que nossas equipes estejam preparadas.”

— Gertie Tang, Diretora de Recursos Humanos, TNC China



“A subsistência do meu povo é totalmente dependente do mar. Entretanto, nossos recursos marinhos diminuíram em quantidade e tamanho muito rapidamente devido à pesca predatória para atender à demanda de alimentos e dinheiro.”

— Piwen Langarup, Coordenadora de Programa, Fórum de Meio Ambiente e Desenvolvimento de Pih

© JUSTINE HAUSHEER/TNC

PAPUA NOVA GUINÉ PROMOVEDO A EQUIDADE DE GÊNERO DIANTE DA COVID

A exploração predatória representa uma grave ameaça a um dos recursos naturais mais críticos de Papua Nova Guiné. Os manguezais, além de reforçar a segurança alimentar e a subsistência local, protegem as comunidades costeiras contra o impacto das marés extremamente altas e marés de tempestade causadas pela mudança climática.

As mulheres, particularmente, dependem dos manguezais para coletar e vender caranguejos para alimentar suas famílias. Os homens geralmente têm acesso a equipamentos, como os barcos e motores necessários para pescar em alto mar, então as mulheres dependem dos manguezais, onde podem pescar e trabalhar sem deixar a costa ou seus filhos. Embora elas sejam extremamente dependentes dos manguezais, historicamente, as mulheres não têm acesso a ferramentas, treinamento científico, redes de troca de informações, capital e outros recursos de que necessitam para realmente administrá-los.

Esse paradigma começou a mudar em 2016, quando a TNC fez parceria com os residentes de Papua Nova Guiné para demonstrar os benefícios econômicos dos manguezais. A partir desses esforços, nasceu o [Mangrove Market Meri](#) (MMM), uma iniciativa liderada por mulheres que trabalha para promover duas metas: conservação e equidade de gênero por meio da gestão de manguezais pela comunidade.

Em 2021, a resiliência do grupo foi posta à prova em meio à rápida evolução das restrições à segurança e às viagens impostas pela COVID-19. Em resposta, o MMM começou a levantar apoio da TNC, CARE e outros parceiros importantes da comunidade para:



Realizar treinamento sobre COVID-19 e vacinação



Liderar treinamento em resposta à violência baseada em gênero



Planejar, realizar e analisar uma pesquisa socioeconômica

Os casos de COVID-19 ainda estão aumentando consistentemente em Papua Nova Guiné, mas o MMM continua a fazer contato com mulheres nas áreas rurais do país. Com o apoio de parceiros, elas estão trabalhando para educar e moldar políticas igualitárias baseadas em gênero, relacionadas ao manejo de manguezais explorando, ao mesmo tempo, oportunidades inovadoras e geradoras de renda em ecoturismo e armazenamento de carbono azul.



© NICK HALL Na Reserva Natural de Toson Hulstaj, famílias de pastores vivem nas tradicionais “gers” ou tendas mongóis - moradias transportáveis com estrutura de madeira de lei local e cobertas com feltro de lã.

SISTEMAS PATRIARCAIS DESAFIADORES NAS ILHAS SALOMÃO

Uma [análise realizada em março de 2021](#) liderada por pesquisadores da TNC e publicada pela Cambridge University Press, revelou uma verdade triste e constrangedora: As mulheres de toda parte são excluídas das decisões sobre conservação. Com muita frequência, esta tem sido a realidade para mulheres que vivem nas comunidades das Ilhas Arnavon, primeiro parque nacional das Ilhas Salomão e um importante ponto de biodiversidade e que abriga as maiores praias de desova do Pacífico Sul para as tartarugas-de-escamas, criticamente ameaçadas de extinção.

Nessa pequena e remota comunidade, as funções tradicionais de gênero determinam as atividades e capacidades relacionadas à conservação que estão disponíveis para as mulheres. Contudo, quando as mulheres têm lugar à mesa, os resultados são sempre melhores.

Uma [iniciativa liderada por mulheres, conhecida como KAWAKI](#) está atuando nas Ilhas Arnavon para ampliar essa presença na tomada de decisão sobre conservação e recursos naturais. Os membros da KAWAKI começaram a manifestar-se contra a violência de gênero e a discriminação, e em 2021, mapearam com sucesso o progresso da conservação, realizaram uma eleição e continuaram a trabalhar para educar e mobilizar as mulheres mais jovens quanto à degradação do ecossistema, mudança climática e ameaças da mineração local.

© KATE CRANNEY Mulheres KAWAKI comemoram a declaração das Ilhas Arnavons como o primeiro parque nacional marinho das Ilhas Salomão.



“As mulheres KAWAKI estão na linha de frente da mudança climática e da extração de recursos naturais. Elas arriscam sua segurança pessoal para garantir que suas comunidades tenham poder de decisão. É importante que eu use meu imerecido poder e imenso privilégio para desafiar o mesmo sistema que me beneficia e que, por outro lado, impede que as mulheres locais estejam seguras e sejam ouvidas. Todos nós, incluindo homens na condição de nossos líderes, supervisores e colegas podemos acelerar esforços para interromper os sistemas injustos que excluem mulheres de todo o mundo da conservação.”

— Robyn James, Consultora de Gênero e Equidade, TNC Ásia Pacífico



© TIM CALVER/TNC Membros KAWAKI liberam no oceano uma tartaruga marinha com um dispositivo de rastreamento por satélite nas Ilhas Arnavon.



HUIDONG WANG PH.D. (ele)
Diretor Executivo de Conservação

Huidong Wang ingressou na TNC em setembro de 2020 como Diretor Executivo de Conservação na China. Atualmente ele supervisiona as atividades de marketing, assuntos externos e estratégia de conservação para as equipes de terras, água doce, clima, agricultura regenerativa e oceanos, da TNC na China. Também supervisiona os escritórios de campo das cidades de Shanghai e Shenzhen e da Província de Zhejiang.

P: O que mais o estimula em seu trabalho atualmente?

R: Um projeto que eu gostaria de destacar é o projeto de proteção igualitária da China, do portfólio de Melhoria de Impactos. Quando começamos a nos candidatar a financiamento no final de 2021, estávamos concentrados nas atividades de conservação convencional nas Províncias de Yunnan e Sichuan, notadamente os habitats do macaco de nariz arrebitado e do panda gigante de Yunnan.

Mas logo após nossa primeira discussão com os colegas da região da Ásia-Pacífico, percebemos a necessidade de alinhar nosso trabalho de campo aos princípios de diversidade equidade e inclusão (DEI) que aumentariam a capacidade e apoiariam a subsistência para mulheres e minorias locais e, assim, integrariam as pessoas e a natureza. Com isso, reformulamos as atividades do projeto, que estão agora sendo implementadas por nossa equipe de camp.

Juntamente com nosso indicador-chave de desempenho (KPI) individual anual em DEI no exercício financeiro de 2022, este projeto está sendo revolucionário e uma nova perspectiva no meu trabalho, al ém de me mostrar que o reposicionamento das prioridades de DEI pode orientar o desenvolvimento do projeto.



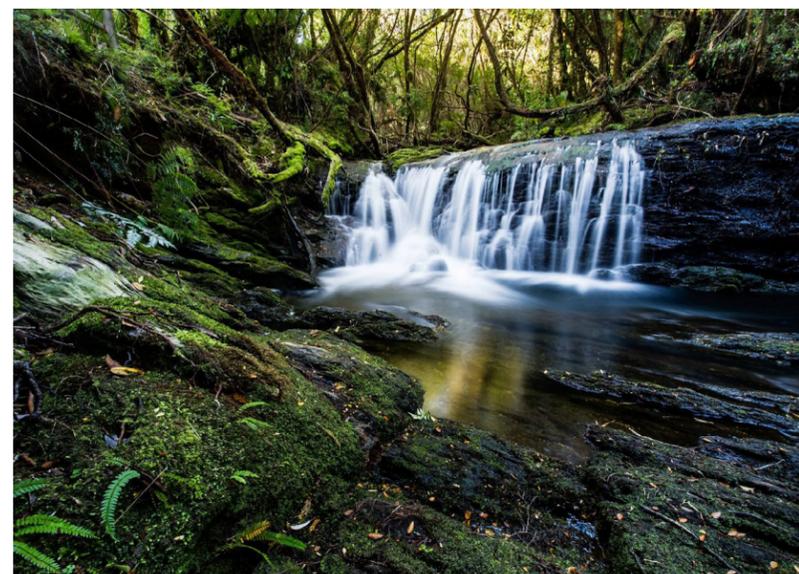
CONHECIMENTO É CONSERVAÇÃO NA “FÁBRICA DE OXIGÊNIO” DO SUL DO CHILE

Elevando-se da Costa Valdiviana no sul do Chile, uma área é a chave para ajudar a mudar o rumo de nosso planeta. Há quase duas décadas, a TNC criou La Reserva Costera Valdiviana (RCV) após resgatar 60.000 hectares de suas antigas florestas tropicais temperadas da exploração intensiva de madeira.

A RCV representa hoje 10% da conservação temperada do mundo protegida por floresta e novos acordos público-privados preservam outros 74.000 hectares para o primeiro projeto de sequestro de carbono florestal para o Chile. Uma equipe de pesquisadores locais e guardas florestais, liderados por Danilo González Huala, membro da comunidade Mapuche-Huilliche, trabalha em estreita colaboração com moradores para empregar estratégias ambientais que priorizem o conhecimento e o orgulho dos indígenas.

“A conservação ainda não é bem compreendida como um conceito ou algo que ajuda a todos”, diz Huala. “Chamo a Reserva de “fábrica de oxigênio” porque fábricas têm um objetivo: produzir. Trabalhamos o oxigênio, a água, nós até mantemos a temperatur.”

O mantra de Huala, “conhecimento é conservação”, vem ajudando as comunidades a enfrentar os desafios ambientais desde antes de a RCV receber o status de protegida. Em 1997 os residentes restauraram com êxito uma importante bacia hidrográfica. Em 2006 as mulheres da RCV pressionaram por um setor de turismo que hoje recebe centenas de visitantes por ano. E a exploração de madeira que era disseminada em suas comunidades é impensável para os moradores atualmente.



© NICK HALL Cascata na Reserva Costeira Valdiviana, Los Rios, Chile

DANILO GONZÁLEZ HUALA (ele)
Park Ranger Coordinator,
TNC Valdivian Coastal Reserve Project

Tendo ingressado na TNC em 2006, Danilo González Huala agora dirige o programa de guardas florestais na Reserva Costeira Valdiviana, uma atividade importante do trabalho de ação climática da TNC no Chile. Huala é membro da comunidade Indígena local de Mapuche-Huilliche, cujo mantra, “conhecimento é conservação,” descreve seu papel como educador ambiental.

P: O que mais o estimula em seu trabalho atualmente?

R: Creio que o que mais me estimula é trabalhar em um ambiente saudável com pessoas cujo respeito e paixão pelo que fazemos todos os dias refletem-se nas ações de cada um de nós. Sou grato por trabalhar em um lugar onde a conservação é feita com pessoas e envolve as comunidades. Hoje, vejo com orgulho que este trabalho produziu frutos em outros guardas florestais que continuam a replicar a mensagem e que também a adotaram para si. Eles estão enriquecendo este ensinamento de modo que as futuras decisões possam ser tomadas com o máximo de informações possível.

P: O que diversidade, equidade, inclusão e justiça (DEIJ) significam para você?

R: Para mim, diversidade, equidade, inclusão e, acima de tudo, justiça, são a base do bom entendimento. É o que tentamos alcançar sendo os responsáveis por cuidar do nosso território e praticar a imparcialidade com todas as pessoas que nos visitam ou que vivem nas comunidades à nossa volta. Um dos meus objetivos é tratar as pessoas da mesma maneira que eu gostaria de ser tratado.



© ASSOCIAÇÃO DE MULHERES INDÍGENAS EM MUTIRÃO As mulheres Indígenas são figuras proeminentes nas atividades de conservação na região do Oiapoque, no Brasil.

