

Creecemos Juntos

HISTORIAS DE PERSONAS Y NATURALEZA





LA NATURALEZA Y LAS PERSONAS NECESITAN ALIANZAS

Al reflexionar sobre el año pasado y las conversaciones que mantuve con gente del equipo, personas aliadas e integrantes de las comunidades del mundo, me queda claro que nuestra labor conservacionista se ve profundamente enriquecida con la diversidad de voces que dan forma a nuestras acciones.

En los últimos meses, tuve reuniones con naciones originarias de las que TNC es aliada en Canadá, participé en capacitaciones con bomberas profesionales y exploré la reserva Little Princess de TNC en las Islas Vírgenes estadounidenses con nuestros socios de la Sociedad Negra de Arqueología, que están trabajando para comprender las vidas de las personas africanas esclavizadas y obligadas a vivir y trabajar en esas tierras. A través de esas y muchas otras conversaciones, he aprendido muchísimo sobre lo mucho que avanzamos —y cuán lejos tenemos que ir— en nuestro viaje hacia la verdadera incorporación de la diversidad, la equidad, la inclusión y la justicia en todo lo que hacemos.

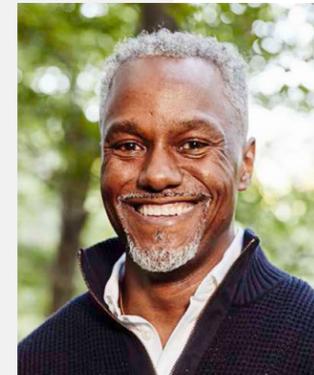
Como parte de ese viaje, me entusiasma compartir con ustedes el primer Informe Anual de Diversidad, Equidad, Inclusión y Justicia (DEIJ) en la historia de The Nature Conservancy. En las páginas que siguen, conocerán a colegas de todo el globo que contribuyen a esta importante labor y leerán sobre colaboraciones significativas, éxitos y aprendizajes logrados.

Nuestros objetivos para el 2030 son audaces, y sabemos que no podemos lograrlos en soledad. Este informe presenta ejemplos del tipo de alianzas auténticas, intencionales y equitativas que debemos construir con comunidades diversas para hacer avanzar nuestra misión. Por ejemplo, van a leer sobre nuestro trabajo con el Seacoast Trust, un modelo para la conservación indígena en el sudeste de Alaska; con Hunters of Color en Nueva York, una organización que trabaja para aumentar la participación de personas negras, indígenas y no blancas en la caza en beneficio de la conservación; y con Mangoro Market Meri, la iniciativa liderada por mujeres que en Papúa Nueva Guinea apoya tanto la conservación de los manglares como el empoderamiento económico y cultural.

En nuestra búsqueda por hacer que nuestros valores de DEIJ sean el centro de nuestro trabajo conservacionista, sabemos que también debemos mirar hacia adentro para cultivar un ambiente laboral que anime a todas las personas a aportar sus perspectivas, experiencias e historias de vida en todo lo que hacemos. Una vez más: las alianzas auténticas son fundamentales, y estoy especialmente agradecida con nuestros grupos de recursos para el personal que están uniendo a los equipos de toda la organización en apoyo de nuestra comunidad TNC. Este informe presenta una parte del gran trabajo que estos y otros grupos están haciendo a través de programas y geografías para aprender recíprocamente y compartir ideas y recursos para crear un ambiente laboral más inclusivo. Las historias que siguen son más que una recapitulación de lo que hemos hecho. Es un documento vivo que sirve como panorama general del recorrido hecho y como hoja de ruta para seguir avanzando.

Donde vemos éxito, seguiremos creciendo y buscando nuevas ideas para seguir evolucionando. Donde tropezamos, actuaremos con conciencia y celeridad para mejorar. Este trabajo es una maratón, no una carrera corta. Y les agradezco por haberse embarcado y seguir en este viaje conjunto.

Jennifer Morris
Directora Ejecutiva de TNC



DIVERSAS VOCES Y SOLUCIONES SON IMPORTANTES

Me siento honrado de formar parte de The Nature Conservancy en este momento en que estamos haciendo que nuestra organización sea más considerada, representativa, equitativa e inclusiva. La ardua labor de nuestros equipos globales, las colaboraciones relevantes y los aprendizajes nos han aportado nueva claridad para el camino colectivo que tenemos por delante.

Los avances que hemos hecho este año —superando desafíos, dificultades y agotamiento— son lisa y llanamente asombrosos. Hemos aumentado nuestras inversiones en diversidad, equidad e inclusión; hemos desarrollado métricas y datos para hallar y abordar brechas; y hemos dado un golpe de timón cuando necesitábamos adaptarnos o cambiar. Esto solo podía hacerse con la dedicación, las voces y las acciones de las muchas personas, como ustedes, que han elegido acompañarnos en esta increíble travesía. *Gracias.*

Me entusiasma compartir con ustedes el primer Informe Anual de Diversidad, Equidad, Inclusión y Justicia (DEIJ) en la historia de The Nature Conservancy. Este documento representa más que nuestros recientes éxitos: nos sirve como base para apreciar a nuestra gente y nuestras comunidades y para reconocer que tenemos más por hacer para ser mejores. Los equipos de TNC en todo el mundo me dan muchísima esperanza en nuestro futuro mientras nos esforzamos para lograr nuestros objetivos para el 2030 al tiempo que nos escuchamos y enseñamos recíprocamente. En este informe, encontrarán historias de todo nuestro personal sobre conservación local y liderada por comunidades, importantes alianzas internas y externas, nuestros grupos de recursos para el personal y qué significa DEI para las personas.

Cuando miro el año que pasó —tanto por lo que hemos logrado como por los ideales hacia los cuales trabajamos sin cesar—, me lleno de gratitud por el compromiso de este equipo y los avances que estamos haciendo para atacar el cambio climático y los complejos problemas ambientales del mundo. Como equipo, seguiremos creciendo y desarrollando nuestras competencias culturales, enfrentaremos los desafíos que nos esperan y crearemos un ambiente laboral acogedor basado en la dignidad y el respeto.

Un agradecimiento especial a quienes compartieron sus historias en este informe y a ustedes por leer y participar de este aprendizaje mutuo. Solo siendo Una Conservación, podemos vivir verdaderamente nuestros valores y cumplir nuestras ambiciosas metas internas y externas.

James E. Page, Jr.
Director general, Diversidad, Equidad e Inclusión de TNC

En Nuestras Propias Palabras

Gracias a todos los que contribuyeron con historias, entrevistas, recopilación de información y revisión cuidadosa para el primer Informe Anual de DEIJ en la historia de TNC.

Empezamos con un objetivo ambicioso: Visibilizar a las personas y los grupos que promueven la diversidad, la equidad, la inclusión y la justicia (DEIJ) en los proyectos y las operaciones conservacionistas de TNC en todo el mundo. Como reconocemos que TNC a veces está demasiado centrada en Estados Unidos, les pedimos historias de toda nuestra comunidad global. **Y ustedes cumplieron.**

Nos honraron los aportes que recibimos de colegas de África, Asia Pacífico, Australia, Europa y América Latina, que encarnan nuestros valores y nuestras competencias principales. Estas contribuciones describían triunfos y dificultades con una pasión que solo puede provenir de personas que entienden nuestra misión y por qué necesita soluciones, perspectivas y alianzas diversas.

Esta importantísima colaboración sigue el modelo de "Juntos, encontramos el camino" e inspira el tema que tiene nuestro informe de crecer colectivamente. Al avanzar en la lectura de estas páginas, primero encontrarán historias de colegas que infunden activamente los valores de DEIJ en TNC. Luego, pasarán a conocer detalles de cómo nos aliamos en importantes iniciativas de conservación y operación en todo el mundo.

Ofrecemos este informe en gratitud y respeto por nuestras comunidades globales, para seguir viviendo según nuestros valores y como celebración de la comprensión más profunda y la acción que nos esperan en el camino. **Gracias por acompañarnos en este proceso de aprendizaje.**



“En nombre de la Junta Directiva Global de TNC, quiero agradecer a todas las personas que contribuyen al trabajo que TNC está haciendo para promover la diversidad, la equidad y la inclusión interna y externamente. Desde que lanzamos Living Our Values en 2019, vengo viendo en TNC un progreso increíble en pos de mejorar el bienestar en el trabajo, la comunidad y la participación del personal. Esto nos está ayudando a lograr nuestros Objetivos 2030 en todo el globo. Gracias a todos los equipos que han liderado este trabajo y que viven según nuestros valores todos los días”

— Fran Ulmer, Presidenta, Junta Directiva Global de TNC

BUSQUEN ESTOS RECUADROS

CÓMO COLABORAMOS

Vean cómo los grupos de TNC trabajan juntos en importantes alianzas e iniciativas.



Conozcan las experiencias en materia de DEI de nuestro personal dentro y fuera de TNC.

PERSPECTIVAS EJECUTIVAS

Sepan qué piensan quienes integran el equipo de Liderazgo Ejecutivo.

Tenga en cuenta: algunos enlaces de informes son solo para el personal interno/TNC.

1

Grupos de Recursos de Empleados en TNC

Esfuerzos del personal llevan a un nuevo ERG para personal asiático y de las islas del Pacífico	2
EverGreen ayuda a colegas a reencuadrar los planes de retiro.....	3
LEAD demuestra el poder de las voces negras en TNC.....	5
La Red Nativa de TNC se amplía para incluir a colegas de Hawái.....	7
Alianzas de Orgullo de la Naturaleza para las personas LGBTQ+ en todo el mundo.....	9
StigmaFree abre el diálogo para explorar la accesibilidad en TNC	11
VINS apoya oportunidades para que excombatientes salven granjas y el planeta	13
Eventos y programas de WIN para combatir el sesgo de género en el trabajo	15
El taller de narrativa de YEP inspira el crecimiento profesional.....	17

19

Construyendo un Lugar de Trabajo Inclusivo

Las historias y los datos impulsan la visión de Una Conservación para el futuro	20
Celebrar con Orgullo	21
La conciencia cultural impulsa el nuevo plan de acción de DEI para Brasil	22
La colaboración Living Our Values origina un impacto duradero en DEI	23
Desarrollo de WO amplía el foco organizacional en DEI.....	25
TNC apoya la legislación contra los crímenes de odio de Georgia	26
La Oficina de Inversiones trabaja para diversificar el fondo de dotación de TNC	27
Dar en grande, dar con audacia	29
Nuestro Consejo Fideicomisario encuentra nuevas maneras para transformar nuestra visión en acción	30

31

Asociación para la Administración Equitativa

Apoyo a la conservación indígena en África	33
Reparación de la injusticia y restauración de las tierras en Gayini	35
Las iniciativas de equidad de género impulsan el impacto de la conservación en la región Asia Pacífico	37
Papúa Nueva Guinea promueve la equidad de género de cara a la covid.....	38
Desafío a los sistemas patriarcales en las Islas Salomón.....	39
El conocimiento es conservación en la "fábrica de oxígeno" del sur de Chile	41
La farmacia verde da a las mujeres brasileñas una voz en la conservación	42
Política indígena en Pará.....	43
El Festival de la Monarca muestra el impacto cultural de la conservación	44
El Sudeste Europeo apoya la administración liderada por comunidades de los ríos.....	45
Berlín innova para combatir el cambio climático	46
Nature United forja una alianza para volver a poner la autoridad indígena en el centro en Canadá.....	47
El proyecto de restauración del corégono de los Grandes Lagos pasa a fase experimental.....	49
Seacoast Trust en Alaska muestra un modelo para la conservación indígena	51
Importantes tierras de Washington devueltas a la tribu colville	54
Reveses traen una valiosa determinación en la defensa de política climática en Washington	55
Reflexiones tras un fin de semana con Hunters of Color	57
La Academia de Liderazgo en Calor Urbano empodera a la población de Phoenix.....	59
Los programas para la juventud visibilizan voces diversas	61

63

Encendiendo Estrategias de Gestión Sostenible de La Tierra

Red de Quema de Pueblos Indígenas.....	64
Cumbre del fuego en Nuevo México promueve la comprensión cultural	65
Trabajar con las Tribus Confederadas de la Nación Salish y Kootenai	66
Mapas de accesibilidad de LANDFIRE.....	67
Mujeres del fuego en el Oeste Medio.....	69



Grupos de Recursos de Empleados en TNC

© TNC Escena del video de bienvenida de ERG (2021)



Nuestros Grupos de Recursos de Empleados (Employee Resource Groups, ERG) de TNC desempeñan un papel fundamental en hacer que nuestros trabajadores se mantengan comprometidos y se sientan apoyados y escuchados. Se trata de grupos organizados de empleados, de carácter voluntario, que ofrecen experiencias únicas para el crecimiento profesional y personal, y proveen de un espacio y una red para que el personal se reúna, interactúe y aprenda entre sí. En el último tiempo, estos grupos han ayudado a los empleados a encontrar un sentido de conexión y comunidad durante la pandemia de COVID-19 y los acontecimientos de carga racial que han tenido lugar en todo el mundo.