FARMÁCIA VERDE CONFERE ÀS MULHERES BRASILEIRAS UMA VOZ EM CONSERVAÇÃO

O Brasil abriga muitas plantas medicinais nativas que oferecem alívio não farmacêutico aos residentes locais. Mas essas plantas desempenham outra função importante: elas conferem às mulheres indígenas uma voz em conservação. Essas mulheres são as detentoras tradicionais do conhecimento para hortas medicinais e as produtoras exclusivas das suas ervas e óleos medicinais. Mesmo assim, elas são historicamente subrepresentadas em posições de liderança e tomada de decisão.

Em 2021 isso começou a mudar, graças ao apoio da Analista da TNC Rafaela Carvalho. As mulheres da região brasileira do Oiapoque criaram uma **Farmácia Verde**, onde Rafaela se reúne para ajudar com o intercâmbio de plantas medicinais e discutir estratégias para combater a mudança climática e fortalecer a conservação comandada pelos indígenas. No início deste ano, as mulheres do Oiapoque lançaram um livro sobre o projeto Farmácia Verde: Nosso Conhecimento o compartilha a experiência acerca da manutenção, produção e uso de plantas medicinais.

Rafaela também trabalha para influenciar as políticas públicas relacionadas ao clima e equidade de gênero na região e aumentar a presença das mulheres do Oiapoque nas comissões organizacionais. Essas iniciativas têm resultado em melhor acesso às funções de tomada de decisão e a maiores oportunidades econômicas. Na realidade algumas dessas mulheres hoje se identificam como a única fonte de renda de suas famílias.



© ASSOCIAÇÃO DE MULHERES INDÍGENAS EM MUTIRÃO Mulheres Indígenas na região do Oiapoque, no Brasil, trocam plantas medicinais.

“Ao falarmos em conservação, devemos incluir as terras indígenas porque elas ajudam a preservar a biodiversidade. As mulheres indígenas são figuras proeminentes nessas atividades de conservação.”

— Rafaela Carvalho, Analista de Povos Indígenas e Comunidades Locais, TNC Brasil

TRABALHO DE POLÍTICA INDIGENISTA NO PARÁ

No estado brasileiro do Pará, Luciana Lima, especialista em conservação da TNC, trabalha para apoiar a gestão de atividades econômicas sustentáveis em comunidades indígenas, ao mesmo tempo em que valoriza os produtos e recursos da floresta.

Um dos focos é influenciar as políticas governamentais no que se refere à produção de plantas medicinais e artesanatos derivados da natureza, que são de exclusiva competência das mulheres indígenas em todo o Brasil. Luciana deseja apoiar uma fonte de renda sustentável ajudando a disponibilizar esses e outros produtos naturais em escolas públicas e instituições administradas pelo governo.

Em setembro de 2021, esses esforços começaram a dar frutos quando a TNC fez uma parceria com a Amazon para lançar o [Acelerador de Agroflorestas e Restauração](#), uma plataforma de armazenamento de carbono para o reflorestamento regenerativo que impulsionará oportunidades de receita para milhares de agricultores e produtores da região.

No início deste ano, o acelerador recebeu destaque na [Estrutura atualizada Voz, Escolha e Ação \(VCA\)](#) da TNC como um exemplo de diálogo bem-sucedido com partes interessadas regionais e tomada de decisão.

“Graças à liderança de mulheres, as comunidades indígenas do Brasil estão preservando a natureza, mitigando a mudança climática e fortalecendo suas culturas para a atual e as futuras gerações.”

— Luciana Lima, Especialista em Conservação, TNC Brasil



© KAMIKIA KISEDJE Mulheres do Pará nas águas do Rio Xingu em busca de fibras de Tucum.



PERSPECTIVAS DOS EXECUTIVOS

“Em recente viagem ao nosso Ponto Focal do Pará, parte do Ponto Icônico da Amazônia em nosso Programa para a América Latina, fiquei extremamente impressionado com a metodologia de pensamento sistêmico que nossa equipe brasileira e nossa Equipe de Fornecimento estão empregando. Elas estão atuando em direitos de terras indígenas, reforma de políticas, cadeias de suprimento sustentáveis, financiamento de carbono, práticas de manejo aprimoradas de campos agrícolas e sistemas de tecnologia de alerta precoce sobre desmatamento.

Vi isso anteriormente com as estratégias de conservação dos Indígenas na Austrália, Mongólia, Tanzânia e Quênia, para citar apenas alguns dos muitos exemplos extraordinários. Entretanto, eu não havia observado um exemplo melhor de Pensamento Sistêmico do que o que vi no Pará. Precisamos estar constantemente atentos e permitir que ideias brilhantes venham de todas as partes da TNC – de todos os países, idiomas, culturas, tipos de habitats em nossa comunidade diversificada e próspera da TNC.”

Matthew A. Brown, Diretor Gerente de Conservação Global



© SUSAN MIHALO Festival de la Monarca homenageia as borboletas monarca e a relevância cultural de sua migração anual para o México.

FESTIVAL DA MONARCA DEMONSTRA O IMPACTO CULTURAL DA CONSERVAÇÃO

Todo outono, quando as temperaturas começam a cair na América do Norte, as emblemáticas borboletas-monarca pretas e laranja cobrem os céus. Elas percorrem até 160 quilômetros por dia a caminho do Sul, principalmente em direção às florestas de abeto sagrado de Michoacán, no México.

As borboletas nasceram nos Estados Unidos e nunca estiveram no México, o que torna sua viagem de quase 5.000 km simbólica para muitas comunidades mexicanas no Centro-Oeste e Leste dos Estados Unidos. Os fatores ambientais que levam as borboletas monarca para o Sul também têm significado para os conservacionistas: Sua migração está agora ameaçada pelas alterações de temperatura, secas e outros impactos da mudança climática.

No Leste de Chicago e em Indiana a TNC e seus parceiros realizam um evento comunitário todo mês de setembro para celebrar essa viagem. [El Festival de la Monarca](#), que também coincide com o Mês Nacional da Herança Hispânica nos Estados Unidos, aumenta a conscientização e une a comunidade próxima por meio de atividades educativas, música, arte e dança. Este ano marca o quinto ano da celebração no [Leste de Chicago](#).

“No México, mesmo antes da colonização espanhola, era possível ver imagens de borboletas em esculturas em pedra e pinturas de grupos indígenas. Em algumas histórias elas são as almas de pessoas amadas que retornam. Em outras, as borboletas são almas de guerreiros mortos em batalha.”

— Joel Perez-Castaneda, Diretor de Projeto, TNC Indiana



SHERRY CONSTANTINE (ela)
Diretora de Programas, TNC do Leste do Caribe

Grande parte da sua carreira tem sido dedicada à conservação marinha, redução dos riscos da mudança climática, tanto para as pessoas quanto para a natureza, e desenvolvimento de programas de financiamento sustentável para fornecer recursos de longo prazo a projetos ambientais nos países do Leste do Caribe.

Ela aproveita sua vasta experiência em liderança, seu conhecimento e habilidades em ciência, pesquisa, ensino e gestão de projetos para envolver sua equipe em uma abordagem holística para cada desafio novo. Antes de ingressar na TNC, Sherry exerceu o cargo de Diretora Executiva do Escritório de Normas de Santa Lúcia. Ela iniciou sua carreira como Bióloga na Secretaria Regional de Mecanismo de Pesca do Caribe.

P: Como DEI surgiu no seu trabalho?

R: Para minha função na TNC, trabalho muito em comunidades, com comunidades e para elas. Consequentemente, os princípios de DEI são fundamentais para o modo como planejamos e implementamos projetos. Fazemos muitas consultas à comunidade, promovemos seu engajamento e instrução. Além disso, como parte dos nossos processos de elaboração de projetos, avaliamos as ideias e talentos das pessoas, bem como suas necessidades, de modo que as pessoas com quem interagimos sintam-se acolhidas, valorizadas e reconhecidas.

Trabalho para garantir que as pessoas sejam reconhecidas por suas contribuições e opiniões exclusivas. Na minha experiência, isso produz ideias menos convencionais, que acarretam resultados mais duradouros e maneiras melhores de fazer as coisas.

SUDESTE DA EUROPA APOIA A GESTÃO DE RIOS LIDERADA PELA COMUNIDADE



© SAMANTHA SANCHEZ/TNC Cheia do rio no local do projeto da TNC no Rio Zeta, em Montenegro.

O sudeste da Europa é excepcionalmente rico em biodiversidade e recursos naturais cuja proteção, infelizmente, ainda é, em grande parte, inadequada. O objetivo primordial do Programa da TNC para o Sudeste da Europa é garantir que esses recursos sejam protegidos e utilizados de forma sustentável.

A TNC conduz vários projetos, parcerias e ações para envolver os governos locais e nacionais, especialistas e ativistas dessa região. O Projeto de Águas dos Balcãs (BWP na sigla em inglês) é atualmente uma área de foco específico, que tem por objetivo desenvolver e implementar uma estrutura duradoura de proteção da água doce para dois rios importantes que abrigam elevada biodiversidade nos Balcãs Ocidentais.

Os rios Zeta, em Montenegro, e Alto Neretva, na Bósnia contêm habitats com características essenciais para espécies de peixes ameaçadas, incluindo o quase extinto *Salmo obtusirostris* (subespécie de truta) no Zeta.



© SAMANTHA SANCHEZ/TNC Vistas arrebatadoras próximo à trilha de Mostnica Gorge na Eslovênia.

“Com o apoio das escolas locais e participantes da comunidade, nossos parceiros estão prontos e animados para facilitar a aplicação direta da abordagem de biomonitoramento em Montenegro. Esperamos aproveitar esse entusiasmo em nosso trabalho, com o objetivo primordial de preservar a biodiversidade da água doce na região.”

— Tamara Preininger Horvat, Coordenadora do Programa do Sudeste da Europa

Trabalhando com parceiros locais, a TNC realizou uma análise socioeconômica para o Parque Natural do Rio Zeta e obteve êxito no desenvolvimento e implementação de um protocolo regional de biomonitoramento do parque realizado pelos próprios cidadãos. Agora, esses resultados são usados para subsidiar um futuro plano de gestão baseado na comunidade com estratégia de comunicação e medidas de assistência destinadas a construir a confiança e a comunicação entre os residentes locais e as autoridades gestoras.

Ao mesmo tempo, no vale do Alto Neretva, a equipe está trabalhando para habilitar um [estudo](#) de denominação de origem protegida examinado pela comunidade. O Programa da TNC para o Sudeste da Europa está crescendo. Enquanto isso, os membros da equipe continuarão a explorar iniciativas eficazes de proteção dos recursos locais enquanto aumentam e aprimoram a gestão pela com unidade dos rios protegidos designados.



© JEN GUYTON No telhado do Dom Aquarée, no centro de Berlim, o apicultor Andreas Bauer cuida de duas colmeias em nome do grupo local Stadtbienen, que promove a apicultura.

REINVENÇÃO DE BERLIM EM FACE DA MUDANÇA CLIMÁTICA

Em 2021, uma inundação catastrófica assolou a Alemanha e outros países da Europa, matando mais de 200 pessoas. Desde então, o Programa de Arborização Urbana da TNC fez parceria com o Departamento de Conservação da Natureza de Charlottenburg-Wilmersdorf para tratar da inundação urbana, calor extremo e muito mais.

Em um exemplo de grande visibilidade, no último verão os parceiros levaram ovelhas para pastar no Estádio de Wilmersdorf, com capacidade para 50.000 pessoas, como parte de um projeto piloto para aumentar a biodiversidade urbana e, ao mesmo tempo, testar uma forma de baixo custo, baixo carbono, de manutenção do ambiente. Essas iniciativas aproveitam os [esforços inovadores para toda a cidade de Berlim](#). Os espaços verdes atualmente cobrem quase um terço da capital da Alemanha e o deslocamento por bicicleta responde por mais de 13% de todo o tráfego.



© JEN GUYTON Ovelhas pastam na encosta com vista para um complexo de atletismo em Berlim.



© JEN GUYTON Marina Weis cuida do Jardim Comunitário Allmende-Kontor em Tempelhofer Feld, Berlim.

PARCEIROS DA NATURE UNITED PARA RESTAURAR A AUTORIDADE INDÍGENA NO CANADÁ



© PAT KANE Ex-Ministra do Meio Ambiente Catherine McKenna e Ex- Chefe da Primeira Nação Łutsël K'e Dene, Darryl Marlowe, comemoram após assinarem acordo para criar Thaidene Nënë.

Há mais de uma década, a unidade de negócios da TNC nas terras hoje conhecidas como Canadá, **Nature United**, vem trabalhando em estreita colaboração com comunidades Indígenas e parceiros. Na base/ deste trabalho está o reconhecimento de que a conservação tradicional tem suas raízes no colonialismo e na crença de que a autoridade e a administração dos indígenas são fundamentais para terras, águas e comunidades saudáveis.

CORRIGINDO OS RELACIONAMENTOS COM OS POVOS INDÍGENAS

Em 2021, a Nature United passou por uma minuciosa avaliação dos seus pontos fortes e suas fragilidades organizacionais, Reciprocal Consulting, uma firma de pesquisa administrada por Indígenas, liderou a avaliação e fez recomendações que a Nature United está empregando para mapear os próximos passos de sua trajetória para uma verdadeira aliança (allyship) em prol dos Povos Indígenas.

“Tendo em vista que atuamos primordialmente com comunidades Indígenas na promoção de nosso trabalho de conservação e tendo em vista que nossa equipe é composta por cidadãos canadenses e americanos, acredito que dar continuidade ao trabalho voltado para relações corretas com parceiros Indígenas seja uma parcela especialmente importante da nossa iniciativa de diversidade, igualdade, inclusão e justiça.”

— Zahra Remtulla, Coordenadora do Programa On the Land, Nature United

FORTALECENDO A GOVERNANÇA INDÍGENA

Em 2021, o Fundo Thaidene Nënë foi integralmente capitalizado e ativado em apoio à gestão de longo prazo de uma Área Indígena Protegida de 2,6 milhões de hectares por parte da **Primeira Nação Łutsël K'é Dene**. Esta realização significa um marco notável em uma colaboração de uma década entre TNC, Nature United e a Primeira Nação Łutsël K'é Dene.

“Quando a Primeira Nação Łutsël K'é Dene consolidou suas terras ancestrais, eles perceberam que isso seria somente metade da batalha. Eles precisariam compartilhar aquela visão com o mundo.”

— Tracey Williams, Líder dos Territórios do Noroeste, Nature United



© RUTH FREMSON/THE NEW YORK TIMES Um barco operado pelos Sentinelas da Guarda Costeira Kitsoo e Spirit Bear Lodge, próximo a Klemtu, Colúmbia Britânica.



© PAT KANE A comunidade da Primeira Nação Łutsël K'é Dene participa de uma roda de dança para marcar a proteção oficial de Thaidene Nënë.

CONSTRUINDO E MANTENDO A LIDERANÇA INDÍGENA

A iniciativa **Líderes Emergentes** destaca os programas apoiados pela Nature United que são projetados, liderados e defendidos pelas comunidades Indígenas que são atendidas por ela. Este modelo permite que os programas reflitam culturas e identidades singulares, respondam aos desafios locais e adaptem-se aos fatores específicos da comunidade.

“Conservação não é apenas proteção de terras; é a proteção da cultura viva, subsistências locais e um futuro para as próximas gerações.”

— Hadley Archer, Diretor Executivo, Nature United

AUMENTANDO A CAPACIDADE ADMINISTRATIVA DOS INDÍGENA

A Nature United fornece apoio técnico, rede de troca de informações e outros recursos cruciais para os **Guardiões Indígenas** de todo o Canadá, que atuam como os olhos e ouvidos de seus territórios para monitorar e administrar terras e águas em todo o território canadense.

“Neste trabalho como Guardiã, ouvirei os pássaros cantar, sentirei o sol ou a chuva no meu rosto, ouvirei o vento e a água e sentirei a energia da floresta. Como alguém poderia não querer participar dele?”

— David Cliffe, Guardiã Indígena, Primeira Nação Wei Kum

No nível organizacional, a Nature United está comprometida em participar da criação de uma cultura equitativa e um local de trabalho diversificado, inclusivo e seguro, para todos os funcionários, parceiros, doadores e voluntários. Isso exige o reconhecimento de seu papel em uma sociedade mais ampla que historicamente privilegiou muitos e privou de direitos e marginalizou outros, exigindo, ao mesmo tempo, a busca de organizações parceiras que sejam:



FOCADAS EM PARCERIAS com relacionamentos baseados em confiança e interesses comuns.



VOLTADAS PARA A COMUNIDADE para diferentes necessidades, prioridades, competências e missão.



DIVERSIFICADAS em modo de pensar, experiência, colaboração e ação.



RECÍPROCAS participantes de aprendizagem e apoio mútuos.



CLARO E RESPONSÁVEL comunicadores de expectativas, papéis e responsabilidades.



FLEXÍVEL E ADAPTÁVEL a diversas necessidades, limitações e prioridades concorrentes.

PROJETO DE RESTAURAÇÃO DO PEIXE BRANCO DOS GRANDES LAGOS PASSA PARA ESTÁGIO EXPERIMENTAL



© TNC Matt Herbert, Cientista de conservação da TNC segura uma amia, pescada durante tomada de amostras de peixe branco no Rio Manistee.

Peixes nativos, como o peixe branco do lago, desempenham um papel fundamental, tanto para a sustentação da cadeia alimentar dos Grandes Lagos, quanto para os Povos Indígenas, que vêm administrando suas atividades pesqueiras há séculos. Infelizmente, espécies invasoras, a pesca predatória histórica, o represamento dos afluentes, a perda de habitat e a mudança climática continuam a causar o declínio das espécies.

Um passo crucial para a estabilização e reconstrução das atividades pesqueiras dos Grandes Lagos envolve a restauração e recuperação de importantes populações de peixes forrageiros, particularmente aqueles que servem de apoio à pesca comercial e também servem de presa para a popular pesca esportiva, como salmão, truta do lago e picão verde.

Com esse objetivo, a TNC Michigan iniciou em 2018 uma parceria com o Departamento de Recursos Naturais, a Little Traverse Bay Bands dos Índios Odawa e a Tribo Sault Ste. Marie dos Índios Chippewa (Tribo Sault) para pesquisar a diminuição das populações de peixe branco nos Grandes Lagos e ajudar a dar informações sobre soluções de restauração.

Isso inclui pesquisas anuais dos tributários do Lago Michigan para determinar se os peixes brancos estão utilizando os rios para desovar, como faziam há mais de um século. Embora a equipe tenha encontrado muitas espécies durante suas pesquisas, incluindo a truta arco íris e picão verde, a desova do peixe branco nos afluentes não foi detectada na Baixa Península do Lago Michigan.

Como próximo passo para tentar fixar novas populações desses peixes brancos que desovam em afluentes, a Tribo Sault começou a incubar ovos dessa espécie em suas chocadeiras. Se os ovos puderem ser “invernados” com êxito, isso permitirá que a equipe tenha os peixes no rio em uma etapa precoce da vida, para que eles possam gravar seu habitat e finalmente retornar para a desova.



© JANET LINDHOLM Duas mariposas esponjosas fêmeas depositam seus invólucros de ovos semelhantes a esponjas em uma árvore.



PERSPECTIVAS DOS EXECUTIVOS

“Minhas metas na TNC incluem a criação de maior conscientização quanto às questões de DEIJ entre os funcionários e a implementação de melhorias para nossos processos de revisão do projeto de conservação para garantir a alocação correta da revisão de riscos. Sou também uma defensora convicta e membro do nosso recém-lançado Grupo de Trabalho de DEIJ para as Equipes Jurídica Global e de Risco Empresarial. Nossos objetivos incluem, não apenas a criação de um espaço para o intercâmbio deliberado e o aprendizado, mas também a descoberta de maneiras de assegurar que as questões de DEIJ sejam incorporadas a nossos planos de desenvolvimento pessoal e profissional.”

Nathalie Augustin, Conselheira Geral da TNC



LEIGH GREENWOOD (ela)
Diretora do Programa de Saúde Florestal da TNC

Grande parte do trabalho de Leigh envolve a mobilização de partes interessadas nacionais e internacionais em torno de metas comuns por meio de soluções criativas e cooperativas. Durante mais de 10 anos, ela também comandou a campanha de conscientização pública “Não Leve Lenha”.

P: O que a estimula atualmente no seu trabalho?

R: Atualmente estou entusiasmada com nossa nova parceria com o Serviço Florestal dos EUA para focarmos na pesquisa e restauração de cinco espécies de árvores profundamente ameaçadas por pragas. Estou felicíssima em liderar este trabalho, que requer avanços tecnológicos, bem como ritmo e escala revolucionários.

P: Como DEIJ surgiu no seu trabalho?

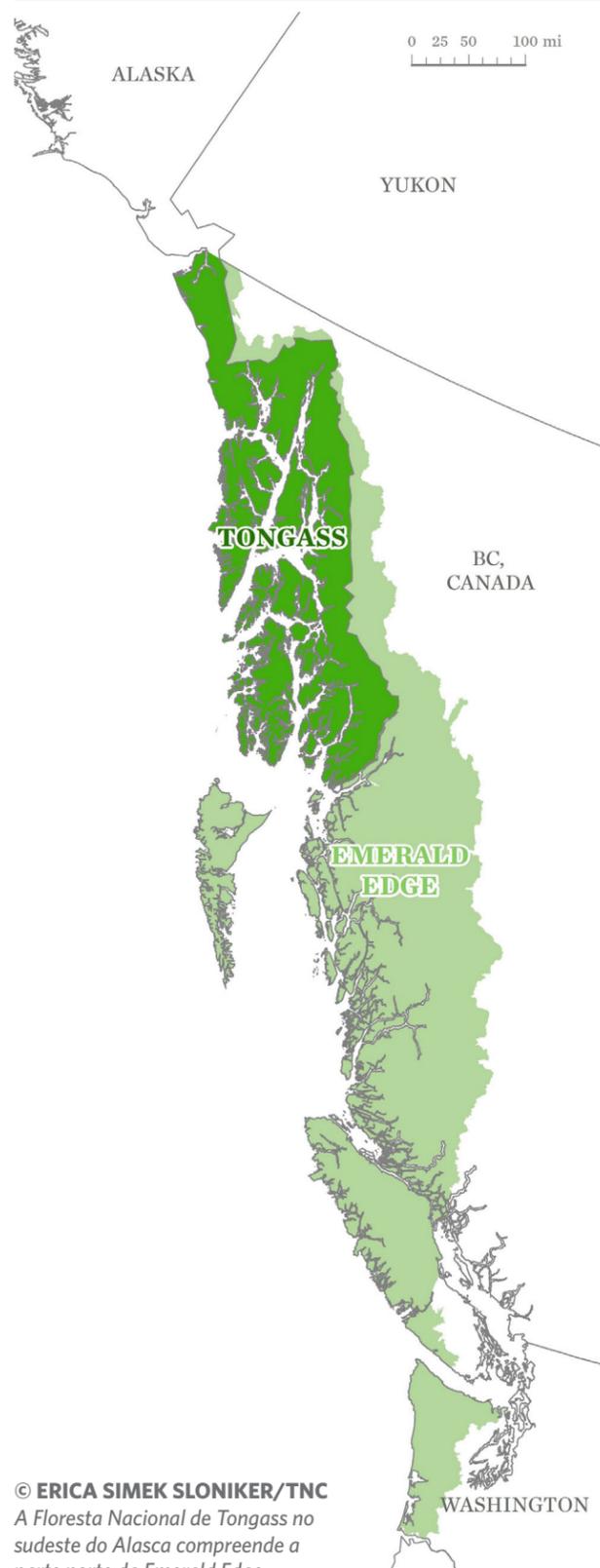
R: Em 2020, senti necessidade de apoiar a mudança de nome de um inseto invasor em meu campo, cuja denominação comum era uma ofensa étnica. Esse inseto, agora oficialmente chamado de mariposa esponjosa [imagem à esquerda], é muito conhecido na ciência de espécies invasoras e habita mais de um quarto dos quintais e florestas dos EUA. Por causa da grande visibilidade, eu sabia que o processo de mudança de nome seria incrivelmente complexo - e ele acarretou algumas conversas difíceis e relevantes.