En el último año, TNC ha dirigido mayor cantidad de orientación estratégica y apoyo operativo hacia los ERG. Como nuevo estrategia de los ERG, es un honor para mí trabajar con nuestros dedicados, apasionados y juiciosos empleados de todo el mundo para asegurarnos de que estemos haciendo que la cultura de TNC sea más inclusiva y equitativa. Gracias, líderes de los ERG, por su innovación, sus contribuciones y su amistad. Espero que continuemos nuestro camino como aliados unos de otros.

¡A medida que lean más sobre cada uno de nuestros ERG, animo al personal a que se acerque y se una a todos y cada uno de estos increíbles grupos!

Lyzel Krebs
Estratega, Grupos de Recursos de Empleados, Diversidad, Equidad e Inclusión (CGDEI)

¿Quieren saber más sobre nuestros ERG? [Miren este video.](#)

EL ESFUERZO DEL PERSONAL DE LAS BASES DA LUGAR A UN NUEVO ERG PARA ASIÁTICOS E ISLEÑOS DEL PACÍFICO

Luego de los Caucus de Raza y Racismo de 2020, un grupo de colegas de TNC comenzó a reunirse para crear un sentido de comunidad y solidaridad entre el personal del TNC que se identifica como asiático e isleño del Pacífico. Planificaron eventos en todo TNC para celebrar el mes de la Herencia Asiática e Isleña del Pacífico en mayo de 2021 y el Festival de la Cosecha en septiembre de 2021.

Lo que comenzó como una red informal se convirtió en un esfuerzo liderado por voluntarios para crear el primer ERG de asiáticos e isleños del pacífico (API) de TNC. Con el objetivo principal de incluir a todas las identidades asiáticas e isleñas del Pacífico, los organizadores trabajaron colaborativamente durante más de un año, e hicieron participar a colegas de toda la región de Asia-Pacífico en sesiones de intencionada planificación.

En la actualidad, el grupo se complace de haber cubierto puestos clave del comité directivo y de coliderazgo con personal de todo el mundo, y su nuevo liderazgo está trabajando ahora para crear un nombre, los estatutos y la visión que promuevan nuestras diversas culturas API, apoyen a nuestros colegas API e impulsen a los líderes API dentro de TNC.

PERSPECTIVAS DE LOS MIEMBROS FUNDADORES DE ERG



“Estoy emocionada de amplificar la gran diáspora de API voces y culturas en TNC. Con más tutoría y apoyo, me encantaría ver al personal de API tomando una asiento más grande en la mesa”.

— Grace Kim, Diseñadora de aprendizaje electrónico, Centro de Aprendizaje Tecnológico de TNC



“Como canadiense vietnamita que actualmente vive en los EE. UU., espero generar conciencia, inclusión, diversidad e interseccionalidad al API ERG”.

— Lucia Pham, Líder de finanzas, Fundaciones de TNC

“Desde que comencé mi carrera en TNC, y más recientemente en medio de la pandemia y el aumento de la violencia contra los asiáticos, he compartido el deseo de crear una comunidad y un sentido de pertenencia”.

— Kathy Nguyen, Especialista en Procesos Comerciales, Oficina Principal de Conservación de TNC



“Ningún rol es tan grande que tú no puedes aprender de los demás, ni es cualquier role tan pequeño que usted no puede compartir con otros”.

— Martha Fransisca, Gerente de Recursos Humanos, TNC Asia Pacífico



“Me uní al API ERG para ayudar a crear una comunidad donde podamos compartir nuestras culturas mientras aprendemos de los demás”.

— Maricar Boyle, Directora asociada senior de filantropía, TNC Asia Pacífico



© TNC TNC Reserva de baches de Comertown Prairie

EVERGREEN AYUDA A SUS COLEGAS A REPLANTEARSE LA PLANIFICACIÓN DE LA JUBILACIÓN

Honrar la longevidad, el aprendizaje intergeneracional y la importancia de la trayectoria para un pasaje satisfactorio la vida posprofesional | evergreen@tnc.org



EVERGREEN
Employee Resource Group

Decidir cuándo y cómo jubilarse es complicado. Los plazos suelen depender de las finanzas, las necesidades familiares y las inquietudes de reubicación, así como de que las identidades personales y profesionales cada vez se encuentran más entrelazadas. Esto último es especialmente cierto para los colegas de TNC que han estado profundamente comprometidos con la misión de conservación.

Por estas y otras razones, la gente trabaja más tiempo, y en muchos casos aplazando la jubilación “de golpe” mediante la transición al trabajo a tiempo parcial al final de su carrera. Ahora que el 15 por ciento del personal de TNC tiene más de 56 años, EverGreen ERG está más comprometido que nunca para ayudar a los colegas a encontrar enfoques innovadores de One Conservancy a la planificación de la jubilación que mantiene el crecimiento personal al frente y centro.

“He trabajado en TNC por más de 25 años. Hace algunos años, planteé la idea de una posible reducción, pero no presioné para discutirlo realmente hasta la muerte de mi padre el año pasado. Eso me hizo comprender que ninguno de nosotros sabe cuánto tiempo tenemos con las personas que amamos y que hay atreverse a pedir lo que es importante para uno en su vida”

— Empleado de TNC que hizo su transición recientemente

Lee más sobre planificación de la jubilación en TNC haciendo clic en los siguientes enlaces:

- **Programa Coda**
- **Centro de Recursos para Dotación de Personal Flexible**
- **Planificación de la jubilación - en Connect**

Para su iniciativa más reciente, EverGreen se entrevistó con empleados de TNC cerca de jubilarse y jubilados. En la investigación resultante: [¿Retirarse o reinventarse? Pensar en la transición de su vida laboral se incluyen preguntas para los empleados de larga data que contemplan la posibilidad de jubilarse.](#)

- ¿Cuánto tiempo quiero trabajar dadas mis circunstancias personales?
- ¿Quiero seguir en mi puesto actual hasta que me jubile?
- ¿Estaría interesado en un reto diferente durante algún tiempo?
- ¿Podría verme trabajando a tiempo parcial o incluso por temporadas?
- ¿Por qué habilidades soy conocido?
- ¿Qué habilidades me gusta más poner en práctica?
- ¿Qué programas o proyectos se beneficiarían más mis conocimientos?
- ¿Me gustaría trabajar, a distancia o en persona, en una región o unidad de negocio diferente?

La investigación de EverGreen también inspiró preguntas de nivel organizativo para los líderes de TNC.

- ¿Las descripciones de los puestos están redactadas de manera que permitan la transición de una persona interesada y calificada?
- ¿Administramos los beneficios de los trabajadores a tiempo parcial y de temporada con la flexibilidad adecuada?
- ¿Somos transparentes e inclusivos a la hora de ofrecer oportunidades de transición a todos los empleados?
- ¿Los supervisores están formados para responder adecuadamente a preguntas o sugerencias sobre la transición?
- ¿Nuestras políticas para transición de roles incorporan las mejores prácticas?



CÓMO COLABORAMOS

El programa Coda facilita la habilidad de TNC de movilizar la capacidad y experiencia del personal desde cualquier lugar de la organización hacia donde nuestra misión lo necesite. La modalidad más conocida de dotación flexible de personal en el marco del programa Coda es **Asociaciones Coda**. Asociaciones Coda le permite a cualquier programa de TNC —y a veces a organizaciones aliadas clave— usar el conocimiento y el tiempo del personal de TNC para completar un trabajo, a la vez que proporciona valioso aprendizaje práctico y desarrollo profesional para las personas involucradas. Asociaciones Coda y otras estrategias de dotación flexible de personal verdaderamente encarnan el espíritu de Una Conservación y permiten una mayor colaboración entre programas y regiones geográficas.

EverGreen invita al personal de TNC en cualquier etapa de su vida laboral a que envíe sus preguntas y otros comentarios a evergreen@tnc.org.



“Al principio me resultaba difícil aceptar la palabra ‘jubilación’. Lo consideré más bien como dejar TNC y pasar a lo siguiente. Sin embargo, mis amigos y colegas me dijeron: ‘Amigo, te retiras, ¡acéptalo! Y lo hice.’”

— Jubilado reciente de TNC

LEAD DEMUESTRA EL PODER DE LAS VOCES AFRODESCENDIENTES

Aprovechando el talento y el potencial de liderazgo de los empleados afrodescendientes | lead@tnc.org



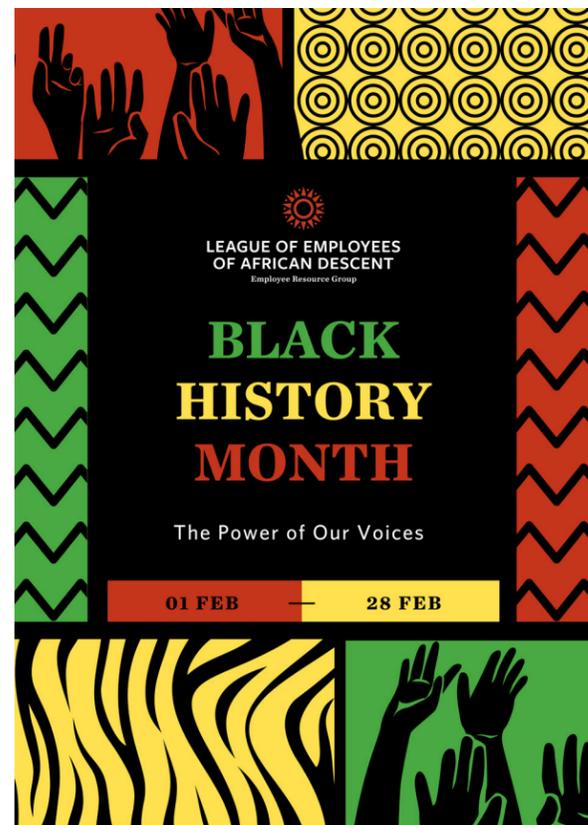
LEAGUE OF EMPLOYEES OF AFRICAN DESCENT

Employee Resource Group

Después de completar el trabajo con equipo de Diversidad, Equidad e Inclusión Global (Global Diversity, Equity and Inclusion, GDEI) para el Informe de los Caucus de Raza y Racismo de TNC 2021, el ERG de la Liga de Empleados de Ascendencia Africana (League of Employees of African Descent, LEAD) renovó su enfoque en una necesidad identificada de TNC:

Aumentar los esfuerzos para involucrar, elevar y potenciar las voces del personal afrodescendiente.

Para ello, LEAD inició el año 2022 con la celebración del Mes de la Historia Negra en toda la organización. Estas actividades atrajeron a más de 700 participantes, con una interacción entre los electores y los aliados que hizo que LEAD incorporara en el comité directivo a cinco nuevos miembros en los meses siguientes.



© TNC Cartel del Mes de la Historia Negra de LEAD (2022)

VIERNES DE CINE

Durante todo el mes, LEAD destacó la contribución de las personas negras al cine mundial con fiestas semanales en las que se proyectaron películas de directores afrodescendientes.

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



“Con nuevos miembros del Comité Directivo uniéndose a LEAD, estoy emocionada por la dirección, el alcance global, y el potencial de nuestro equipo. Si bien cada

ERG mantiene un enfoque único, LEAD se dedica a los intereses de empleados que se identifican a sí mismos como negros, africanos, afroamericanos, caribeños y/o de ascendencia africana. Nos damos cuenta de que ser negro se percibe y se siente de manera diferente en todo el mundo, y LEAD está aquí para apoyar, aprender y compartir las voces de todos nuestros colegas de descendencia Africana en toda la organización”.

— Shawneece Hennighan, Codirectora de LEAD y Gerente de talento y desarrollo, TNC Global Diversidad, Equidad e Inclusión

SERIE DE ORADORES LÍDERES DE COLOR

Esta serie invitó a dos renombrados oradores para que compartieran sus aprendizajes y conversaron sobre cómo sus viajes de conservación han evolucionado con el tiempo.

- La doctora **Thérèse N. Yarde** es una ingeniera medioambiental de Barbados y consultora independiente cuyo amplio trabajo se centra en las relaciones humanas con el medioambiente. Ayuda a grupo multinacionales en la elaboración de políticas, el desarrollo de capacidades, la gestión de proyectos y la planificación, entre ellos, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación.
- **Cassander Titley-O’Neal** es un consultor medioambiental con un historial demostrado en asistencia a desarrolladores en las Islas Vírgenes Británicas. Actualmente, Titley-O’Neal es director del fideicomiso National Parks Trust de las Islas Vírgenes.

EQUILIBRAR LAS CUESTIONES DE SALUD

Esta sesión de una hora de duración contó con presentaciones y preguntas de destacados psicólogos clínicos de **CENTRED**, con sede en Kingston (Jamaica). Chalani Stiebel Lawton y Jessica Thompson trabajan para mejorar el crecimiento psicológico, el bienestar social y emocional, y el potencial general de sus clientes.



PERSPECTIVAS EJECUTIVAS

“La abogacía de LEAD por la importancia de Juneteenth, un feriado que TNC ahora reconoce oficialmente en el EE.UU., significa mucho para mí personalmente. Estoy agradecido con todos los ERGs por su liderazgo continuo en DEI y compromiso de mantener al personal apoyado, comprometido e informado. Juntos seguiremos compartiendo conocimiento y recursos para garantizar que TNC amplifique las voces subrepresentadas y construya un lugar de trabajo inclusivo”.