A linguagem da ciência é importante e tenho orgulho de fazer minha parte na substituição de nomes que sejam racistas, excludentes e prejudiciais



© MATT HERBERT/TNC Funcionário da TNC e parceiros do MDNR colhem amostras de peixe branco do Rio Escanaba. (2018)

SEACOAST TRUST APRESENTA MODELO DE CONSERVAÇÃO LIDERADO POR INDÍGENAS NO ALASCA



Com mais biomassa por hectare do que qualquer outra floresta tropical no planeta, a Floresta Nacional de Tongass no Sudeste do Alasca tem sido chamada de “Pulmões da América do Norte” e é reconhecida como um baluarte na luta contra a mudança climática.

Esta região é o berço ancestral dos povos Tlingit, Haida e Tsimshian que, por séculos vêm administrando suas terras e águas e dependem da indústria madeireira como uma das poucas oportunidades econômicas viáveis para suas comunidades. Mas o Tongass é há muito tempo um foco de conflitos ambientais por causa da madeira de árvores centenárias. Esses conflitos não têm resultado na proteção duradoura dessas florestas e têm ignorado e difamado os Povos Indígenas locais.

CONSTRUINDO CONFIANÇA PARA PACIFICAR UMA REGIÃO

Ao reconhecer esse conflito e suas implicações devastadoras para as comunidades e a conservação, a TNC vem trabalhando na última década com tribos e instituições locais, além de outros parceiros para construir confiança e relacionamentos. Esses esforços resultaram na Parceria Sustentável do Sudeste (SSP na sigla em inglês), cujo modelo de impacto coletivo tempor objetivo pacificar relacionamentos na região e abrir caminho para a liderança e a administração dos Indígenas locais.

Com base nesse sucesso, em 2021, a Floresta Nacional de Tongass e a Sealaska, a maior corporação nativa e maior proprietário privado do sudeste do Alasca, anunciou de forma independente que iria deixar de explorar a madeira de árvores centenárias da região.

Em apoio a essa transição, a SSP lançou o Seacoast Trust, um fundo permanente para cuidar de projetos de recuperação e pacificação da comunidade, moradia de baixo custo, programas de administração Indígena e outras formas de desenvolvimento econômico sustentável. Ao priorizar investimentos no bem-estar da comunidade, a região terá novas oportunidades para fortalecer a autoridade local e tribal na tomada de decisão quanto à gestão e conservação dos recursos locais. De acordo com o Seacoast Trust, mais de 8 mil quilômetros quadrados de terras de propriedade do Serviço Florestal e de corporações nativas do Alasca ficarão sob a autoridade comunitária.

Com mais de US\$ 20 milhões já garantidos - incluindo importantes contribuições da Sealaska, TNC e fundações filantrópicas regionais, além de um compromisso por parte dos parceiros da SSP de aumentar o financiamento, o fundo fornecerá uma fonte de recursos permanente para as prioridades da comunidade e atividades de administração para as gerações futuras.

© ERICA SIMEK SLONIKER/TNC
A Floresta Nacional de Tongass no sudeste do Alasca compreende a parte norte da Emerald Edge.

CUIDANDO DAS PESSOAS QUE CUIDAM DA NATUREZA

Crystal Nelson, especialista em desenvolvimento comunitário da TNC Alasca, é Tlingit e Indígena para o sudeste do Alasca. Seu trabalho tem sido providencial na promoção da visão para o desenvolvimento econômico liderado por Indígenas e pela comunidade na região, tanto para a TNC, quanto para a SSP.

“Na minha cultura Tlingit, a liderança é medida por quão bem uma pessoa cuida das outras”, disse Crystal. “Na economia Tlingit, armazenamos recursos e depois os redistribuímos em um koo.éex’, uma cerimônia indígena. Pensar no Seacoast Trust como um projeto legado que ajudará a cuidar do meu povo e deste lugar é profundamente gratificante.”

Crystal ressaltou que a colonização limitou duramente a soberania dos Nativos do Alasca sobre as terras e águas e o processo utilizado para desalojar os Povos Indígenas do seu direito foi marcado pelo trauma que persiste até hoje. Por esse motivo, o trabalho de pacificação coletiva está na essência da SSP e do Seacoast Trust.

“As consequências definem o contexto para nosso trabalho atual,” acrescentou Crystal. “Quando visitamos comunidades indígenas ainda desorientadas com a colonização, precisamos permitir uma abordagem holística para a conservação. O Seacoast Trust investirá no fortalecimento de relacionamentos e capital social. O maior obstáculo para a conservação duradoura no Tongass é o próprio conflito. Sem pacificação, nenhum outro resultado é possível.”



© ERIKA NORTEMANN/TNC Cerimônia de instalação de totem em Hyدابurg na Ilha Prince of Wales no sudeste do Alasca.



© CHRIS CRISMAN Danial Frank pesca salmão próximo a Hyدابurg, Alasca.

PRINCÍPIOS ORIENTADORES DO SEACOAST TRUST

-  **Respeitar e defender as vozes, a governança e a liderança dos Indígenas**
-  **Antever os próximos 100 anos planejando com a próxima geração**
-  **Equilibrar o bem-estar econômico, social e ambiental**
-  **Colaborar com empatia, generosidade e propósito**
-  **Valorizar a integridade de todos os sistemas de conhecimento, incluindo aqueles fundamentados em mais de 10.000 anos de histórias, tradições e administração dos Indígenas**



CRYSTAL NELSON (ela)
Especialista em Desenvolvimento Comunitário, TNC Alasca

Crystal Nelson é Tlingit, Raven-Coho do Humpback Whale House em Dry Bay, no Alasca. Natural de Juneau, sua experiência em desenvolvimento comunitário e econômico já soma 15 anos, cinco dos quais dedicados ao desenvolvimento de soluções tendo a comunidade em primeiro lugar no conflito ligado à madeira. Em seu trabalho para o Programa Emerald Edge da TNC, Crystal promove economias sustentáveis, capacidade de administração ecológica, cura e equidade racial para Indígenas e comunidades locais no Sudeste do Alasca.

Os povos Tlingit, Haida e Tsimshian habitam o sudeste do Alasca e áreas canadenses próximas desde os primórdios e as terras e águas da floresta tropical de Tongass são um local nitidamente nativo. Se você visitar as terras ancestrais dos Tlingit em Dry Bay, verá os pontos de referência da história da criação do meu povo. Os gigantescos blocos de pedra do homem e do cão que se transformaram em pedra quando o Corvo saiu voando da barriga da baleia. O vale onde o Corvo removeu seu bico, cortando ângulos denteados na montanha. As pegadas do Corvo onde ele enterrou seus pés na areia enquanto puxava a canoa de alimentos.

Minha descendência por parte de mãe vem de Humpback Whale House em Dry Bay que recebeu esse nome em homenagem a uma dessas histórias do Ciclo do Corvo: "O Corvo e a Baleia." Sou oriunda do clã de Raven-Coho, mas há muitos clãs provenientes do Tongass, cada um formado por famílias estendidas, com histórias que as vinculam de forma irreversível a esta terra. Nosso trabalho de conservação deve reverenciar essas conexões, esforçar-se para manter os direitos dos Indígenas e aumentar a autoridade que os povos indígenas possuem em seus territórios.

APOIANDO A AUTODETERMINAÇÃO DE COMUNIDADES EM TODO O MUNDO

Com projetos e resultados determinados pela própria comunidade, o Seacoast Trust representa uma alternativa inovadora e extremamente necessária aos modelos históricos de financiamento da conservação que impõem as medições e metas de conservação ocidentais, em vez de focar as perspectivas e necessidades das comunidades. Neste momento crucial para o equilíbrio entre conservação e prioridades da comunidade, o Seacoast Trust representa uma aliança revolucionária que demonstra o que é possível quando as comunidades participam da definição de como suas terras e águas são administradas.

Para aqueles que procuram mitigar a mudança climática e apoiar os Povos Indígenas e comunidades locais, a ordem é clara: Prestar atenção ao chamamento dos líderes locais e incorporar os valores, direitos e a autoridade dos Indígenas na visão e no caminho a seguir.

O Seacoast Trust financia um tipo de conservação diferente:

Um tipo que compreende que as pessoas e as comunidades são componentes inseparáveis de um ambiente saudável.



PERSPECTIVAS DOS EXECUTIVOS

“O objetivo da incorporação de equidade em nosso trabalho de conservação não é nos tornarmos uma organização diferente, mas sim, uma organização melhor. A priorização da equidade não nos afasta da nossa missão, ela torna essa missão mais relevante para mais pessoas. A conservação realizada da forma correta deve ser boa para mais pessoas e celebrada por elas”

Jan Glendenning,
Diretora Gerente Regional para a América do Norte

TERRAS IMPORTANTES NO ESTADO DE WASHINGTON DEVOLVIDAS À TRIBO COLVILLE



© JUSTIN HAUG *Imagens do Tunk Creek Valley no estado de Washington*

Localizados em um corredor de habitat que une a Cordilheira das Cascatas às Montanhas Rochosas, no coração do Tunk Creek Valley, no estado de Washington, os povos Colville vêm cultivando seus sistemas de conhecimento desde tempos imemoriáveis. Entretanto, a quebra de acordos e de promessas há muito ameaçam sua relação com a terra.

Em 1892, uma lei do Congresso cortou a reserva original de Colville pela metade, o que incluiu o Tunk Valley. Logo depois, a família Figlenski adquiriu a terra no vale e construiu uma propriedade agrícola de 37 km². Recentemente, contudo, à medida que as gerações dos Figlenskis foram morrendo, tornou-se desejo da família somente vender o terreno se ele fosse ecologicamente protegido e administrado..

Conservation Northwest, uma instituição ambiental sem fins lucrativos do estado de Washington, tomou conhecimento da venda e interessou-se por proteger essas terras e, ao mesmo tempo, fortalecer os relacionamentos com os Indígenas. Com uma doação de terras adjacentes da The Nature Conservancy e o apoio de doadores locais, a propriedade dos Figlenskis foi adquirida e imediatamente transferida para as **Tribos Confederadas da Reserva Colville**, que a utilizarão para educação baseada na terra, medicina tradicional, pesquisas sobre plantas e treinamento.

O papel relativamente pequeno que a divisão de Washington da TNC desempenhou nessa transferência de terras demonstra um compromisso maior de apoiar parceiros e conhecer as prioridades dos Indígenas com relação a uma melhor aliança (allyship) para as comunidades locais. A divisão opera sob a crença de que, trabalhando em cooperação, podemos criar uma visão compartilhada e duradoura para a conservação que seja fundamentada no bem-estar e na vitalidade da comunidade.

“Quando a TNC foi solicitada a participar dessa visão, percebemos um alinhamento imediato com nosso interesse em apoiar e fortalecer a conservação liderada por Indígenas. Sabemos que respeitando e apoiando os administradores originais destas terras, juntos podemos alcançar muito mais que seja significativo, não apenas para a natureza, mas também para as pessoas” — James Schroeder, Diretor de Conservação, TNC do estado de Washington.”

— James Schroeder, Diretor de Conservação, TNC do estado de Washington

© JUSTIN HAUG



© TNC Voluntários da TNC reúnem assinaturas para um projeto de iniciativa popular no estado de Washington. (2018)

DERROTAS PRODUZEM IMPORTANTE RESOLUÇÃO NA DEFESA DA POLÍTICA CLIMÁTICA DE WASHINGTON



© TNC Voluntários da TNC reúnem assinaturas para um projeto de iniciativa popular no estado de Washington. (2018)

Equidade e justiça ambientais estão intimamente ligadas à crise climática. Nos últimos anos, o estado de Washington tornou-se um estudo de caso de legislação climática bem-sucedida e complexa. A primeira participação da TNC de Washington na defesa da política climática foi o projeto de lei nº 732 de iniciativa popular do imposto do carbono com receita neutra. Por meio dessa malograda medida, a divisão de Washington percebeu que uma política climática bem-sucedida e equitativa exige uma coalizão de vozes mais ampla e mais representativa.

Organizações sem fins lucrativos de justiça ambiental, organizações comunitárias lideradas por BIPOC e representantes de trabalhadores locais tribais fundaram a Aliança para o Clima. No outono de 2018, a Aliança pressionou pelo projeto de lei nº 1631, que propunha uma taxa para os maiores poluidores de Washington e um programa de gastos equitativos para investir na proteção de energia limpa do ar e da água, priorizando as comunidades mais impactadas pelo clima. A TNC contribuiu com financiamento significativo para a iniciativa e presidiu a comissão de coordenação da campanha da Aliança para o Clima. Contudo, apesar dos melhores esforços da coalizão, as empresas de petróleo bloquearam a medida com a maior campanha de oposição a um projeto de lei na história do estado. Com base na confiança e nos relacionamentos estabelecidos, a TNC ingressou formalmente na Aliança, que se organizou rapidamente e liderou a aprovação do projeto de lei de Washington sobre Energia 100% Limpa de 2019, agora promulgado - a Clean Energy Transformation Act (Lei de Transformação de Energia Limpa).

Quando a sessão legislativa de 2021 começou, três fatores importantes estavam dominando o debate da política do clima: 1) a COVID havia limitado os esforços de criação de relacionamentos para a Aliança em um momento crucial de rotatividade na liderança da organização e no pessoal; 2) os líderes políticos de Washington estavam determinados a deixar uma marca na legislação sobre o clima enquanto os Democratas detinham a maioria no senado do estado; e 3) as Nações Tribais estavam comprometidas com uma política climática significativa que fosse um componente fundamental para manter a soberania Tribal e os direitos do Tratado.

Essa tempestade perfeita contrapôs dois projetos de lei: O programa de limitação e comércio da Lei de Compromisso Climático (Climate Commitment Act) proposto pelo Governador e o Presidente da comissão do Meio Ambiente do Senado, e a iniciativa Washington Strong de imposto sobre o carbono e títulos verdes liderada por duas mulheres parlamentares e por líderes em justiça ambiental da Aliança.

Reconhecendo uma oportunidade, a TNC apoiou ambos os projetos de lei e participou do desenvolvimento de um conjunto de critérios de equidade ambiental para abordar as preocupações das comunidades mais afetadas. Quando ficou claro que apenas a Lei de Compromisso Climático iria adiante, a TNC mudou o foco para defender melhorias. Alguns parceiros da Aliança liderada por BIPOC - que se opuseram veementemente ao programa de limitação e comércio devido a preocupações quanto ao impacto desproporcional na comunidade na linha de frente e por oposição filosófica aos mecanismos de mercado - ficaram descontentes com o apoio da TNC. Somado à rotatividade de líderes em organizações da Aliança, esse contratempo prejudicou diversos relacionamentos fundamentais e a confiança que antes permitiam a criação de consensos.



PERSPECTIVAS DOS EXECUTIVOS

“Quando vemos uma proposta de política ou planejamos novas políticas de conservação, automaticamente nos perguntamos: “Quem ganha ou perde se planejarmos uma política desta maneira? De que modo essas opções de política alteram a forma como as comunidades interagem com a natureza? Nós levamos em conta como essas políticas serão percebidas do ponto de vista deles?”

Darci Vetter, *Chefe Global, Políticas e Relações com o Governo*

“Precisamos urgentemente adotar uma ação climática e podemos esperar o surgimento de controvérsia e divergência de opiniões. Enquanto os estados buscam políticas climáticas, é essencial pensar de forma crítica sobre quem está sendo profundamente impactado ou está se beneficiando e de quem são as vozes que não estão sendo ouvidas.”

— Declaração da Liderança da TNC em Washington

Graças ao apoio de 19 governos Tribais e algumas organizações lideradas por negros e latinos, a Lei de Compromisso Climático foi aprovada com importantes dispositivos para regular a qualidade do ar e tratar da carga poluente, assegurar a integridade do programa de redução de emissões e investir de forma igualitária nas comunidades mais afetadas. Apesar desse passo revolucionário no sentido da reconciliação entre limitação e comércio e a equidade ambiental, pontos de vista divergentes entre parceiros fizeram com que diversas organizações lideradas por BIPOC deixassem a Aliança.

A partir dessas experiências, a liderança da TNC em Washington reconheceu que equidade e justiça ambientais devem estar inseridas em nossos valores, prioridades e legislação climática. Esta é nossa constante jornada e, enquanto nos esforçamos por honrar esses valores - tropeçando algumas vezes pelo caminho - continuamos comprometidos em assumir a responsabilidade por nossas ações, corrigindo relacionamentos abalados, indo em frente para assegurar a implementação equitativa das políticas climáticas e trabalhando juntos em prol da ação climática.



© TOMMY COREY Evento dos Hunters of Color proporciona um local seguro e equitativo para indivíduos BIPOC caçar, colher e preparar o veado-de-cauda-branca.



© TOMMY COREY Benita Law-Diao, participante do Final de Semana do HOC

REFLEXÕES SOBRE UM FINAL DE SEMANA COM OS HUNTERS OF COLOR

Em novembro de 2021, Hunters of Color (HOC - Caçadores Negros) realizaram [Leia reações e recapitulação](#) dos participantes do evento de Hannacroix. Ouça [Lydia Parker da HOC e Paul Gallery fs TNC conversando](#) sobre o programa de mentoria do Hunters of Color e o evento de fim de semana de Hannacroix. Assista ao filme dos [bastidores](#) do programa HOC na Reserva da TNC de Hannacroix Ravine em Upstate New York. Com uma abordagem “do campo para a mesa” com relação à caça, os participantes compartilharam habilidades em arco e flecha, melhores práticas de colheita e técnicas de preparação do cariacu ou vea do-de-cauda-branca. O evento foi realizado em colaboração com Backcountry Hunters and Anglers e a National Deer Association, com financiamento do Fundo Mútuo da TNC de Nova Iorque.

Fundamentado em duas crenças, de que a caça complementa a conservação e que a conservação moderna deve ser orientada pelo conhecimento indígena, o programa HOC oferece espaços seguros e igualitários para Negros, Indígenas e Pessoas de Cor (BIPOC) aprenderem, compartilhem e caçarem em comunidade.

Assim como toda a programação da HOC, esse evento foi inspirado nos valores da administração das terras Indígenas de caçar em prol da conservação, mantendo a soberania dos alimentos e preservando as tradições ancestrais. Esse foi um importante impulso para a realização do evento no Mohawk Valley, terra natal de Kanien'kehá:ka (Mohawk) da Confederação Haudenosaunee (Iroquois).

“Tenho tentado pensar nas palavras perfeitas para descrever esta experiência, então aí vai. Transformadora. Quando cheguei ao evento afirmei que minha experiência com a natureza parecia meio incompleta. Poder visitar a natureza selvagem com caçadores experientes, aprender a maneira como eles percorrem e enxergam as florestas, mesmo que por pouco tempo, me ensinou muito. No momento que cheguei em casa, já estava pronta para planejar minha próxima excursão. É viciante, enriquecedor e estou muito feliz de ter tido a oportunidade de fazer parte disso.”

— Liana George, Participante do Final de Semana da HOC

Hunter of Color é a única organização de caça sem fins lucrativos liderada por BIPOC nos Estados Unidos. Os caçadores contribuem com US\$ 1,6 bilhão para a conservação todos os anos, entretanto, essa participação vem caindo gradativamente desde a década de 1980. A HOC convida todos a conhecerem mais e a participar em huntersofcolor.org.



© TOMMY COREY Lydia Parker

A Hunters of Color tem por objetivo eliminar os obstáculos à entrada de caçadores e promover justiça social em resposta a uma realidade devastadora: **97% de todos os caçadores nos Estados Unidos são brancos.**

“Isso não aconteceu por acaso. Para ter esperança no futuro, é preciso conhecer a história, como chegamos até aqui. Em primeiro lugar, temos a remoção dos Povos Indígenas de nossas terras. Depois, temos a prática discriminatória de redlining, por meio da qual o Departamento de Agricultura dos EUA (USDA, na sigla em inglês) tinha leis que impediam pessoas de cor, principalmente negras, de se deslocarem para determinadas áreas. Este racismo e esta prática discriminatória influenciaram a construção de nossas comunidades. E aquela bela propriedade com acesso às áreas de caça não era reservada para as pessoas de cor. Era reserva da para pessoas que o USDA considerava que.”

— Lydia Parker, Mohawk Nation, Fundador e Diretor Executivo, HOC



COMO COLABORAMOS

A Estratégia de Comunicações Inclusivas, teve início em 2021 para aumentar a clareza, o alinhamento e o apoio às comunicações igualitárias em todo o nosso trabalho. Desde janeiro, colegas de diferentes funções e áreas de especialização vêm trabalhando para definir o **Compromisso da TNC com a Equidade**, o que inclui reconhecimento, declaração de equidade e plano de ação. O Compromisso com a Equidade ajudará a orientar nosso trabalho em todo o mundo e a fornecer o melhor ponto de partida para a ação prática com o objetivo de ajudar a conduzir uma conservação mais igualitária. Este projeto de cooperação é patrocinado pelo GDEI, Conservação, Marketing e Comunicações e a Equipe de Pessoas. Ele será concluído e divulgado em dezembro de 2022.



“É animador ver o trabalho do Compromisso com a Equidade dar frutos. Como o trabalho de diversidade, equidade e inclusão requer, temos conseguido dedicar um tempo a ser claros sobre nossos objetivos, metodologias, colaboração, reciprocidade e como inserimos nossos colegas neste projeto.”

— Rocío Johnson, Colíder do Grupo de Trabalho da Declaração de Equidade, Diretora Associada de Comunicações Internas de DEI da TNC



PRIMEIRO CURSO PARA HABILITAR LÍDERES COMUNITÁRIOS A COMBATER O CALOR URBANO

Em meio ao calor escaldante do último verão, cerca de 40 moradores da área metropolitana de Phoenix reuniram-se virtualmente para conhecer soluções práticas para os desafios do calor urbano que ameaça suas comunidades.

Na área metropolitana de Phoenix, negros, latinos e outras pessoas de cor têm mais probabilidade de viver em bairros mais quentes e mais poluídos, com menos vegetação.

Existem alguns dias em que até mesmo bairros situados a apenas 3 km de distância entre si, registram diferenças de temperatura de até 7 graus Celsius. Os moradores dessas comunidades impactadas geralmente desconhecem o papel que a natureza desempenha na redução do calor e melhoria da qualidade de vida.

O **Urban Heat Leadership Academy** (Curso de Liderança em Calor Urbano) representa a primeira parceria desse tipo entre a TNC do Arizona e a Phoenix Revitalization Corporation (PRC), uma organização liderada por latinos que trabalha para facilitar projetos de melhoria e defender moradias igualitárias na parte Sul da Área Central de Phoenix. Essa comunidade predominantemente negra e latina é historicamente alvo de desinvestimento em Phoenix.

Por intermédio de discussões com a comunidade lideradas por especialistas e de exercícios interativos realizados em espanhol e inglês, o programa capacita residentes a se organizarem e reivindicar bairros mais frescos, mais verdes e mais saudáveis. Além disso, as pessoas que completam o curso são equiparadas a mentores e são elegíveis a financiamento para apoiar projetos.

Para saber mais e participar da Urban Heat Leadership Academy, entre em contato com:

Anna Bettis, *Diretora do Programa de Cidades Saudáveis*
The Nature Conservancy no Arizona
anna.bettis@tnc.org | (602) 322-6999



© ART WAGER Centro da cidade de Phoenix e a área urbana circunvizinha

Reggie é uma professora do ensino médio nascida na região metropolitana de Phoenix. Após concluir o primeiro módulo do Curso, Reggie associou-se a outros ex-colegas para criar um projeto de corredor de sombra na parte Sul da Área Central de Phoenix liderado pela comunidade.

“Por ser educadora, sou uma eterna estudante. Entrei nesse programa para aprender como ensinar com exatidão meus alunos e a comunidade como se envolver com os malefícios ambientais que os afeta diretamente.

Estamos usando atualmente aquilo que aprendemos no Curso para defender o aumento de espaços verdes em nossa comunidade. As comunidades negras necessitam desses espaços e de uma cobertura de árvores para nossa saúde mental e física. Precisamos tratar do impacto da ilha de calor urbano, porque somos os mais afetados por esses problemas.

E é isto que este programa faz. Ele reúne residentes comuns, que são especialistas em suas comunidades, e lhes fornece o conhecimento e a terminologia para entender as questões endêmicas de suas comunidades de modo que estejam capacitados para afirmar: “Posso ser um agente da mudança na minha comunidade. Posso defender. Posso pensar em soluções e posso começar a replicar isso, conversando com meus familiares e amigos, dentro de minha própria rede de relacionamento.”