James Page, Director general, Diversidad, Equidad e Inclusión de TNC

“Como miembro titular del personal de TNC y uno de los miembros fundadores de LEAD, sentí que era vital que los empleados Negros tengan una fuerte voz dentro de la organización. Sin embargo, LEAD es más que un grupo de recursos de empleados—LEAD es familia. Además de ayudar a la organización a navegar las complejidades de los empleados Negros, LEAD es el lugar donde me conecto con personas que se ven como yo, entienden mis preocupaciones, han caminado mi camino, y miraran más allá de mis faltas para ver mis necesidades. LEAD es inspirador, dedicado y siempre listo para hacer las cosas. ¡No hay nada mejor que eso!”



— Regina Jackson, Asesora principal y Directora de gestiones de oficina, Oficina de TNC en Arlington

De cara a 2022 y en el futuro, LEAD seguirá involucrando a los empleados afrodescendientes a través de constantes actividades, invitando a los colegas negros de TNC a compartir sus viajes de conservación y sus consejos para reflexionar, reconectarnos y reconocernos en la naturaleza.



© CHAD WIGGINS TNC trabaja con los descendientes lineales y culturales de las tierras y aguas de Kīholo en la costa de Kona en la isla de Hawái. Este trabajo incorpora muchos principios bioculturales indígenas y representa una sólida asociación de gestión de recursos en esta icónica reserva que conecta la tierra y el mar.

LA RED NATIVA DEL MERG SE AMPLÍA A LOS COLEGAS HAWAIANOS DE TNC

Destacar a TNC como un lugar donde prosperan culturas diversas por el bien del planeta | merg@tnc.org



MULTICULTURAL
Employee Resource Group

El ERG Multicultural presentó la Red Nativa como un espacio de encuentro virtual para el fomento de las relaciones entre el personal indígena de TNC. En 2021, las unidades de negocio de Hawái y Palmyra colaboraron para replicar este esfuerzo con un enfoque específico en la celebración de la historia única y la importancia biocultural de las islas hawaianas.

La Red Nativa de Hawái y Palmyra aumenta la capacidad de TNC de involucrar e integrar el contexto cultural, la historia, los conocimientos, los valores y las prácticas en todos los aspectos del trabajo de conservación. Los **principios rectores** declarados del grupo articulan su visión de realineación de las actividades humanas y el lugar en una relación de cuidado recíproco que dé como resultado la coprosperidad de la *‘āina* (tierra) y la *kānaka* (gente).

“Después de participar en algunas reuniones de la Global Native Network y llegar a compartir más profundamente con el personal de nuestros pueblos indígenas lejanos de TNC, probamos el modelo más localmente, con una porción significativa de personal nativo hawaiano del BU de Hawai i y Palmyra. Rápidamente reveló nuestras ideas compartidas sobre cómo los conocimientos indígenas, valores y prácticas podrían mejorar nuestro trabajo aquí”.

— Samuel M. ‘Ohukani‘ōhi‘a Gon III, Ph.D., Miembro del Comité Directivo de MERG y Asesor cultural científico sénior, TNC Hawái



RECONOCEMOS...

- La riqueza de la cultura hawaiana en todos sus aspectos, tangibles e intangibles, como resultado directo de nuestra riqueza biológica y ecológica.
- Hawái como la cultura anfitriona, y el conocimiento biocultural hawaiano como el foco principal del grupo, a la vez tenemos un enfoque inclusivo respecto del valor que todos los conocimientos y las tradiciones de las comunidades locales aportan a la conservación en Hawái.
- El gran valor de la información cultural que se basa en el lugar y se incorpora a nuestras evaluaciones, y la importancia de crear sistemas técnicos para documentar las fuentes de conocimiento tradicional y biocultural en los lugares donde trabajamos.
- Que el conocimiento cultural de una isla, el *moku/ahupua‘a*, puede no aplicarse a otras.



BUSCAMOS...

- Tener el mayor impacto posible que podamos para alinear los enfoques bioculturales con las comunidades y los socios, y para transmitir el mensaje a nuestros simpatizantes y a un público más amplio.
- Deshacernos de los sesgos de clasificación de los investigadores y expertos, y adoptar el conocimiento indígena mediante la inclusión de los dueños del conocimiento cultural en los lugares donde trabajamos.
- Fuentes comunitarias de conocimiento tradicional local en todos los lugares donde trabajamos.
- Unirnos a las redes de conocimiento existentes como miembro participante y contribuyente en beneficio de toda la red, como hemos hecho en nuestros programas marinos, para acercarnos a las antiguas redes de conocimiento de los *konoiki*.



TRABAJAMOS...

- Para evitar las generalizaciones y ser lo más específicos que nos sea posible con respecto al conocimiento del lugar.
- Integrar el enfoque científico de TNC con el conocimiento indígena.
- Proteger los conocimientos tradicionales sensibles de la apropiación y el abuso, y reconocer los derechos de propiedad intelectual de los conocimientos.
- Construir y fomentar la construcción del *‘ōlelo* (idioma) y la fluidez en nuestro trabajo y nuestras comunicaciones.
- Incorporar el contexto de los *ahupua‘a/moku*, desde la cima de las montañas hasta el mar, y tomar sus conocimientos tradicionales como los cimientos para el crecimiento en los lugares donde trabajamos.
- Asegurar el concepto concéntrico de *‘āina*, que significa que nuestro trabajo a pequeña escala no debe ser ignorado: es la forma más poderosa de conectar a la gente con el lugar y con los elementos vivos del lugar.
- Ampliar la gestión colaborativa de los ecosistemas terrestres con la misma esencia que perseguimos los modelos de gestión colaborativa marina (por ejemplo, *Hā‘ena*, *Ka‘ūpūlehu* y *Mo‘omomi*).



© JIM PETRUZZI Los arrecifes saludables como este en Maui son más resistentes a los efectos del cambio climático.



© TNC Temprano en la mañana sobre Montrose, Colorado, sitio de una gira de socios de TNC-Pepsico que demuestra el manejo y riego de bosques e incendios proyectos de eficiencia.

NATURE'S PRIDE SE ASOCIA PARA FORMAR TNC GLOBAL LGBTQ+

Adoptar la inclusividad respecto de la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género en TNC | naturespride@tnc.org



No es ningún secreto que la celebración del Orgullo varía mucho de un lugar a otro. Por ejemplo, existe un fuerte contraste entre las libertades que de las que disfrutaban los colegas en Estados Unidos y las que tienen quienes se encuentran en ciertas zonas de Asia-Pacífico, donde las identidades LGBTQ+ son especialmente vulnerables al estigma, la discriminación y la persecución penal.

Para ayudar a equiparar la situación, TNC provee beneficios equitativos para todo el personal LGBTQ+ que viaja, vive y trabaja en cualquier lugar del mundo. Algunos de estos beneficios son los estipendios para el seguro médico de parejas de hecho del mismo sexo y las directrices para denunciar interacciones dañinas. Hasta hace poco, estas ventajas no siempre se comunicaban bien y, en ocasiones, entraban en conflicto con las leyes locales.



“Como persona no binaria, fue desalentador el comenzar en una nueva organización y no sabiendo que esperar, pero gracias a Nature’s Pride he encontrado una maravillosa comunidad de personas LGBTQ+ apasionadas donde he aprendido a tener confianza en mí mismo y mi identidad. Es mi Esperanza poder pagar ese regalo ofreciendo la misma oportunidad a todos mis colegas LGBTQ+”.

— August Walters, Codirector de Nature’s Pride y Analista senior de datos, Marketing de TNC

En 2021, Nature’s Pride comenzó a asociarse con el equipo de Género y Equidad de Asia-Pacífico con el fin de centralizar y codificar los apoyos equitativos de TNC para los colegas LGBTQ+. Trabajando en colaboración con los equipos de Personas, Jurídico y de Seguridad, el grupo creó una guía viva llamada [Addressing Equity, Privacy, and Safety for LGBTQ+ and Ally Staff](#) (Abordaje de la equidad, la privacidad y la seguridad del personal LGBTQ+ y aliado) que:

- Define la brecha de equidad que existe entre los valores de TNC y las leyes locales
- Consolida los principios descritos en los manuales de Equidad y seguridad global LGBTQ+ y Asistencia durante viajes internacionales de TNC
- Destaca los beneficios y los recursos equitativos disponibles para los empleados de TNC
- Pone en contacto a los empleados que lo necesitan con los canales de apoyo adecuados

En representación del primer esfuerzo de este tipo para TNC, Nature’s Pride revisará y actualizará periódicamente el documento [Addressing Equity, Privacy, and Safety for LGBTQ+ and Ally Staff](#) a medida que se disponga de nueva información. Mientras tanto, se anima al personal a que comparta sus preguntas, sugerencias y demás aportes comunicándose con naturespride@tnc.org.



© CHERYL MILLETT Especialista en divulgación y voluntariado Ginny Hamilton celebra en el Polk Pride Festival y el 50 aniversario de la Reserva Tiger Creek.



KATE BISHOP (ella)
Gerente de TI de TNC, oeste de EE. UU. y Canadá

Kate Bishop es una excodirectora del Nature’s Pride ERG, donde sirvió durante tres años. Su trabajo en TNC le permite explorar intereses incluidos los humanos derechos, psicología y medio ambiente—y el impacto de DEIJ para todos.

[Haz clic aquí](#) para ver una entrevista con Kate.

P: ¿Qué es lo que más te entusiasma de tu trabajo actual?

R: Estoy dirigiendo un equipo de proyecto para Nature’s Pride de implementar un aliado global LGBTQ+ La red. Trabajamos para fomentar una cultura de inclusión dentro de TNC, para que los empleados puedan sentirse seguro saliendo o hablando de sus Miembros de la familia LGBTQ+, incluso si vivir y trabajar en un área menos tolerante del mundo.

P: ¿Qué te emociona fuera de TNC?

R: Empecé a trabajar para obtener un título en psicología. Siento un fuerte parentesco con Carl Rogers, quien enseñó incondicionalmente consideración positiva, autenticidad y respeto para los demás en todas las interacciones. Mucho DEIJ es la alianza, que siempre he sentido viene hasta la curiosidad mezclada con empatía (no simpatía). La comunicación es un núcleo parte de este trabajo, por lo que siempre estoy buscando comprender diferentes perspectivas y crear un diálogo significativo. Todos tenemos una historia única que contar, y estoy deseando seguir aprendiendo en mis clases, en el trabajo, y de todos los que conozco.

STIGMAFREE PLANTEA UN DIÁLOGO PARA EXPLORAR LA ACCESIBILIDAD EN LOS TERRENOS DE TNC

Reconocer el valor que las personas con todas las capacidades aportan a la conservación | stigmafree@tnc.org



STIGMAFREE
Employee Resource Group

En marzo, el ERG StigmaFree se asoció con el equipo Legal de TNC y Leveraging Our Lands para organizar una mesa redonda de dos días titulada “Expanding Accessibility On Our Lands” (Ampliando la accesibilidad en nuestras tierras), que se centró en la importancia de crear espacios públicos inclusivos y accesibles.

El evento virtual atrajo a 184 asistentes y contó con ponentes de todo TNC y organizaciones asociadas, quienes exploraron temas relacionados con la instalación de elementos de accesibilidad en las reservas de TNC, la participación de la comunidad de discapacitados y los requisitos legales de accesibilidad que corresponden a las áreas abiertas al público.

Los organizadores respondieron al interés de la comunidad por poner estos temas en primer plano, con el objetivo preponderante de posibilitar el aprendizaje y la colaboración en todo TNC. A través de conversaciones guiadas en pequeños grupos y sesiones de trabajo, los participantes pudieron conectarse profundamente con otros participantes, ponentes, anfitriones y panelistas.



© JERRY MONKMAN/ECOPHOTOGRAPHY Max Morelli de Opportunity Networks disfrutando de All Persons Trail con sus clientes, Drew y Kevin.

En el primer día del seminario web se cubrió gran cantidad de terreno; hubo presentaciones centradas en la forma en que se aplican las leyes de accesibilidad en las reservas, las oficinas y las propiedades de servidumbre de conservación de TNC. Las presentaciones y los recursos de investigación independientes apuntaron a cuestiones tales como:

- **¿Qué hace TNC para evaluar el cumplimiento?**
- **¿Qué leyes se aplican a las reservas, oficinas, servidumbres de conservación y áreas públicas de TNC?**
- **¿Qué requisitos se aplican en los senderos, áreas de picnic, campamentos y otros espacios al aire libre?**
- **¿Cuándo deben permitirse las sillas de ruedas y otros dispositivos de movilidad motorizados?**
- **¿Cuáles son las normas que regulan los animales de servicio?**
- **¿Cuándo deben proporcionarse intérpretes de lengua de señas y otras ayudas y servicios auxiliares?**



© ROBERT FINDLING/TNC Caminata guiada por la naturaleza en la Reserva del Cañón de Santa Fe.

El segundo día, los asistentes escucharon las estrategias para involucrar a las personas con discapacidades con el fin de abordar las barreras de acceso a la naturaleza y la conservación. Durante la serie, los presentadores compartieron desafíos personales y soluciones únicas que descubrieron en su trabajo de accesibilidad en Raven Ridge Natural Area, Santa Fe Canyon, Nag’s Head Woods y otras reservas de TNC.

“Para StigmaFree fue un placer haber identificado la accesibilidad a nuestras reservas como una cuestión importante para nuestra organización, así como haber reunido a un equipo diverso de colegas para diseñar e impartir el taller de dos días. Fue inspirador ver el nivel de entusiasmo y compromiso del personal de TNC en hacer que nuestras tierras y aguas sean más accesibles”.



— Terry Sullivan, *director de TNC del estado de Nuevo México y patrocinador ejecutivo de StigmaFree*



PERSPECTIVAS EJECUTIVAS

“ Estoy especialmente agradecida con nuestros grupos de recursos para el personal que están uniendo a los equipos de toda la organización en apoyo de nuestra comunidad TNC. Este informe presenta una parte del gran trabajo que estos y otros grupos están haciendo a través de programas y geografías para aprender recíprocamente y compartir ideas y recursos para crear un ambiente laboral más inclusivo”.

Jennifer Morris, *Directora general ejecutiva de TNC*



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

VINS APOYA LAS OPORTUNIDADES PARA LOS VETERANOS A LA HORA DE SALVAR CULTIVOS Y GRANJAS Y EL PLANETA

Celebrando las habilidades, experiencias y contribuciones distintas de veteranos globales, sus familias y aliados en TNC | vins@tnc.org



**VETERANS
IN NATURE'S SERVICE**
Employee Resource Group

La agricultura sostenible beneficia a todo el planeta y tiene un valor especial para algunos veteranos militares. Aprender a cultivar trigo, criar ganado, atender colmenas, cultivar huertos y otras prácticas agrícolas ayuda a los veteranos a adquirir valiosas habilidades que les permiten ganarse la vida y crear oportunidades laborales. El aprendizaje de estas habilidades también ofrece la oportunidad de sanar los traumas físicos y mentales que a veces provoca el servicio militar.

Esa es una de las misiones detrás de [SAVE Farm](#), una organización sin fines de lucro que ofrece capacitación agrícola y otros servicios a los veteranos y sus familias en su centro de formación de 308 acres cerca de Fort Riley, Kansas. Dos veces al año, los responsables de SAVE convocan a una cohorte de estudiantes para su programa de certificación de 440 horas. El plan de estudios comprende desde el aprendizaje en el aula hasta la capacitación práctica, con elementos de terapia, rehabilitación y apoyo entre compañeros diseñados específicamente para los veteranos.

El director estatal de Kansas y patrocinador ejecutivo de VINS, Rob Manes, junto con el personal de TNC de Kansas y Nebraska, vieron el valor de apoyar la misión de SAVE para apoyar a los veteranos en la agricultura regenerativa. En 2020, el personal de TNC se enteró de que los propietarios del emplazamiento de capacitación que alquilaba SAVE tenían planes de vender el terreno. Reconociendo las mejoras que SAVE había realizado en el terreno, así como la importancia de contar con un lugar de capacitación estable, TNC se asoció con The Conservation Fund para permitir que SAVE comprara la propiedad.



© DANIEL J. VIDETICH Ross Wahl, codirector de SAVE Farm

Una vez aseguradas las instalaciones para el programa, TNC trabaja ahora en colaboración con SAVE para llevar adelante su misión e impartir capacitaciones sobre agricultura regenerativa, técnicas de conservación del agua y aplicación eficiente de fertilizantes orientada a la creación de suelos sanos y la reducción de la contaminación del agua.

“Viniendo de un entorno agrícola y siendo yo mismo un veterano, es maravilloso ver el trabajo SAVE Farm esta haciendo para ayudar a los miembros del servicio en la transición a carreras agrícolas sostenibles”.



— Erik Oberg, Miembro del comité directivo de VINS y Gerente de TI, TNC California

UNIÓN EN DEFENSA DE NUESTRO PLANETA

En todo el mundo, se capacita a veteranos y personal militar y se pone el foco en objetivos medioambientales. Aun así, estas personas suelen tener dificultades para conectarse de forma significativa con el trabajo de conservación. VINS se esfuerza por salvar esta brecha honrando y destacando las contribuciones de los veteranos en todo el mundo, al tiempo que trabaja localmente para atraer, retener y aprovechar sus habilidades y perspectivas únicas con relación a la conservación.



“Serví como Líder de la Policía Naval Marinera Timonel con la Marina Real australiana de 1988 a 1995. Como veterano, reconozco y aprecio el valor inmenso que las personas del servicio militar aportan a organizaciones globales como TNC”.

— Alison Rowe, Patrocinadora ejecutiva de VINS y Directora ejecutiva, TNC Australia



LOS EVENTOS Y PROGRAMAS DE WIN COMBATE EL SESGO DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Abogar por un cambio sistémico para promover la equidad de género y crear oportunidades para las mujeres de todo el mundo | win@tnc.org



WOMEN IN NATURE

Employee Resource Group



“Ser WINner significa que somos parte de una red de apoyo de mujeres y aliadas que reconoce y defiende a todas las que se identifican como mujeres, entendiendo todas las interseccionalidades y diferentes realidades, impactos, proporciones y necesidades. Significa tener el privilegio de trabajar codo a codo con mujeres que admiras y que te inspiran todos los días, dando forma al futuro equitativo e inclusivo que queremos ver en nuestro lugar de trabajo global. Ser un WINner significa saber que juntos somos mas fuertes. ¡Vamos WINners!”

— Karina Vega Parra, Codirectora de WIN y Gerente de relaciones con donantes de TNC

Los días 7 y 8 de marzo, colegas de TNC de toda la conservación se unieron a Women In Nature (WIN) ERG para Break the Bias, una celebración de dos días del [Día Internacional de la Mujer](#) que contó con presentaciones sobre el sesgo de género en el lugar de trabajo. Las oradoras compartieron historias personales para crear conciencia, al mismo tiempo que destacaron la importancia de la alianza y otras herramientas y recursos para superar el sesgo.

Se alienta a todo el personal de TNC a acceder a las grabaciones e información de este evento a través de la [página WIN Connect](#), que incluye:

- [Recursos del Día Internacional de la Mujer](#) para planificar reuniones internas, eventos y encuentros en TNC.
- [Blog](#) con la historia personal de Sarah Gammage, miembro del Comité Directivo de WIN, sobre la superación de los prejuicios.
- [Serie de videos](#) que destacan las historias personales de Julie Robinson, Balj Batjargal, Grace McMurry y Samuel Barreto.
- [Artículo](#) en coautoría de Meg Bresnahan y Robyn James, que examina el papel de la violencia global generalizada contra las mujeres en la conservación y ofrece orientación práctica para apoyar a los sobrevivientes.

© IAN PATTERSON/ TNC Molly Payne Wynne quiere que su pequeña hija vea mujeres en puestos científicos. “Quiero que sepa que puede ser lo que quiera ser”.



© JENNA ALEXANDER



MEN AS ALLIES (MAA)

Marcando el 70.º aniversario de TNC en octubre, WIN se asoció con Men As Allies (MAA) para presentar Las primeras influencers: [Celebremos a las mujeres clave en la historia de TNC para](#) más de 280 colegas de todo el globo.



HISTORIAS INSPIRACIONALES

El ERG Mujeres en la Naturaleza local (L-WIN) de México y el Norte de América Central (MNCA) ha compilado historias [inspiracionales sobre mujeres](#) que allanan el camino para un planeta más sostenible.



UNA LÍDER PARA SU COMUNIDAD

[Habiba Tadicha](#) fue la primera mujer en ser elegida presidenta de una reserva integrante del Northern Rangelands Trust (NRT) y ahora es vicepresidenta del Consejo de Mayores de NRT. “Me convertí en líder porque vi que a muchas mujeres las dejaban atrás”.



INVOLUCRAR A LAS MUJERES EN LA CONSERVACIÓN

Robyn James, asesora de género para TNC en Asia Pacífico, [ayuda a aumentar la capacidad de mujeres rurales](#) en la toma de decisiones conservacionistas que tienen impacto sobre su vida y su comunidad.



© WIN/TNC Durante una visita de abril de 2022 al estado de Pará, Brasil, la directora general de TNC Jen Morris se reunió con el personal local, miembros de L-WIN Brasil y otras mujeres líderes en Amazon Iconic Place. Morris habló sobre el importante impacto social del trabajo de TNC con los Pueblos Indígenas y las Comunidades Locales. L-WIN Brasil aplicará ese conocimiento a su trabajo diario en el campo a través de una serie de sesiones de aprendizaje sobre Diagnóstico de Género.



© YEP/TNC Los miembros del personal se reúnen para el Taller de narración virtual de YEP.

EL TALLER DE NARRACIÓN DE HISTORIAS DE YEP INSPIRA EL CRECIMIENTO PROFESIONAL

Aprovechar el potencial de las futuras generaciones mediante la creación de una cultura que les permita sentirse escuchados, aceptados y valorados | yep@tnc.org



En octubre, el ERG de Profesionales Jóvenes y Emergentes (Young and Emerging Professionals, YEP) de TNC organizó un taller interactivo de dos días de duración, "Enhancing Your Personal Brand Through Storytelling" (Mejorar tu marca personal a través de la narración de historias). Este evento fue el primero de una nueva serie de desarrollo de habilidades orientada a proporcionar capacitación, recursos y orientación relevantes para apoyar a los empleados en su trayectoria profesional.

Alrededor de 25 asistentes formaron parte del evento, participaron en presentaciones, ejercicios de autorreflexión, grupos de trabajo más pequeños y sesiones de preguntas y respuestas desarrolladas por el personal del TNC e impartidas por Francisco Matos y Bronwen Butler.

Encuentre grabaciones del taller de dos días [aquí](#) y [aquí](#).

“La marca personal es un proceso que consiste en dedicar tiempo a entender y compartir tu auténtico yo. Compartir historias da vida a tu marca personal de una manera divertida, atractiva y con la que las personas se pueden identificar. En ese sentido, la fusión entre la consolidación de una marca profesional y la narración de historias era interesante y resultaba perfecta para este taller”.

— Amrita Mahabir, especialista comunitaria en conservación de TNC y miembro del Comité Directivo del YEP

El objetivo del evento era doble:

- 1 Dar a los participantes la oportunidad de perfeccionar su bagaje narrativo y descubrir su marca personal adentrándose en sus valores, fortalezas, rasgos e historias personales.
- 2 Impartir presentaciones y hacer ejercicios específicos que ofrecieran a los asistentes herramientas valiosas para articular y presentar su auténtico yo a través de historias memorables de gran impacto con el fin de configurar conscientemente su reputación y e imagen profesionales.

Los organizadores eligieron intencionadamente un formato de grupos pequeños para fomentar un intercambio más profundo y la creación de comunidad. Además de posibilitar el desarrollo profesional y laboral, los organizadores esperan que la serie fortalezca un sentido de comunidad en todo TNC que permita a todos los YEP sentirse más conectados y genuinamente apoyados.

El grupo está revisando actualmente los comentarios, y se están preparando nuevos eventos con posibles temas, entre ellos:

- Cómo superar el síndrome del impostor
- Eliminar las dudas sobre uno mismo y aumentar la confianza
- Navegar por relaciones laborales difíciles
- El arte de establecer una red de contactos y generar sintonía profesional
- Cómo elaborar el currículum y la carta de presentación perfectos
- Combatir el agotamiento con concentración
- Planificar y priorizar para aumentar la productividad

REACCIONES DE LOS ASISTENTES

“Me gustó mucho la naturaleza interactiva del taller, el contenido atractivo e importante, y la sensación/atmósfera general que crearon los líderes y presentadores de YEP”.

“Gracias por celebrar el taller. La narración de historias es una parte muy importante de nuestro trabajo en TNC y algo que los donantes y administradores preguntan todo el tiempo: ¿cómo pueden ayudarnos a contar nuestras historias?”.

“Este es uno de mis primeros eventos como empleado nuevo. Las presentaciones fueron estupendas, y fue bueno ver a colegas de todo el mundo participando activamente”.



© YEP/TNC Los miembros asisten a un retiro en Hart Prairie Preserve de TNC (2019).

Construyendo un Lugar de Trabajo Inclusivo

© TNC Escena del video de bienvenida de ERG (2021)



Al mirar hacia adelante y trabajar colectivamente para lograr nuestros ambiciosos Objetivos 2030, sabemos que nuestro trabajo futuro prosperará gracias a nuestros equipos, nuestra diversidad de trayectorias y perspectivas y nuestro foco en un lugar de trabajo equitativo caracterizado por la inclusión y el bienestar. Nuestro objetivo es que TNC sea una organización en la que nuestro personal pueda mostrarse tal cual es todos los días, y en la que celebremos nuestras diferencias y aprendamos de ellas.

TNC está comprometida a crear una cultura laboral en la que las personas tengan un real sentido de pertenencia y sientan respeto mutuo en cada interacción. Creo que este trabajo intencional y sincero en un ambiente diverso, seguro y de contención contribuye a tener una vida plena, fomenta una mayor participación del personal y brinda una experiencia general positiva para cada integrante del equipo.

Seguimos avanzando en nuestro trabajo gracias a la dedicación de cada integrante de nuestro personal y las comunidades. Sabemos que nuestro personal tiene una mayor motivación cuando se reconocen y valoran sus aportes. Estoy completamente comprometida a apoyar a nuestro personal y a reforzar la cultura laboral de la confianza, el respeto y la valoración para todas las personas.