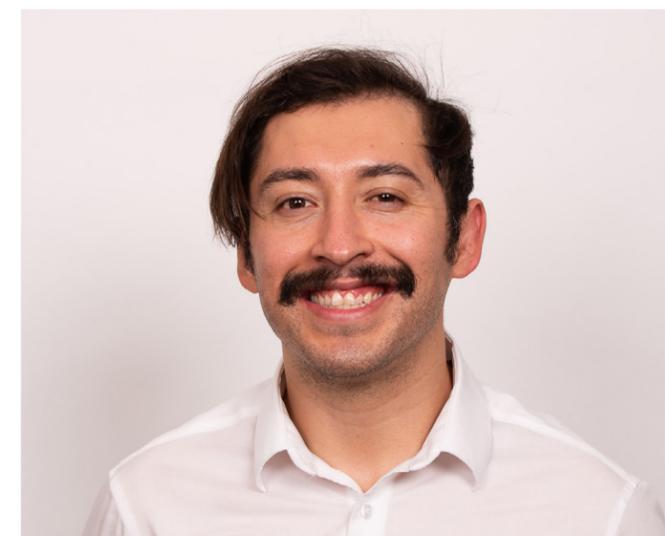


COMO COLABORAMOS

Desde 2014, a TNC administra a **Rede de Cidades da América do Norte** para reunir e apoiar novos trabalhos de conservação em cidades em todos os Estados Unidos. Hoje, a Rede possui mais de uma dúzia de programas de cidades, com mais de 50 funcionários regionais trabalhando em tempo integral em estreita colaboração com centenas de organizações baseadas na comunidade (CBOs).

- **Promover a inovação e aprender por meio de comunicação estruturada, capacitação e melhores práticas que possam ser compartilhadas universalmente**
- **Apoiar a voz e a visão de comunidades locais em cidades para desenvolver em conjunto soluções de conservação focadas nos resultados de saúde e bem-estar orientados pela comunidade**
- **Criar locais saudáveis, sustentáveis e equitativos para moradia, onde as pessoas e a natureza possam prosperar juntas**

Atualmente, a Rede de Cidades vem adotando um Projeto Estratégico de Design e Implementação que produzirá um mapa claro para a Rede ajudar a influenciar sistemas sociais, culturais e biológicos em cidades e no seu entorno que aumentem a resiliência ao clima, assim como alcancem o máximo impacto para as Metas para 2030 da organização.



© TNC Regional “Reggie” Carrillo, Professor do Ensino Médio

SAMANTHA SANCHEZ (ela)
Diretora de Administração de Doadores, Relações com Doadores, Desenvolvimento de Escritórios em Todo o Mundo

Samantha Sanchez voltou ao TNC em 2013 via le chapitre de l'Illinois. Elle a ensuite poursuivi la gestion des donateurs dans l'enseignement supérieur et est Revenue à TNC en 2019 en tant que responsable de la gestion des donateurs. Elle soutient un portefeuille de plus de 30 principaux particuliers, fondations et entreprises au niveau des dons.

Clique aqui para ver a uma entrevista com Samantha

P: O que mais a estimula sobre seu trabalho?

R: Estou empolgada em liderar nosso atual projeto de orientação para denominação, que identificamos como uma necessidade quando vimos surgir mais campanhas e oportunidades de arrecadação de fundos de alta visibilidade para a TNC. O projeto examina reservas naturais e outras oportunidades de larga escala, além de denominações honoríficas, doações, estágios, bolsas, fundos para pessoal/magistério e programação.

Neste trabalho, tenho o privilégio de colaborar com mais de doze unidades de negócios e diferentes parceiros de toda a organização. Além do nosso trabalho, a equipe de Povos Indígenas e Comunidades Locais divulgou ponderações abrangentes e inovadoras para as reservas, enquanto a equipe de Leveraging Our Lands (Alavancando nossas terras) está concentrada em rever nossas denominações para as reservas da América do Norte.



PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO DE JOVENS DA TNC PROMOVEM VOZES DIVERSIFICADAS

Em 2021, a TNC fez uma parceria com a National Geographic Society para lançar um programa virtual de estágio em conservação. Preparando-se agora para seu segundo ano, o programa constatou um crescimento de 229% em inscrições de estudantes, com três novos módulos selecionados para participar em 2022.

Mais de 700 estudantes de 88 países inscreveram-se para o primeiro módulo, focado em questões de conservação marinha. Dentre essas inscrições, os organizadores selecionaram 100 estudantes com idades entre 18 e 25 anos que se identificaram como:



© JORDAN ROBINS/TNC 2019 Fotografia inscrita no Concurso de Fotos da TNC

KATE IRELAND (ela)

Diretora de Participação de Jovens da TNC

Esses avanços na educação de jovens ocorrem, em grande parte, graças a Kate Ireland, uma educadora de carreira, que ingressou na TNC após mais de uma década de trabalho em escolas públicas da área de Washington D.C., Kate atualmente comanda as iniciativas da TNC de conectar os jovens à natureza.

Clique aqui para assistir a entrevista completa com Kate Ireland.

P: O que você gostaria de compartilhar de o programa de estágio piloto?

R: Estou animada com as ideias e a energia que vêm de jovens acerca das prementes questões sociais e ambientais. Há uma profundidade de ações e diferentes vozes às quais as instituições estão respondendo. Trabalho com educação há quase 20 anos e parece que este é um momento novo e diferente.

O primeiro módulo foi indiscutivelmente um tremendo sucesso, com resultados que demonstram o entusiasmo e a demanda entre diversos jovens. Percebemos uma melhoria de 21% entre os estudantes neste módulo, que inicialmente haviam declarado: 'Sou apaixonado por um assunto, mas ainda não encontrei formas significativas de contribuir', ela explicou. 'Isso nos diz que aqueles estudantes conseguiram as ferramentas e a confiança de que precisam para vencer esse desafio e seguir sua paixão pela conservação.



© GABRIELA TEJEDA Gabriela fotografa uma queimada controlada de um helicóptero como parte de seu projeto de narrativa para o estágio na TNC-National Geographic Society, Everglades, Flórida.

Os estágios são projetados para durar oito semanas, quando os estudantes participam de sessões de mentoria individualizadas, eventos de palestrantes convidados e workshops para a elaboração de currículos liderados por assistentes de ensino em tempo integral e especialistas da TNC e NGS. Cada estudante é solicitado a pesquisar um assunto relacionado à conservação e depois criar um mapa da história para apresentar suas propostas de solução. Alguns exemplos interessantes do primeiro módulo incluíram:

Alex: [Matando o Monstro da Maré Vermelha](#), Virginia

Arghadeep: [Mangues de Sundarbans Amedrontados](#), Índia

Brigitta: [Uma História de Cidades Branqueadas](#), Indonésia

Isaac: [Tilápia-do-Nilo Invasora](#), Gana

Shannon: [Uma Ameaça Silenciosa - O Peixe-Leão](#), Jamaica

Mary Grace: [Salvando os Mares e as Pessoas: Áreas Marinhas Protegidas na Cidade de Calapan](#), Filipinas

Neshme: [Um Grão de Areia](#), México

Samuel: [A História Não Contada da Costa de Araromi](#), Nigéria

No início de cada módulo, os organizadores pesquisam os estudantes para medir seu conhecimento sobre questões de conservação, sua probabilidade de seguir uma carreira em conservação e outros indicadores. No encerramento do módulo, eles realizam outra pesquisa em comparação com aqueles parâmetros. Os resultados do outono de 2021 constataram mudanças animadoras na capacidade de agir dos estudantes.



© RACHEL HANCOCK DAVIS/TNC Voluntários plantam manguezais na Reserva de Blowing Rocks como parte de sua viagem de campo.



PERSPECTIVAS DOS EXECUTIVOS

“Precisamos ajudar a TNC a construir relacionamentos com um público mais diversificado para moldar e compartilhar soluções e para inspirar a próxima geração de conservacionistas.”

Meg Goldthwaite, Diretora Executiva de Marketing e Comunicações



Desencadeando Estratégias de Gerenciamento Sustentável de Terras

© CHRIS HELZER/TNC Combatente de incêndios Eliza Perry inicia uma queimada controlada em Caveny Tract da TNC, Platte River Prairies, Nebraska.

A TNC trabalha com fogo desde a realização de nossa primeira queima controlada em 1962. Nosso foco evoluiu da gestão de reservas para a biodiversidade para uma abordagem mais robusta no desenvolvimento de políticas e financiamentos equitativos, elevando a liderança dos praticantes indígenas de fogo, aumentando a força de trabalho qualificada e diversificada de gestão do fogo, e ajudando as comunidades a viver com mais segurança com incêndios florestais. Aqui estão algumas iniciativas relacionadas a incêndios que nossas unidades norte-americanas iniciaram e/ou expandiram em 2021.



PERSPECTIVAS DOS EXECUTIVOS

“Diversidade, equidade e inclusão são parte integrante de nosso Plano Científico One Conservancy. Precisamos que nossa ciência reflita a diversidade do mundo no qual trabalhamos. Estou encantada com o modo como, nos próximos três anos, este plano impactará de forma positiva e promoverá nossa ciência, nossa conservação e as comunidades com as quais trabalhamos em todo o planeta.”

Katharine Hayhoe, Cientista Chefe da TNC

“Toda compra ou facilitação de terras da TNC protege o território ancestral de alguém e, por sermos ecologistas, sabemos que os Povos Indígenas utilizavam com frequência o fogo para cuidar dessas terras de floresta. Temos a responsabilidade de promover a liderança e a sabedoria dos administradores originais e, ao fazê-lo, poderemos juntos ajudar as florestas a sobreviver e prospera.”

— Mary Huffman, Ph.D., Diretora da Rede de Queimadas dos Povos Indígenas e Ciência do Fogo da TNC

A REDE DE QUEIMADAS DOS POVOS INDÍGENAS

A despeito dos antigos conhecimentos do Oeste, o ditado “combater o fogo com fogo” continua válido: Os nativos praticantes de queimadas utilizam queimas cuidadosas para combater a mudança climática, reduzindo o material combustível, ao mesmo tempo em que regeneram alimentos nativos, plantas medicinais e artefatos domésticos e para cerimoniais.

Em 2021, líderes culturais e praticantes de fogo das tribos Yurok, Hoopa e Karuk do norte da Califórnia continuaram a expandir a Rede de Queima de Povos Indígenas, que agora inclui comunidades tribais no Novo México, Minnesota, Oregon, Texas, Maryland e Nevada. A rede, que começou em 2015 com a assistência da TNC, reúne profissionais do fogo em torno de objetivos comuns sob o conhecimento e administração do fogo indígena. Ele fornece uma estrutura de suporte para:



Aumento das contribuições dos Povos Indígenas para os crescentes desafios representados pelo fogo no mundo



Promoção do aprendizado entre gerações



Treinamento em qualificações federais e em queimas controladas baseadas na cultura



Planejamento estratégico para a revitalização da cultura de queimadas no contexto atual

As múltiplas realizações importantes da IPBN em 2021 incluíram:

CALIFÓRNIA

Líderes das Tribos Yurok, Hoopa e Karuk realizaram 16 queimadas controladas lideradas por famílias, que fornecem materiais para a fabricação de cestos e alimentos tradicionais, proporcionam o aprendizado entre gerações e reduzem o risco de incêndios de grandes proporções.

NOVO MÉXICO

Gestores dos recursos do vilarejo continuaram trabalhando para remover os entraves burocráticos à colaboração tribal, ao mesmo tempo em que empregavam o reflorestamento e a queimada controlada para melhorar a Bacia do Rio Grande, uma hidrovia vital que serve de apoio a mais de um milhão de pessoas.

MINNESOTA

Líderes indígenas promoveram um intercâmbio de treinamento de incêndio em parceria com o Serviço Florestal dos EUA, Serviço de Pesca e Vida Selvagem dos EUA e Departamento de Recursos Naturais de Minnesota, com estratégias para o uso de queimadas controladas a fim de melhorar o habitat florestal do Norte.

“O fogo é uma das coisas que nos confere a identidade de povo nativo. Tivemos que aprender a lidar com essas leis e políticas que regem o uso do fogo.