Sheryl Trim

Director, Directora, Relaciones y Participación del Personal

LAS HISTORIAS Y LOS DATOS IMPULSAN LA VISIÓN DE UNA CONSERVACIÓN PARA EL FUTURO

Los hechos que conforman nuestro mundo suelen aparecer como noticias, recopiladas, escritas y compartidas por medios de todo el globo. El equipo de Datos y Sistemas de RR. HH. Globales son cronistas por derecho propio: capturan, organizan, analizan y comparten una vasta cantidad de datos que aportamos todos los días. Estos datos componen un cuadro de DEI: quiénes somos por edad, nivel de experiencia, contexto socioeconómico, raza, país de origen, orientación sexual, neurocapacidad y mucho más.

Dado el volumen, la sensibilidad y la naturaleza progresivamente cambiante de este tipo de datos, los procesos de informe y análisis demandan un abordaje profundamente colaborativo. El equipo de Servicios de Datos de IT se asoció con GDEI y Datos y Sistemas de RR. HH. para comprender los matices involucrados en cómo estos datos de recolectan y se definen. Garantizando el manejo protegido de todos los datos personales, Servicios de Datos compiló un modelo sólido apoyado por inteligencia de negocios, así como también un tablero extenso conformado por definiciones comerciales y mediciones calculadas.

Cuando se trabaja con datos que son tan personales, los informes cuantitativos solo representan una parte de la historia a la hora de evaluar el cambio a lo largo del tiempo. Por esta y otras razones, el equipo de datos trabaja en colaboración estrecha con otras áreas internas, compartiendo conocimientos y mejores prácticas en cada fase.

Al adoptar la narrativa de los datos de esta forma colaborativa, TNC logra no solo referencias confiables para monitorear el progreso y el desempeño actual en comparación con otras organizaciones globales, sino también una imagen con matices que podemos usar para seguir siendo transparentes, responsables y con un foco en DEI mientras escalamos un crecimiento inédito para el futuro.



“Los datos deben ser procesables y utilizados para tomar decisiones informadas de una manera significativa y eficiente. Colaborando

con nuestros muchos socios internos ha sido un gran ejercicio para compartir conocimientos y automatizar procesos detrás de escena para producir los cuadros confiables de DEI”.

— Sofia Hayauddin, gerenta senior de Datos y Sistemas de RR. HH Globales



PERSPECTIVAS EJECUTIVAS

“El Equipo de las Personas de TNC está abocado a escuchar a nuestro personal y a responder con intención a lo largo de todos los equipos internos. Estamos usando y desarrollando nuestras herramientas y capacitaciones de recursos humanos (RR. HH.) para apoyar mejor y retener al personal, al tiempo que nos involucramos con una diversidad de postulantes que reflejen a las comunidades en las que trabajamos”.

Michael Tetreault,

Director General para las Personas

“Aprender el contexto de cualquier dato puede ser invaluable a la hora de decidir cómo visualizar y presentar la información de la manera más clara

y accesible posible. La colaboración y la iteración en este proyecto, en última instancia, dan como resultado un producto final más sólido y adecuado para el objetivo de promover la transparencia y la rendición de cuentas en la manera en que TNC conforma y gestiona la fuerza laboral”.

— Ashley Craighill, directora asociada de Inteligencia de Negocios y Analítica



Equipo del Programa de Donantes Leales



Drag Bingo alojado por Nature's Pride ERG (2022)



CELEBRANDO CON ORGULLO



Cada junio, personas de todo el mundo se reúnen para celebrar el Orgullo, que reconoce las luchas y los aportes de las personas LGBTQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer y todas las otras identidades de género y orientaciones sexuales usadas por el colectivo). Estos aportes contribuyen a hacer que nuestro mundo —y la conservación— más inclusivo para todas las personas.

Con la guía de nuestro Grupo de Recursos para el Personal del Orgullo de la Naturaleza e incontables colegas de toda TNC, queremos usar nuestra voz para celebrar la fuerza que la diversidad aporta a la misión de proteger las tierras y las aguas de las que depende TODA la vida.

Para nuestra organización, esto significa incluir en la toma de decisiones más perspectivas y visiones **diversas** con más frecuencia. Esto implica hacer una pausa para escuchar y aprender de las comunidades a las que servimos mientras trabajamos para resolver los problemas urgentes que nuestro planeta enfrenta. Significa denunciar prácticas y políticas homofóbicas que lesionan y ponen en riesgo las identidades y los derechos de las personas LGBTQ+. En TNC, reconocemos que tenemos que hacer más y debemos entender cómo encarnar mejor nuestros valores. Y le agradecemos al colectivo LGBTQ+ por defender con el ejemplo la diversidad, la equidad y la inclusión.

TNC está orgullosa de trabajar con personas LGBTQ+ y de apoyarlas. Trabajamos con respeto e integridad para ser una organización aliada de personas de diferentes trayectos de vida y comunidades, para que nuestra organización y nuestra labor conservacionista puedan ser más inclusivas.



LA CONCIENCIA CULTURAL IMPULSA EL NUEVO PLAN DE ACCIÓN DE DEI PARA BRASIL

El 55 % de la población de Brasil se identifica como negra o de raza mixta; sin embargo, esas demográficas representan solo el 3 % del personal de TNC Brasil. En respuesta a esta disparidad, el liderazgo de la unidad de negocios aseguraron financiamiento de GDEI para desarrollar un plan de acción de dos fases, que apunta específicamente a lograr una mayor diversidad racial como primer paso de un largo más viaje hacia la conciencia.

FASE 1

Se organizaron una serie de talleres, se recolectaron datos demográficos y comentarios de las partes interesadas para entender mejor la composición cultural de la BU y las oportunidades de DEI. Pronto, surgió la necesidad de actualizar el reclutamiento y la contratación para concentrarse más intencionalmente en las postulaciones de personas provenientes de las comunidades negras y de raza mixta.

“Desde que comencé este trabajo, la población negra en TNC ha aumentó un 20 por ciento. Para alcanzar nuestras expectativas globales de DEI, el trabajo de cambio necesita comenzar en nuestro propio patio trasero”.

— Caroline K. Caggiani, Gerente regional de proyectos DEI, TNC América Latina



PERSPECTIVAS EJECUTIVAS

“Habiendo ingresado hace relativamente poco a The Nature Conservancy, me comprometo a encontrar talento diverso para incorporar en nuestros equipos e impulsar el progreso hacia nuestros objetivos 2030. Nuestros equipos de inversión de impacto, mercados de carbono y participación corporativa presentan oportunidades interesantes para que quienes están escuelas de negocios, programas de finanzas y programas científicos tradicionales hagan innovación. Hemos empezado y seguiremos concentrándonos en aprovechar nuestras redes de comunidades negras, indígenas, hispanas, asiáticas y económicamente menos privilegiadas que puedan unirse a nuestro equipo, para que esté más informado y sea más eficaz. Ese es mi compromiso”.

Matthew Arnold, líder global, Finanzas de Impacto y Mercados

FASE 2

Además de desarrollar un plan de acción de largo plazo, el liderazgo de la unidad de negocios contrató a una firma consultora local de confianza para planear eventos y acciones en pos de generar más involucramiento y conciencia cultural en el personal:



La sesión de intercambio Hora del Arcoiris, liderada por el personal, en celebración del mes del Orgullo



Webinarios con presentaciones del personal para el Día Nacional de las Personas con Discapacidad



Encuesta sobre DEI para todo el personal



Boletines de noticias mensuales y otros materiales compartibles que celebran diversas festividades y prácticas, hitos de integrantes del personal, entre otras cosas



Taller sobre sesgos inconscientes



Equipo de Iniciativa DEI de la Unidad de Negocios de Colorado

EL PILOTO DE LIVING OUR VALUES ORIGINÓ UN IMPACTO COLABORATIVO DURADERO EN DEI

En 2019, TNC lanzó Living Our Values (LOV, vivir nuestros valores), una iniciativa interna que se concentraba en cambiar las prioridades para que la forma en que trabajamos como equipo fuera tan importante como lo que hacemos. Convertir las intenciones en acción en materia de la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) emergió como una de las prioridades más altas.

Con el objetivo final de lograr un proceso significativo en la integración de DEI, LOV se unió con dos unidades de negocios y las desafió a trabajar en forma colaborativa para develar y nombrar barreras hacia el éxito. En total, ocho unidades de se sumaron a este programa piloto, y cuatro unidades —Rhode Island/Connecticut y Colorado/Oregon— completaron una alianza profunda.

“La unidad de negocios de Colorado viene trabajando en DEI desde hace muchos años, especialmente a través de nuestra labor en las ciudades, las iniciativas de conservación con las naciones tribales y las alianzas con organizaciones dedicadas a inspirar a la futura generación de líderes conservacionistas. Tener a Oregon como mentora en nuestra alianza Living Our Values le dio a nuestra labor en DEI raíces más profundas. Le agradecemos al personal de Oregon por su colaboración, que nos ayudó a catalizar nuestros esfuerzos de maneras nuevas e inspiradoras”.

— Carlos Fernandez, director de estado para TNC Colorado

Colorado tenía muchos deseos de aprender y construir a partir del marco de DEI que sus pares de Oregon establecieron antes de ingresar el programa piloto. Ese viaje incluyó formar un grupo de trabajo de DEI en 2016 y crear los planes de acción en materia de DEI en Oregon para FY19 y FY20-21. El equipo está finalizando su plan de acción para FY22-25, en tándem con el más reciente plan estratégico de Oregon.

Inicialmente, Oregon iba a ser mentora de Colorado, pero muy pronto quedó claro que, en realidad, sería un intercambio verdadero y mutuamente beneficioso. Integrantes del personal y del consejo fideicomisario de ambos programas se reunieron periódicamente durante el año que duró la colaboración en sesiones sobre DEI en la conservación, involucramiento e inclusión del personal, inspiración e inversión en futuras generaciones de conservacionistas, liderazgo del consejo fideicomisario, adquisiciones y otros temas. La gama de perspectivas combinadas ayudó a ambos equipos a formar relaciones en las que seguirán apoyándose para el aprendizaje y la solución de problemas en los años venideros.

Después de su alianza, ambos equipos empezaron rápidamente a construir sobre esos aprendizajes maravillosos. Un resultado inmediato: las áreas de foco y el plan de acción de Oregon guiaron los esfuerzos de Colorado para involucrar al 80 % del personal y lanzar en enero de 2021 el primer plan de acción en materia de DEI en su historia.

Los ambiciosos objetivos y las estrategias que se describen a continuación alzarán los valores de diversidad, inclusión, equidad y justicia en toda la unidad de negocios de Colorado, a la vez que inspiraron el abordaje de Oregon en la creación de su próximo plan de acción de DEI.

“La colaboración con Colorado fue una gran experiencia, como siempre. Aunque ingresamos a esta alianza pensando que Oregon iba a mentorear a Colorado, terminamos beneficiándonos mutuamente en un modo que ni nos habíamos imaginado. La posibilidad de ese intercambio tuvo una fuerza especial para quienes integran nuestros directorios. Inspirado en la iniciativa Crear el Directorio del Futuro de Colorado, nuestro directorio ahora ha adoptado e implementado la nuestra propia”.

— Jim Desmond, director de estado para Oregon, TNC

ÁREA DE FOCO DE DEI

- 

Conservación
- 

Involucramiento e Inclusión del Personal
- 

Invertir e Inspirar
- 

Compras
- 

Liderazgo Voluntario

Mira como los miembros de los equipos de la Iniciativa DEI de Colorado y Oregon reflexionan sobre su asociación.



Equipo de Iniciativa DEI de la Unidad de Negocios de Oregon



LA OFICINA MUNDIAL TRABAJA PARA AMPLIAR LA DEI A NIVEL ORGANIZACIONAL

El año pasado, el área de Desarrollo de la Oficina Mundial (WO) hizo avances magníficos en pos del cultivo de un ambiente de captación de fondos más diverso, equitativo e inclusivo para colegas, personas voluntarias y donantes en todos los niveles.

Estas acciones están ancladas en la iniciativa interna Living Our Values (LOV) que TNC lanzó en 2019, con pasos iniciales que incluían redactar una Declaración de Derechos de Captación de Fondos. Entre los primeros documentos de esa clase en conservación, la declaración de derechos reafirma un compromiso organizacional a brindar un espacio de trabajo y una cultura donde las personas se sientan a salvo, respetadas y empoderadas para llevar adelante la misión de TNC.

Luego de reunir opiniones y comentarios de colegas de toda TNC, se designó un grupo de trabajo dedicado a discriminación y acoso y se empezó a crear un plan de acción de DEI de la Oficina Mundial que se centra en estos ejes fundamentales:



Reclutamiento, contratación e incorporación



Creación de una cultura de la confianza y la inclusión



Diversificación de la participación de donantes y personas voluntarias



Mejoramiento de la contención para colegas que sufren acoso y discriminación



“Tengo la esperanza de que, a través de nuestra labor en DEI, aprendamos a mantener comunicaciones honestas y abiertas. No lograremos un cambio significativo hasta que no nos sentamos a salvo cuando nos expresamos, hasta que no sepamos que realmente nos van a escuchar y a tratar con respeto y dignidad”.

— Jennifer Franer, Miembro del Grupo de Trabajo de Confianza e Inclusión y administrador de subvenciones, TNC WO Development

THOMAS BRACKEEN (él) Líder de Diversidad, Equidad e Inclusión, Desarrollo de la WO de TNC

Thomas Brackeen ingresó a TNC en 2012 y desempeña un papel fundamental en el plan de acción de DEI del equipo de Desarrollo de la WO. Le apasiona la idea de una conservación basada en la fe y actualmente supervisa la alianza de TNC con Green the Church, una iniciativa que educa sobre justicia ambiental, cambio climático y prácticas de conservación sostenible principalmente a congregaciones afroestadounidenses en comunidades desfavorecidas.

Haz clic aquí para ver una entrevista con Thomas.

P: ¿Qué es lo que más valoras de este proyecto?

R: Personalmente, me inspira su carácter colaborativo. No se trata solo de la oficina de Desarrollo en Arlington; este proyecto ha involucrado a muchos capítulos diversos, así como también a gente por fuera de la organización. Estamos pensando colectivamente sobre DEI en todos los diferentes aspectos y viendo el impacto que podemos lograr colectivamente.

P: ¿En qué área hay espacio para mejorar en el plan de acción de DEI?

R: Una dificultad es que este trabajo insume mucho tiempo, pero no queremos tomarnos más de 20 años para planificar. Queremos ver el cambio pronto, y eso demanda un abordaje más intencional, que nos aseguremos de estar pensando y preparándonos para el 2030 y más allá.



PERSPECTIVAS EJECUTIVAS

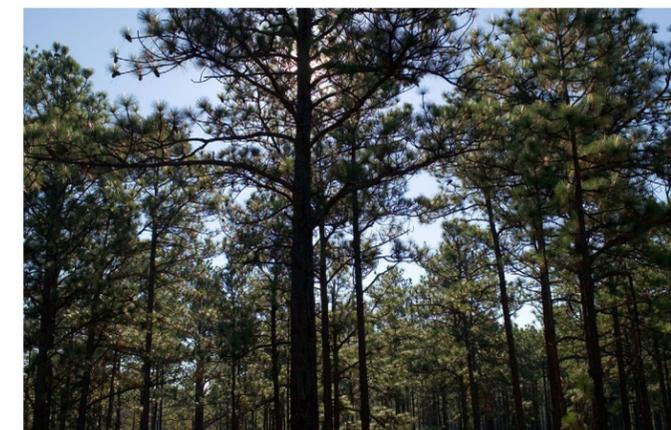
“Esto es solo el principio. Hemos logrado un montón, y reconocemos que tenemos que hacer mucho más para volver a TNC más equitativa, inclusiva, segura y centrada en las personas. Es inspirador ser parte del progreso liderado por nuestros grupos de trabajo. Tengo muchas ganas de trabajar con colegas de todo el globo para asegurar que verdaderamente vivamos según nuestros valores”.

Tom Neises, *director general de Desarrollo, Oficina Mundial*

TNC APOYA LA LEGISLACIÓN DE GEORGIA CONTRA LOS DELITOS DE ODIOS

En 2020, Georgia era uno de los pocos estados de Estados Unidos sin una ley sobre crímenes de odio. El asesinato por motivos raciales de Ahmaud Arbery en la zona costera de Georgia generó más conciencia y discusión en torno a esta problemática. Esa fue la oportunidad para asegurar el apoyo bipartidista para promulgar una ley de crímenes de odio.

Durante las conversaciones sobre DEI dentro el capítulo de TNC Georgia, personas negras, indígenas y no blancas que forman parte del personal o son voluntarias compartieron que la amenaza de violencia afectaba sus decisiones acerca de aventurarse en bosques, parques y otras áreas naturales. Aunque tomar una posición sobre la legislación de crímenes de odio era un paso inusual para TNC, el capítulo de Georgia sintió que [su pronunciamiento se alineaba con nuestros valores y nuestra misión](#). Hoy, ese pronunciamiento sigue ejerciendo influencia sobre otros capítulos de TNC para que consideren compromisos y conversaciones similares.



© MARK GODFREY/TNC Pino cerca de Ft. Benning, Georgia



CÓMO COLABORAMOS

Los equipos de GDEI, RR. HH., **Relaciones del Personal, Ética y Cumplimiento, y Legal** participan en una llamada semanal dedicada a mejorar y comprender la cultura de TNC. Esta reunión es una oportunidad para que cada equipo comparta conocimientos e identifique tendencias que están empezando a emerger en toda la organización y para que se beneficie de las perspectivas de otras áreas funcionales sobre cómo manejarlas. Además, este grupo colabora en iniciativas conjuntas, como la campaña de sensibilización sobre microcomportamientos de principios del FY22.

Si quieres sugerir un tema para que lo trate este grupo, por favor, envía tus ideas a GDEI@TNC.org.

“Como equipo global, ECP brinda apoyo y orientación inclusivos a todos los colegas de todos los orígenes en todo el mundo. Mi equipo y yo estamos trabajando para construir una cultura de integridad y pertenencia para todos en TNC y más allá”.



— Damaris Kilaka, *Directora de Ética, Cumplimiento y Privacidad, TNC África e India*

LA OFICINA DE INVERSIONES HACE GRANDES AVANCES PARA DIVERSIFICAR EL FONDO DE DOTACIÓN DE TNC

Hay una verdad incómoda en las organizaciones de todo alcance y tamaño: Las mujeres y las personas no blancas están extremadamente subrepresentadas en el sector de la gestión de inversiones.

De hecho, una investigación de la [Fundación Knight](#) muestra que las firmas propiedad de mujeres y minorías manejan, cada una, solo el 7 % del capital que circula en el sector de la gestión de capitales en general. Asimismo, resultados de la [Encuesta de Diversidad e Inclusión en la Gestión de Capitales de Estados Unidos de Investment Company Institute/McLagan](#) muestran que, si bien las mujeres representan el 42 % de la fuerza laboral de la industria de inversión de capitales:

Solo el 25% de los puestos ejecutivos están ocupados **por mujeres**

Los individuos no blancos representan solo el **31%** de la industria en conjunto y solo el **16 %** de los cargos ejecutivos

La Oficina de Inversiones (OOI) de The Nature Conservancy se destaca como una rara excepción. Este grupo ha hecho importantes avances en los últimos años para garantizar la representación en todos los niveles —desde análisis hasta el nivel ejecutivo—, y estas medidas son solo el comienzo.



“La diversidad está en el corazón no solo de lo que hacemos, sino de quiénes somos. Colectivamente, nuestro equipo ha vivido en cuatro continentes diferentes, y buena parte de sus integrantes hemos nacido fuera de América del Norte. Esto nos permite aportar una diversidad de pensamiento fundamental en la toma de decisiones y la gestión del fondo de dotación y otros activos a largo plazo de TNC”.

— Bola Olusanya, *director general de Inversiones y nigeriano de origen*

LOS VALORES DEI, EN EL CENTRO DE LA PROMOCIÓN DE ARRIBA ABAJO

La OOI es responsable de manejar las inversiones a largo plazo y los fondos de dotación de TNC, que superan los 3700 millones de dólares. Desde que se absorbieron internamente las funciones de inversiones en 2020, la OOI se ha enfocado en diversificar la cartera de inversiones de TNC con la introducción de cambios drásticos e inclusivos en políticas y procesos, así como también la diligencia debida en las contrataciones y los ascensos.

En febrero de 2022, con la supervisión del Comité de Inversiones del Directorio Global de TNC, la OOI añadió terminología de DEI en el documento que rige las inversiones de TNC, conocido como Declaración de Política de Inversión (Investment Policy Statement, o IPS) La IPS ahora incluye guías formales para definir comunidades subrepresentadas y promover a mujeres y a varones no blancos a través de las inversiones de TNC, con prácticas como:

Contratar intencionalmente a firmas administradoras de inversión de propiedad diversa, es decir, firmas con un 33 % o más de su capital en manos de mujeres, varones no blancos u otras minorías subrepresentadas.

Animar a las administradoras de inversión a contratar, capacitar y mentorear a mujeres, varones no blancos o minorías subrepresentadas, especialmente en sus equipos de inversión, lo cual aumentaría la incorporación de talento junior diverso.

Invertir en estrategias que apuntan a empoderar a minorías subrepresentadas con las herramientas, los recursos y el capital financiero para “votar con el bolsillo”.



© ALEX SNYDER *Equipo de la Oficina de Inversiones de TNC (2022)*

LA EVALUACIÓN DE DIVERSIDAD IMPULSA ALIANZAS ESTRATÉGICAS

De cara al futuro, la OOI también seguirá buscando firmas con liderazgo diverso, así como también aquellas que trabajan para empoderar a las minorías subrepresentadas. La diligencia debida en este sentido comportará sondear al liderazgo de las firmas con preguntas relacionadas con la diversidad.

“Esto no solo es una señal de la importancia de la diversidad para órganos que asignan activos, como la OOI —dijo Olusanya—. Le permite a la OOI sacar conclusiones sobre cuánta conciencia de la diversidad hay en una administradora de inversiones, hacer un seguimiento de los esfuerzos y las expectativas a lo largo del tiempo”.

Para garantizar la rendición de cuentas, en los próximos meses, la OOI incorporará una plataforma de rastreo de DEI para evaluar a través de la lente de la diversidad toda la actual cartera de administradoras de inversiones de TNC. Los datos obtenidos permitirán tomar decisiones informadas con respecto a la cartera y aumentar la diversidad en nombre de TNC.

“Estas medidas están diseñadas para diversificar la cartera de inversiones de TNC, pero no termina ahí —señala Olusanya—. Nuestra intención es compartir la información recolectada, así como también nuestras metas y avances. Para TNC, nuestra meta es garantizar que nuestra cartera de inversiones refleje las comunidades a las que servimos. En última instancia, apuntamos a una mayor diversidad en toda la industria de administración de capitales”.



PERSPECTIVAS EJECUTIVAS

“La creación de una cultura de DEI tiene que estar impulsada desde las altas esferas de cualquier organización, y yo abordé este desafío desarrollando un equipo de liderazgo que abrace la idea del valor que la diversidad de orígenes, culturas, estilos de vida, experiencias y educación aporta para la creación de soluciones de impacto para el equipo de TNC al que servimos. Cada líder de departamento dentro de Finanzas Globales y IT ha incorporado DEI como parte de sus estrategias y, como resultado, esta organización es tremendamente diferente de lo que era cuando yo entré en 2018”.

Leonard Williams, *Director General de Finanzas y Administración, TNC*



LOS DONANTES DE OHIO ENCUENTRAN UNA OPCIÓN DIVERSA

Jeff Chaddock y su esposa Mark Morrow son dos filántropos de Ohio que han encontrado una forma única de maximizar sus donaciones caritativas para diversas causas. Inspirados por sus compromisos duales con la conservación equitativa y la región de los Apalaches, la pareja recientemente recibió a TNC y simpatizantes en su hogar. Más tarde, prometieron una donación heredada de \$1,000,000 para el programa de Diversidad, Equidad, Inclusión Global de TNC como para el Programa Appalachia. Mark y Jeff están inspirados por el gran trabajo que TNC está forjando en la intersección de la equidad y la inclusión de las personas, y particularmente en los Apalaches, donde los problemas globales como el cambio climático y el acceso al agua impactan de manera desproporcionada a las comunidades.

“The Nature Conservancy es, sin dudas, la iniciativa más crítica y profunda a la que podíamos apoyar en este punto con nuestras donaciones. Sin ello, todo lo demás podría no ser posible; por lo tanto, estamos felices de dar prioridad a TNC y sus iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión Global en nuestras donaciones actuales y planeadas”.

— Declaración de Mark y Jeff



Jeff Chaddock y Mark Morrow

RUPA DATTA (ella)

Directora de Diversidad, Equidad, Inclusión y Justicia para la división Noreste de TNC

Rupa Datta fue integrante del equipo original de Living Our Values y fue la autora principal del informe de ese equipo, que ahora sirve de guía para toda la organización a nivel mundial. Su pasión por la conciencia ambiental y su gama única de experiencia y liderazgo contribuyeron a ampliar la perspectiva de la comunidad de TNC.

Además, Rupa es una de las 30 personas seleccionadas para el programa de Becas de Liderazgo en Equidad por la Fundación Rhode Island e integra la comisión directiva de la Asociación de Educación Ambiental de Rhode Island.

P: ¿Qué es lo que más te entusiasma de tu trabajo actual?

R: Este es un puesto nuevo que es único no solo para la división, sino también para la organización global. Con él, viene el entusiasmo de aprender cosas nuevas, así como los desafíos de dar forma al rol. Mi foco será la construcción de relaciones en toda la región y entre todas las funciones, incluidas GDEI, Ética y Cumplimiento, y Recursos Humanos.

Estar en este camino de aprendizaje con el liderazgo y el personal —creando una organización más diversa y equitativa— es muy motivador. El compromiso de TNC con la diversidad, la equidad, la inclusión y la justicia me da esperanza a pesar de que sé que el camino puede llegar a ser difícil y ajetreado.