A mentalidade de não intervenção que as pessoas não nativas utilizavam como maneira de manejar a terra é muito equivocada. Ela levou a este cenário que vemos hoje e estes incêndios incontroláveis que estão tão frequentes. Assim, eu diria que o medo do fogo e o não entendimento do que esta terra necessita para ser saudável, foram os fatores determinantes da redução do uso do fogo em nossos territórios aqui nos Estados Unidos.”

— Margo Robbins, membro da Tribo Yurok; cofundadora/colíder da Rede de Queimadas dos Povos Indígenas; Diretora Executiva do Cultural Fire Management Council

© KILIII YUYAN Praticantes de queimadas no Norte da Califórnia participam de treinamento copatrocinado pela Tribo Yurok e o Cultural Fire Management Council. (2019)





PROMOVENDO O ENTENDIMENTO DAS PRÁTICAS DE QUEIMADAS DOS POVOS INDÍGENAS

Desde muito antes da colonização europeia, os Povos Indígenas da América do Norte usam o fogo para reduzir a dependência de combustíveis e preservar a saúde de suas terras ancestrais. Em contrapartida, terras saudáveis servem de apoio a seus costumes culturais, fornecem alimentos e remédios tradicionais, além de proteger a vida selvagem.

Os líderes indígenas estão trabalhando para recuperar o direito de usar o fogo, o que tem sido sistematicamente negado a esses administradores originais, e promover o entendimento das culturas tradicionais no contexto atual. Seus esforços vêm obtendo impulso, porém há muito mais a fazer.

Para esse fim, a TNC do Novo México promoveu um [evento virtual](#) patrocinado pela Taos Ski Valley Foundation. Um público de quase 300 pessoas ouviu e aprendia enquanto líderes indígenas discutiam o antigo papel cultural do fogo e seu significado para a subsistência de seus povos, bem como os desafios relacionados que suas comunidades vêm enfrentando. O evento foi moderado por Lindsey Quam, que é Vice-Diretora de Florestas/Silvicultura e Conexão Tribal da Divisão de Silvicultura do Novo México.

“Agora temos uma situação em casa, na qual há acúmulo de combustível pronto para queimar. Isso afetará Taos Pueblo, Patrimônio Mundial da Humanidade. Estamos paralisados tentando corrigir problemas que foram trazidos para nós, mas que não conseguimos resolver. Há anos venho tentando entender como trabalhar no sistema. O uso do termo “queimada cultural” tira a responsabilidade das mãos do Gabinete de Assuntos Indígenas, pois é uma preocupação local e nossa prioridade.”

— Rene Romero, Coordenador de Combustíveis, Divisão de Recursos Naturais, Taos Pueblo

© FORGED BY FIRE/LOR FOUNDATION Rene Romero



LEANNE NURSE (ela)

Consultora Sênior de Política Estratégica para Diversidade, Equidade, Inclusão e Justiça da TNC

Leanne Nurse trabalhou por mais de 31 anos na Agência de Proteção Ambiental dos Estados Unidos antes de ingressar na TNC. Com foco na justiça racial e no apoio às comunidades desfavorecidas, ela desenvolve seu trabalho nos EUA e em âmbito internacional para obter e compartilhar uma perspectiva mais aprofundada sobre paz e justiça, com base em suas raízes na Nigéria e litoral da Carolina do Norte, além de sua prática budista diária.

Clique aqui para assistir a uma entrevista com Leanne.

P: O que diversidade, equidade, inclusão e justiça (DEIJ) significam para você?

R: Para as equipes da TNC, devemos rever a história da origem da própria organização, para admitir com clareza quem está se beneficiando e quem pode estar sendo prejudicado por nosso trabalho. Uma política pública de DEIJ eficaz nos permitirá cumprir nossas metas para 2030. Internamente, isso exige estrutura, métrica e responsabilização, ao passo que externamente devemos enfatizar a cooperação igualitária com as comunidades mais afetadas.



© TNC Safe Harbor Marsh Preserve, Montana

TRABALHANDO COM AS TRIBOS CONFEDERADAS SALISH E KOOTENAI

TERRAS TRADICIONAIS DEVOLVIDAS A CSKT

Em setembro de 2021, a TNC transferiu a propriedade dos 132 acres Safe Harbor Marsh Preserve em Lake County, Montana, de volta para seus administradores ancestrais, os confederados Salish e Kootenai Tribos (CSKT).

“Isso nos ajuda a entender melhor como devemos estar restaurando essas terras, e muito disso foi provenientes do saber indígena. Estes são profundas parcerias que construímos com ambos a Nação Blackfeet e a Confederação Tribos Salish e Kootenai aqui em Montana, para aprender com eles, fazer parceria com eles e entender melhor como podemos ajudar nossos aliados na administrando suas terras.”

— Amy Croover, Diretor de Estado, TNC Montana

A reserva, que está centrada em torno de um pântano perene na margem oeste do Lago Flathead, fica inteiramente dentro dos limites da Reserva Flathead e é delimitada em três lados pelo CSKT Tribal Trust Land. A TNC adquiriu a terra em 1989, com foco na época na biodiversidade que desde então mudou para ecossistemas inteiros, graças em grande parte ao conhecimento e administração indígena.

Essa rematrícula está ajudando a cumprir uma visão de longo prazo tanto para o Conselho Tribal CSKT quanto para a TNC em Montana. Representa a maior transferência de terras TNC para nações indígenas em Montana, e planos para transferências de terras muito maiores estão no horizonte.

CONHECIMENTO INDÍGENA, TRANSFORMANDO MENTES

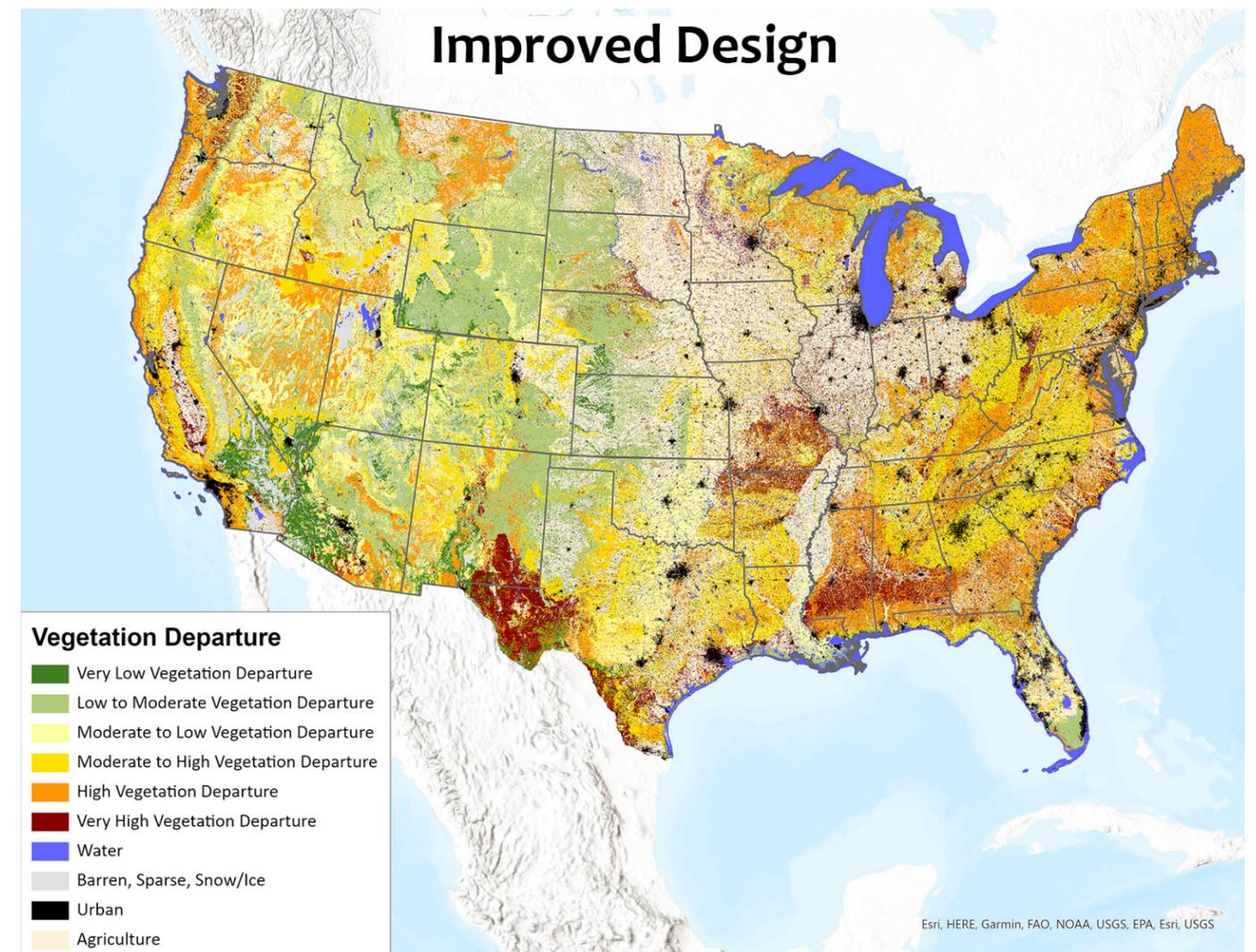
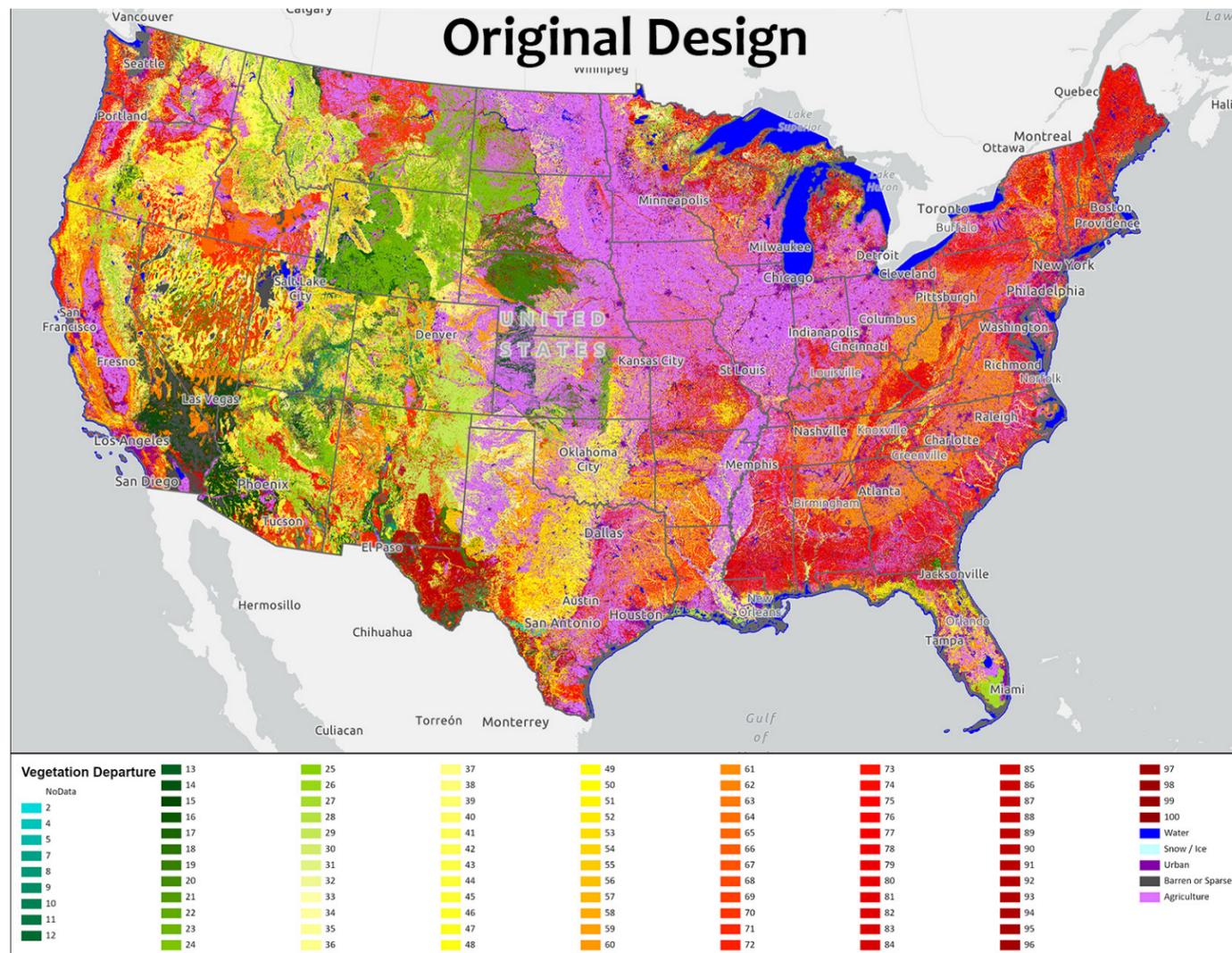
Para muitas pessoas nos EUA, incêndios florestais significam apenas perigo. Porém, as perspectivas sobre o trabalho com fogo controlado estão mudando, graças aos resultados mensuráveis de uma parceria fundamentada no respeito pela cultura e o conhecimento dos Indígenas. Em 2015, a TNC juntou-se às Tribos Confederadas Salish e Kootenai (CSKT, na sigla em inglês) e ao Escritório de Gestão de Terras para reduzir a quantidade de árvores utilizando o fogo nas terras onde as tribos têm seus direitos reconhecidos.