NUESTRO CONSEJO FIDEICOMISARIO ENCUENTRA NUEVAS MANERAS PARA TRANSFORMAR NUESTRA VISIÓN EN ACCIÓN

La dedicada red de más de 1500 personas que ejercen un liderazgo voluntario en TNC verdaderamente encarnan nuestro compromiso con la diversidad, la equidad, la inclusión y la justicia. Como integrantes del Consejo Fideicomisario, estas personas proporcionan perspectivas únicas que dan forma e impulso a nuestra visión y nuestra misión en pos de un futuro sostenible. A través de la colaboración proactiva de personas, lugares y oportunidades, hacen avanzar nuestra misión con progresos individuales e impacto acumulativo.

Al aportar continuamente su experiencia y energía a nuestras iniciativas locales, regionales y globales, estos individuos complementan los objetivos de TNC con dedicación cada vez más creciente. Sentimos una enorme gratitud por su apoyo.

Brandi Morris, *directora asociada, Programa del Consejo Fideicomisario de TNC*

“Al aplicar un enfoque interseccional a la conservación y el ambientalismo, podemos trabajar para reparar el impacto que ha tenido la conservación tradicional en las poblaciones aborígenes/nativas. Debemos trabajar para ser lo más inclusivos posible en todas y cada una de las iniciativas de TNC”.

— Pedro Altagracia, *fideicomisario, TNC New Hampshire*

“Debemos incluir deliberadamente las voces marginadas en todas las fases del trabajo de TNC, desde los procesos internos hasta los proyectos externos. Es la única manera de evaluar si estamos logrando un progreso significativo hacia nuestras metas de DEIJ”.

— Lynn Bondurant, *Fideicomisaria, TNC Vermont*

“A través de un compromiso a la diversidad, equidad e inclusión, TNC tiene la oportunidad de profundizar las relaciones en las comunidades donde trabajamos, relacionarnos con nuevos socios y lograr mejores resultados de conservación para el medio natural del mundo que compartimos”.

— Nancy Hamill Winter, *Fideicomisaria, TNC Illinois*

“Nuestro mejor trabajo de conservación se logra cuando honramos la reciprocidad de la vida entre las personas y la naturaleza, y entre todas las personas. Para honrar nuestra cultura hawaiana anfitriona: I ola ‘oe, i ola au – Cuando tú vives, yo vivo”.

— Consejo Directivo, *Grupo de Trabajo DEIJ, TNC Hawái y Palmira*

“En nuestro trabajo general, TNC debe ser más intencional en la búsqueda de estrategias de conservación que protejan y promuevan las necesidades de las comunidades BIPOC, con un enfoque principal en abordar la raíz causas de la crisis climática y la adaptación a una nueva normalidad”.

— Consejo Directivo, *TNC Maryland/DC*

“Como fideicomisarios, somos responsables de crear oportunidades de aprendizaje sostenibles y equitativas para que las generaciones futuras puedan resolver los desafíos e impulsar un progreso real para nuestro planeta”.

— Jennifer Yu Cheng, *Consejo TNC de Asia Pacífico*

Asociación para la Administración Equitativa

© ROSHNI LODHIA Un año después de la eliminación de una planta invasora del Área de Manejo de Vida Silvestre de Randilen, una cebra camina sobre hierba nueva.



TNC está comprometida a forjar alianzas auténticas con las comunidades a las que sirve en todo el mundo. Esto nos posiciona mejor en el camino en pos de lograr nuestra misión de conservación y nuestros objetivos para el 2030. Escuchar, aprender, adaptarse y construir confianza con actores locales y derechohabientes es una parte integral de nuestra forma de trabajar y de interactuar.

La justicia racial y ambiental, los derechos indígenas y la conservación equitativa, todo esto está interconectado. Ello reafirma que TNC debe traer todas las voces relacionadas a la mesa de decisiones sobre cómo logramos y promovemos sistemas naturales saludables. Como organización, a veces hemos reforzados inequidades, y debemos hacernos cargo de esos traspies con integridad a prueba de reproches para proteger mejor a las personas y los sistemas naturales que respetamos y nos importan.

Reconocer y reparar errores pasados, transformar prácticas y hacer operativos nuestros valores es algo esencial para la forma en que TNC avanza. Por eso estoy orgullosa del camino que emprendimos —y que reconozcamos lo que hay que hacer— en todo el mundo para amplificar las voces, las elecciones y las acciones de los pueblos indígenas y las comunidades. Admiro y felicito a mis colegas de TNC que están haciendo conexiones significativas con comunidades locales, líderes y poblaciones originarias que catalizan la acción. ¡Quyana, gracias!

Este ha sido un año de importantes aprendizajes y logros. Y hay mucho más que ya se está engendrando. A continuación, algunos destacados de los equipos de TNC en todo el mundo.

Andrea Akall'eq Burgess

Directora global de Conservación en Asociación con los Pueblos Indígenas y las Comunidades Locales



CÓMO COLABORAMOS

La nueva iniciativa piloto de las Alianzas de Equidad Racial y Reparación Internacional (REPAIR) de TNC apunta a apoyar a las comunidades negras, indígenas y no blancas (BIPOC) en los Estados Unidos que están trabajando para reparar los impactos ambientales que se derivan del racismo sistémico.

Como primer paso, se contratará a una firma consultora externa de confianza para que explore las oportunidades con organizaciones socias BIPOC existentes y potenciales, mientras el equipo investiga modelos de financiamiento sistémicos y escalables para aprender de figuras BIPOC líderes en la conservación y para apoyar sus esfuerzos cuando surja la invitación. Una comisión asesora externa compuesta por líderes de la comunidad proporcionará orientación y estructura a la iniciativa a partir de sus experiencias de vida y profesionales en comunidades BIPOC. En tanto, un equipo multisectorial interno de asistencia incluirá a representantes de la Oficina de la Directora Ejecutiva y de los equipos de Conservación, Marketing y Comunicaciones, Asuntos Externos y DEI.

Además, al explorar el género, la clase/casta socioeconómica y otras dimensiones importantes de la equidad fuera de EE. UU., se espera que la iniciativa REPAIR inspire modelos globales futuros para hacer llegar eficazmente apoyo a diversidad de donantes para grupos BIPOC en todo el mundo.



“Las inequidades raciales dentro y fuera del movimiento conservacionista son una amenaza a los resultados durables para la biodiversidad y el clima. La iniciativa REPAIR abrirá la puerta al reconocimiento del daño que esas inequidades han causado, como primer paso en pos de acciones y alianzas significativas. ¡Nos entusiasma mucho ponernos en marcha!”

— Meera Bhat, directora de Conservación Equitativa



ALPHONCE BLASS MALLYA (él) Director de programa, TNC Northern Tanzania

Hace más de 10 años, Alphonse Blass Mallya ayudó a establecer la primera oficina africana de TNC en el norte de Tanzania, donde fue ascendido a director de programa en 2021. Con un gran interés en la intersección del turismo y la conservación, Alphonse trabaja para reunir a socios conservacionistas, propietarios de tierras, funcionarios gubernamentales, donantes y el público en general para lograr los objetivos de conservación en la región.

P: ¿Qué significa para usted diversidad, equidad, inclusión y justicia (DEIJ)?

R: Significa reconocer, agradecer e involucrar a personas de muchas culturas y orígenes diversos con un entendimiento común para trabajar juntos hacia el logro de objetivos de conservación que sean beneficiosos para todos.

P: ¿Cómo se ha reflejado eso en tu trabajo?

R: Trabajo en un panorama donde las mujeres, las niñas y otros jóvenes tradicionalmente podrían ser marginados. Parte de mi trabajo es promover su participación de una manera que asegure la transparencia y la participación equitativa en puestos clave y decisiones que impactan los medios de vida. Crear este ejemplo de equidad e inclusión nos brinda oportunidades adicionales para tener un impacto positivo y sostenible en las comunidades a las que servimos.

APOYO A LA CONSERVACIÓN DIRIGIDA POR INDÍGENAS EN ÁFRICA

La población de África está a punto de duplicarse para 2050, ejerciendo una presión sin precedentes sobre los recursos naturales de los que depende su población para sobrevivir. Es más crítico que nunca que TNC continúe ayudando a asegurar la protección permanente y la conservación duradera dirigida por la comunidad de las tierras indígenas y comunales, que ocupan y/o permanecen en el corazón de los 55 millones de acres de África.

En 2021, la región de África vio avances emocionantes en las tres áreas principales de enfoque de DEI para la [Estrategia de Tierras Indígenas de TNC](#).

ENFOQUE 1: ASEGURAR LOS DERECHOS DE PROPIEDAD

- Las **conservaciones comunitarias legalmente reconocidas** ahora hacen aproximadamente el 11% de todas las tierras en Kenia, gracias en parte a abogacía liderada por TNC a nivel nacional. Por separado, Informe del Censo Nacional de Vida Silvestre de Kenia de 2021 incluyó un compromiso de Leaders' Pledge for Nature para revertir la pérdida de biodiversidad para el año 2030.

ENFOQUE 2: DESARROLLO DE CAPACIDADES DE LIDERAZGO

- La **Red de Liderazgo para la Conservación de África** (ACLN) es un programa de tutoría y capacitación que TNC co-creó y se reúne en asociación con [Maliasili](#). Para julio de 2021, la ACLN celebró tres cohortes de formación con los mejores líderes africanos de conservación de cinco países y 24 organizaciones. Ya está en marcha una cuarta cohorte, con características adaptables para el panorama de aprendizaje virtual.

2021 marcó el décimo aniversario del [Proyecto Tuungane de TNC](#), una asociación con Pathfinder International que ha impulsado innumerables resultados tangibles en África que incluyen:

726 Mujeres empoderadas económicamente
33 asociaciones comunales de ahorro y préstamo creó \$201,000 en ahorros

12,015 Hectáreas de reservas pesqueras protegidas

180,170 Solicitudes para los recursos de salud reproductiva alcanzados

- La Junta de Recursos Comunitarios de 10 miembros para el **Cacicazgo de Mujimanzovu en Zambia** se veía muy diferente en 2021: la mitad de sus escaños ahora están ocupados por mujeres. Esta transformación fue posible en parte gracias a una Campaña de defensa de género que TNC amplió en asociación con el Jefe Superior Mujimanzovu.
- En respuesta a la destrucción de los pastizales del **norte de Tanzania**, TNC lanzó un programa piloto en asociación con el Grupo Colaborativo de Biodiversidad de África financiado por USAID para brindar a los nativos herramientas, educación y apoyo financiero para despejar las especies invasoras y monitorear el rebrote. Desde septiembre 2021, el programa ha:
 - Arrancado **1,300 acres** en **Selela, Lemooti, Terrat, y rea de Manejo de Vida Silvestre de Randilen**
 - Entrenado a **17 aldeas** en el manejo de pastizales, con las villas de **Makame, Lemooti, Mbaashi y Terrat desarraigando aproximadamente 120 acres de especies invasoras desde completando el entrenamiento**
 - Planeado **faces adicionales usando datos de imágenes de satélite**

4,469,565 Árboles plantados
con una tasa de supervivencia del primer año del 86%

500,000 toneladas métricas de CO2e embargado anualmente a través de un proyecto comunitario de carbon

20,477 agricultores entrenados en prácticas agrícolas climáticamente inteligentes

ENFOQUE 3: AUMENTO DE LOS FLUJOS DE INGRESOS

- En 2021, la [Asociación de Mujeres de Mtangawanda](#) creció de 15 a 30 socios y se continuó sembrando mangle propágulos y trasplante de árboles jóvenes y viveros plántulas a partes degradadas del condado de Lamu, Kenia. Con apoyo de TNC, esta iniciativa liderada por mujeres proporciona ingresos oportunidades y educación para los residentes locales en torno a restauración de manglares.

“Sabíamos que cortadores cortaban los manglares para conseguir dinero, pero no nos dábamos cuenta de que estaban destruyéndolos. Antes, nuestra percepción era que los manglares se autogeneraban. No teníamos ese conocimiento antes. Estas organizaciones nos ayudaron a entender mucho más sobre los manglares”.

— Zulfa Hassan, Asociación de Mujeres de Mtangawanda

- En el primer año después de que TNC tomó medidas para mejorar la salud de la tierra para más de 130 **granjas en el sur de Tanzania**, los agricultores participantes vieron un aumento promedio del 32% en el rendimiento de los cultivos. Ahora, TNC ofrece entrenamiento en esto para satisfacer las necesidades alimentarias y de ingresos sin presión para convertir más hábitat.



© ROSHNI LODHIA Un miembro de la Asociación de Mujeres de Mtangawanda cosecha propágulos de manglares.



© AMI VITALE/TNC Las mujeres Samburu en Kenia hacen artesanías tradicionales como una forma de diversificar sus ingresos y aliviar la presión sobre los recursos naturales.



“Este es uno de los humedales más magníficos de Australia. Cuando llegan los tiempos de auge, el sistema se desborda de agua y vida. Las colonias espectaculares de decenas de miles de ibis y espátulas son muy especiales”.