A parceria baseia-se na prática tribal de queimar até 2.400 hectares de florestas e pastos por ano na Reserva de Flathead em Montana. Da mesma forma que seus ancestrais, a CSKT usa o fogo em observância cultural e para aquecimento, abrigo, proteção, caça e saúde do solo cultivável, vitais para sua sobrevivência.

Comprovando o poder da parceria, essencial para a conservação sustentável, esses esforços tiveram como resultado florestas mais saudáveis, mais produtivas e resilientes, bem como estradas e espaços recreativos mais bem administrados.

“A sabedoria e generosidade expressas através da devolução dessas terras é algo que esperamos que outros considerem adequado seguir. A reconstrução do último de nossa pátria remanescente permaneceu um objetivo fundamental para nosso Conselho desde o nosso primeiro Conselho Tribal em 1935. Nossos mais profundos agradecimentos vão para The Nature Conservancy.”

— Shelly R. Fyant, Presidenta, CKST



LANDFIRE PROMOVE ACESSIBILIDADE VISUAL NA TNC E EM OUTROS LUGARES

A equipe do programa LANDFIRE da TNC oferece produtos, ferramentas, serviços de apoio e dados para os usuários se beneficiarem do gerenciamento amplo e de decisões sobre conservação. Por exemplo, o LANDFIRE utiliza mapeamento de vegetação para articular, medir e quantificar ecossistemas nos Estados Unidos. Esses mapas servem para ajudar os usuários a manter o papel do fogo em locais em que ele beneficia pessoas e a natureza, e mantê-lo longe de lugares onde ele é destrutivo.

Nesses esforços para tornar os mapas de queimadas e outros produtos acessíveis para todos, o LANDFIRE introduziu:

- Uso de cores mais propícias para pessoas daltônicas
- Fontes legíveis, de tamanho adequado
- Correção do contraste entre imagem e texto
- Menor confusão nos layouts dos mapas

Essas medidas não se destinam apenas a garantir a conformidade com a acessibilidade para a TNC. Nas próximas semanas, o LANDFIRE ampliará sua [biblioteca de aprendizagem no YouTube](#) para apresentar as melhores práticas para profissionais, com a criação de uma série de ferramentas de visualização.

“Nossa equipe pequena e poderosa definiu como prioridade a garantia de que todo material visual que produzimos possa ser compreendido e valorizado por qualquer pessoa. Este é um processo desenvolvido do zero que demonstra por que a acessibilidade está ao alcance de qualquer cartógrafo ou profissional do setor de geoprocessamento. Desejamos promover a inclusão no tocante às comunicações científicas na TNC e além.”

— Megan Dettenmaier, *Chefe de Comunicações do LANDFIRE*

COMO COLABORAMOS

Em maio de 2022 a equipe de GDEI lançou a **Rede de Profissionais de DEIJ** para conectar os funcionários que realizam trabalhos de DEIJ em todo o mundo, muitos dos quais atuavam anteriormente isolados uns dos outros. Devido à sua condição de membro, os Profissionais de DEIJ reúnem-se mensalmente para trazer à tona os desafios existentes, compartilhar melhores práticas em suas jornadas, obter soluções em colaboração e envolver-se mais com o trabalho de DEIJ que acontece fora de suas regiões. Embora as reuniões mensais sejam limitadas aos Profissionais de DEIJ, qualquer funcionário da TNC que tiver interesse pode inscrever-se para receber o boletim informativo trimestral da Rede de Profissionais de DEIJ.



© TNC Membro da equipe de Missouri protege local de queima controlada durante Workshop de DEI do Missouri.

MULHERES DO CENTRO-OESTE EM FOGO

O moderno manejo de incêndios exige conjuntos de competências e mentalidades diferentes das práticas antigas. Mesmo assim, as mulheres e outros grupos sub-representados têm sido historicamente excluídos do manejo de queimadas. Na realidade, as mulheres com põem aproximadamente apenas 10% da força de trabalho de queimadas em áreas florestais.

As unidades de negócios do Centro-Oeste da TNC estão combatendo esta disparidade com novos programas elaborados especificamente para grupos tradicionalmente sub-representados no manejo do fogo. Além de aumentar a diversidade, ambos os programas têm por objetivo robustecer sua força de trabalho local, promovendo um grupo de candidatas do sexo feminino qualificadas para cargos na equipe de combate ao fogo.

WORKSHOP SOBRE QUEIMADAS CONTROLADAS DA TNC NO MISSOURI

A queimada controlada desempenha uma importante função na promoção da biodiversidade nas Montanhas Ozarks, Planícies de Osage e Pradarias do Rio Grande no Missouri. As equipes de queimadas trabalham longas horas nessa região, especialmente nas seis semanas entre fevereiro e março, em que a janela de queimadas alcança seu ponto máximo. Elas empregam queimadas controladas para limpar a vegetação rasteira e abrir caminho para flores silvestres e gramíneas nativas.

Reconhecendo que este trabalho exige estreita colaboração por parte de equipes grandes e diversificadas, Missouri introduziu este ano workshops de treinamento especializado para mulheres, profissionais negros, indivíduos LGBTQ+, veteranos, profissionais com menos de 30 anos de idade, especialistas Indígenas e outros grupos historicamente sub-representados.

Todas as sessões de duas semanas do programa atraíram participantes de todo o país. Durante a primeira sessão, os membros da equipe chegaram à savana vindos de locais tão distantes quanto Minnesota, Ohio e até mesmo da África do Sul. Seis dos 10 profissionais do fogo eram mulheres, incluindo duas líderes de grupo.

Treinando junto com especialistas em queimadas de áreas florestais, os participantes trabalharam em equipes, usando queimadores para acender unidades de queimada, patrulhando sua contenção e protegendo cada local antes de passar para o próximo. Após concluir o programa, os participantes estavam habilitados a trabalhar como bombeiros e como chefes de recurso único.

“*[No campo de queimada], assim como em qualquer ecossistema, quanto mais diversidade podemos obter, melhor parece ser o ecossistema, e mais resiliente.*”

— Autumn Jensen, Membro e participante do Workshop de Missouri, TNC Minnesota

PROGRAMA MULHERES NAS QUEIMADAS DA TNC DE ILLINOIS

As mulheres de Illinois estão fazendo progresso na liderança e gerenciam ento de queimadas controladas, um campo tradicionalmente dominado por homens, graças ao programa de Participação das Mulheres nas Queimadas daquela unidade de negócios.

O programa, criado em parceria com o Serviço Florestal dos EUA (USFS, na sigla em inglês), estende-se por um ano de treinamento remunerado em tempo integral em manejo, planejamento, preparação, prevenção e supressão de queimadas, além de gestão de habitat e de espécies invasoras e melhoria do povoamento florestal.

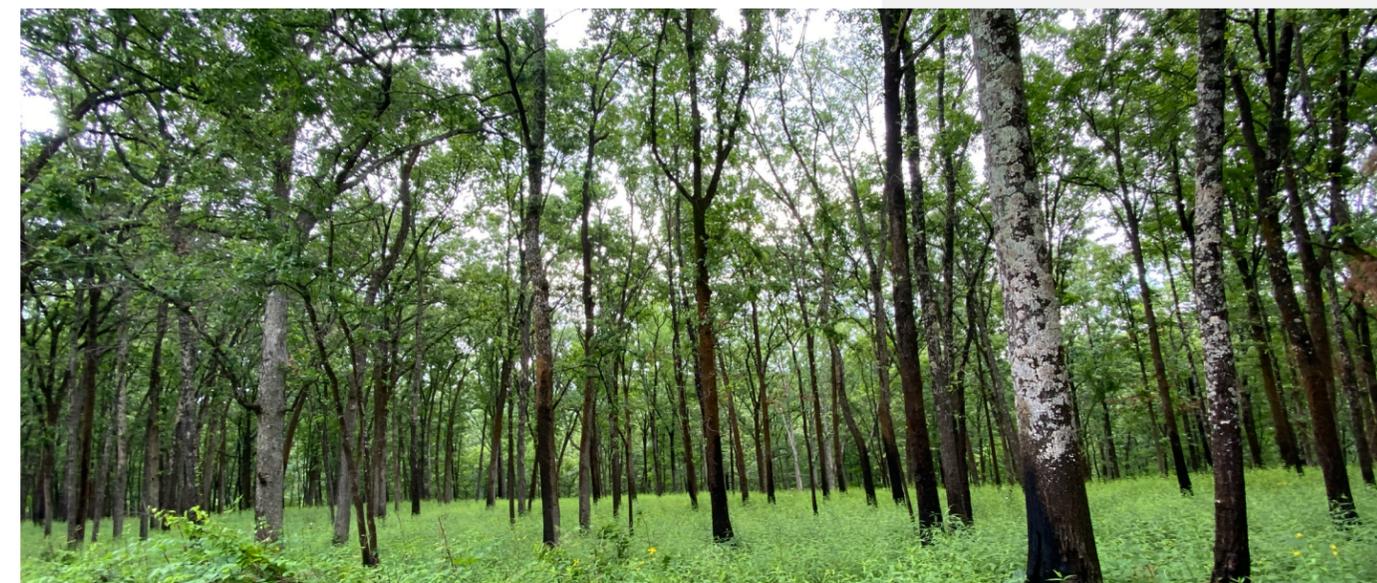
Além de aumentar a diversidade, o programa Mulheres nas Queimadas tem o objetivo de proporcionar às candidatas a bombeiras as importantes experiências de que elas necessitam para assumir cargos de nível básico e sênior no manejo de incêndios florestais. No seu primeiro ano, o programa apresentou duas colaboradoras, Emma Ensley e Makenna Baxter. Após concluir com êxito o programa, Baxter aceitou um cargo permanente de Membro da Equipe Interagências de Habitats e Combustíveis para a TNC no Sul de Illinois.

Ao longo dos 12 meses de participação, cada uma dessas mulheres:

 **Auxiliou a Floresta Nacional Shawnee** com aproximadamente **4.000 hectares** de queimadas controladas

Ganhou 29 DIAS de experiência em supressão de fogo em incêndios florestais em Illinois, Minnesota, Montana e Califórnia

Concluiu **10 treinamentos de incêndio de reconhecimento nacional** por intermédio do 
Grupo Nacional de Coordenação de Incêndios Florestais, FEMA e Treinamento Interagências em Aviação



© TNC ILLINOIS Emma Ensley

“*Ter mais mulheres trabalhando em atividades relativas a incêndios aumentará a diversidade de opiniões e as perspectivas no mundo das queimadas e criará uma atmosfera de apoio para as futuras trabalhadoras. Agora, definitivamente me vejo continuando nas queimadas.*”

— Emma Ensley, Membro do programa Mulheres nas Queimadas da TNC de Illinois

© TNC ILLINOIS/CALEB GRANTHAM
Florestas como esta em Simpson Barrens prosperam com queimadas controladas.



POSSUI FEEDBACK? COMPARTILHE CONOSCO!

GDEI@tnc.org | www.nature.org

#DiverseByNatureTNC

The Nature
Conservancy 