— Richard Kingsford,
Profesor de Ciencias Ambientales,
Universidad de NSW

© ANNETTE RUZICKA Patos negros del Pacífico, grandes cormoranes, cisnes negros y pelícanos australianos

REPARACIÓN DE LA INJUSTICIA Y RESTAURACIÓN DE LAS TIERRAS EN GAYINI

En lo profundo de la cuenca Murray-Darling en el suroeste de Nueva Gales del Sur, TNC y sus aliados —el [Consejo Tribal Nari Nari](#) (NNTC), el Grupo de Trabajo de los Humedales de Murray Darling y la Universidad de Nueva Gales del Sur— están demostrando una manera de manejar la tierra y el agua dulce respetuosa de los derechos culturales y la herencia de las poblaciones indígenas que son sus propietarias.

Buena parte de este trabajo se concentra en Gayini, una propiedad de 87 816 hectáreas cuyo nombre es la palabra nari nari para “agua”. Consejo Tribal Nari Nari, que representa al pueblo que ha ocupado Gayini durante 50 000 años, es dueño y administrador de esta tierra. Como muchas partes de Australia, Gayini tenía una trayectoria devastadora que recién ahora ha empezado a mejorar.

[Haz clic aquí](#) para saber más sobre la alianza entre TNC, el Consejo Tribal Nari Nari y el Grupo de Trabajo de los Humedales de Murray Darling



PERSPECTIVAS EJECUTIVAS

“Durante el último año, trabajando estrechamente con las personas de mi equipo, hemos invertido en el desarrollo y la integración de más herramientas y guías en torno a la conservación equitativa. Desde la [Guía sobre Derechos Humanos](#) hasta el [Marco de Salvaguardas Sociales](#), existe un esfuerzo dedicado a masificar este enfoque dentro de nuestra labor conservacionista diaria”.

David Banks,
director general de Conservación

En los mil setecientos

Los colonizadores europeos echaron a los pueblos indígenas de sus tierras ancestrales e instalaron ciudades e infraestructura agrícola como parte del desarrollo de Australia.



© ANITA PAYNE Australia es bendecida con 10 especies nativas de martines pescadores.

En 2019

Luego de haber presentado con éxito una propuesta para manejar Gayini en respuesta a la convocatoria del gobierno de Nueva Gales del Sur, TNC facilitó la transferencia legal de la tierra a sus legítimos propietarios del Consejo Tribal Nari Nari.

Hoy

TNC sigue trabajando en colaboración con las comunidades indígenas de Hay y Balranald para asegurar modelos de financiamiento sostenibles y apoyar proyectos de planeación, desarrollo e implementación para un país saludable en Gayini.

“Nuestra gente manejó esta área durante 50 000 años y dejó sus huellas sobre esta tierra. Ahora es nuestro turno de proteger, mantener y mejorar nuestra cultura, nuestras tradiciones y nuestra tierra para volver a dejar nuestras huellas”.

— Ian y Rene Woods, custodias tradicionales nari nari



© MARK LETHLEAN Un ibis brillante busca en las aguas poco profundas para sabrosos invertebrados.

En 2012

Tras casi dos siglos de desarrollo indiscriminado y destructivo para el ambiente, los gobiernos de Australia y Nueva Gales del Sur comenzaron en forma conjunta el Plan para la Cuenca Murray-Darling, con objetivos de recuperación hídrica que requerían asegurar 19 propiedades en Gayini y transferir los derechos de extracción de agua a la Commonwealth.

Desde entonces

La comunidad nari nari ha evaluado y mantenido caminos e infraestructura, protegido sitios que son Patrimonio de la Humanidad y eliminado grandes números de plagas salvajes. También reinstauraron un régimen de inundaciones naturales en la propiedad e instalaron más de 400 kilómetros de sistemas de irrigación para llevar agua al ganado.



© ANNETTE RUZICKA Ancianos nari nari, Mabel Fitzpatrick (izquierda) y Kerrie Parker, en Gayini

LAS INICIATIVAS DE EQUIDAD DE GÉNERO IMPULSAN EL IMPACTO DE LA CONSERVACIÓN EN LA REGIÓN ASIA PACÍFICO

En un reciente informe anual sobre el impacto, [La conservación en una década decisiva](#), la región TNC Asia Pacífico subraya una serie de desarrollos en 2021 que generan entusiasmo. Entre los desarrollos regionales más destacados, el informe señala:

 **7,6 millones de toneladas métricas de CO2e evitadas o capturadas anualmente**

 **98 millones de hectáreas de tierra**  **y 25,2 millones de hectáreas de océanos** ahora están protegidos o bajo administración mejorada

 **Impacto directo para bien en la vida de más de 45,000 personas**

El liderazgo atribuye este éxito en buena parte a la red del personal de TNC en la región que está trabajando para hacer que tanto sus lugares de trabajo como la conservación sean más equitativos e inclusivos. En particular, dos inspiradoras iniciativas conducidas por mujeres demuestran este creciente foco en una conservación inclusiva y centrada en las personas y la alineación de soluciones conservacionistas equitativas con las necesidades y aspiraciones de la comunidad.



“No sabíamos cuánto la inequidad de género podía afectar a nuestra labor conservacionista. Ahora que lo sabemos, es nuestra responsabilidad compartir esta información y asegurarnos que nuestros equipos estén preparados”.

— Gertie Tang, *directora de Recursos Humanos, TNC China*



© NICK HALL En la Reserva Natural Toson Hulstai, las familias de pastores viven en “gers” o tiendas de campaña mongoles tradicionales, viviendas transportables enmarcadas con madera de frondosas locales y recubierta de fieltro de lana.



“Para mi gente, el sustento depende completamente del mar. Pero nuestros recursos marítimos se han reducido en número y tamaño a un ritmo muy rápido debido a la pesca excesiva, para satisfacer la demanda de alimentos y dinero.”

— Piwen Langarup, *coordinadora de programa, Foro del Ambiente y el Desarrollo Pih*

© JUSTINE HAUSHEER/TNC

PAPÚA NUEVA GUINEA PROMUEVE LA EQUIDAD DE GÉNERO DE CARA A LA COVID

La cosecha excesiva presenta una grave amenaza para uno de los recursos naturales más vitales de Papúa Nueva Guinea. Los manglares, además de apuntalar la seguridad alimentaria y los medios de vida locales, protege a las comunidades costeras contra el impacto de las mareas reales y las marejadas ciclónicas causadas por el cambio climático.

Las mujeres en particular dependen de los manglares para cosechar y vender cangrejos para poder alimentar a sus familias. Los varones suelen tener acceso a equipamientos, como botes y motores, necesarios para pescar en aguas más profundas, pero las mujeres dependen de los manglares, donde pueden pescar y trabajar sin dejar la costa o a las criaturas. Aunque dependen desproporcionadamente de la salud de los manglares, históricamente, a las mujeres se les ha denegado el acceso a herramientas, formación científica, redes, capital y otros recursos necesarios para su manejo efectivo.

Este paradigma empezó a cambiar en 2016, cuando TNC se alió con la población de PNG para demostrarles los muchos beneficios económicos de los manglares. De esas acciones, surgió [Mangoro Market Meri](#) (MMM), una iniciativa de mujeres dedicada a promover dos objetivos interrelacionados, la conservación y la equidad de género, a través del manejo comunitario de los manglares.

En 2021, la resiliencia del grupo se vio puesta a prueba entre las crecientes restricciones sanitarias y de movilidad de cara a la covid-19. En respuesta, MMM empezó a aprovechar el apoyo de TNC, CARE y otras organizaciones que son aliadas fundamentales de la comunidad para:

-  **Llevar a cabo capacitaciones sobre covid-19 y campañas de vacunación**
-  **Organizar capacitaciones en materia de respuesta ante la violencia de género**
-  **Diseñar, llevar a cabo y analizar una encuesta socioeconómica**

Los casos de covid-19 continúan aumentando en Papúa Nueva Guinea, pero MMM sigue llegando a mujeres en áreas rurales de todo el país. Con el apoyo de las organizaciones aliadas, están trabajando para educar y dar forma a políticas con perspectiva de género en torno al manejo de los manglares al tiempo que exploran fuentes innovadoras de ingresos, como el ecoturismo y el almacenamiento de carbono azul.

DESAFÍO A LOS SISTEMAS PATRIARCALES EN LAS ISLAS SALOMÓN

Una [investigación de marzo de 2021](#) liderada por TNC y publicada por Cambridge University Press reveló una verdad triste e incómoda: Las mujeres en todas partes son excluidas de las decisiones sobre la conservación. Esa ha sido frecuentemente la realidad para las mujeres que viven en las comunidades de la isla Arnavon, el primer parque nacional de las Islas Salomón, que es un foco de biodiversidad y posee las playas de anidación más grandes del sur del Pacífico para las tortugas carey, que están en peligro crítico.

En esta pequeña comunidad remota, los roles de género tradicionales dan forma a los trabajos y las capacidades que están disponibles para las mujeres en el campo de la conservación. Pero, cuando las mujeres tienen lugar en la mesa de discusiones, los resultados son siempre mejores.

Una [iniciativa de mujeres conocida como KAWAKI](#) está trabajando en la isla Arnavon para ampliar esa presencia en la toma de decisiones relacionadas con la conservación y los recursos naturales. Sus integrantes han empezado a pronunciarse contra la violencia de género y la discriminación y, en 2021, trazaron la ruta del progreso en conservación, tuvieron elecciones y siguieron trabajando para educar y movilizar a sus integrantes más jóvenes en torno a la degradación del ecosistema, el cambio climático y las amenazas de la minería local.

© KATE CRANNEY Las mujeres KAWAKI celebran la declaración de los Arnavons como el primer parque marino nacional de las Islas Salomón.



“Las mujeres KAWAKI están en la primera línea del cambio climático y la extracción de recursos. Arriesgan su seguridad personal para garantizar que sus comunidades tengan una voz. Es importante que use mi poder no merecido y mi inmenso privilegio para ayudar a mantener a las mujeres seguras y escuchadas. Todos nosotros, incluidos los hombres como nuestros líderes, supervisores y colegas, podemos acelerar los esfuerzos para acabar con los sistemas injustos que excluyen a las mujeres de todo el mundo de la conservación”.

— Robyn James, Consejera de género y equidad, TNC Asia Pacífico



© TIM CALVER/TNC Los miembros de KAWAKI liberan una tortuga marina con una etiqueta satelital en el océano en las Islas Arnavon.



HUIDONG WANG PH.D. (él)
Director general de Conservación

En septiembre de 2020, Huidong Wang se incorporó a TNC como director de conservación en China. Actualmente supervisa la estrategia de marketing, asuntos externos y conservación para los equipos de tierra, agua dulce, clima, agricultura regenerativa y océanos de TNC China. También supervisa las oficinas de campo en la ciudad de Shanghái, la ciudad de Shenzhen y la provincia de Zhejiang.

P: ¿Qué es lo que más te entusiasma de tu trabajo?

R: Algo que me gustaría compartir es el proyecto de protección equitativa de China en la cartera de Promover los impactos. Cuando empezamos a solicitar financiamiento a fines de 2021, nuestro foco eran las actividades de conservación convencional en las provincias de Yunnan y Sichuan; particularmente, los hábitats del catarrino y del panda gigante en Yunnan.

Pero luego de nuestras primeras conversaciones con colegas de la región AP, nos dimos cuenta de que teníamos que alinear nuestro trabajo de campo con los principios de DEI que aumentarían la capacidad y darían oportunidades de sustento a las mujeres y minorías locales, y así integraría a las personas y la naturaleza. Con eso mente, rediseñamos las actividades del proyecto, que ahora está implementando nuestro equipo local.

Junto con nuestro KPI anual individual fijado en DEI en el FY22, este proyecto ha sido un punto de inflexión y una nueva perspectiva sobre mi trabajo y me ha mostrado que reposicionar las prioridades en materia de DEI puede impulsar el desarrollo de un proyecto.





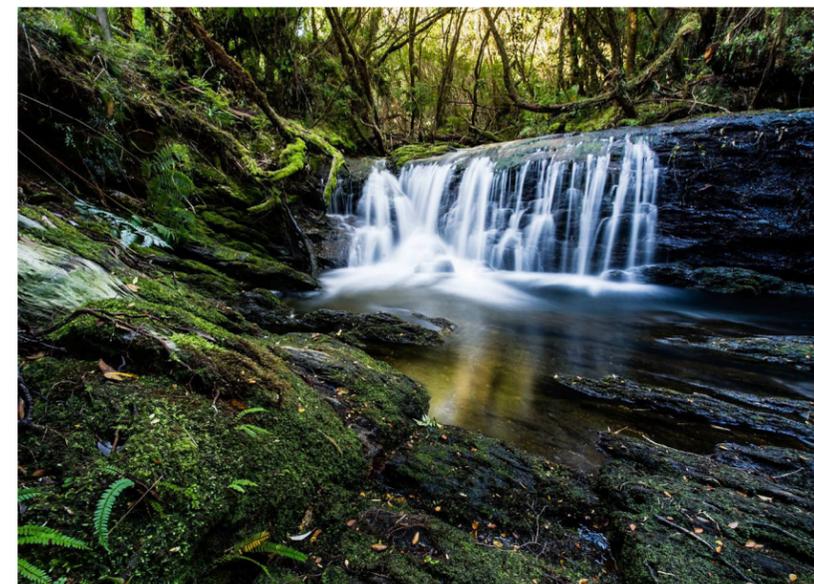
EL CONOCIMIENTO ES CONSERVACIÓN EN LA “FÁBRICA DE OXÍGENO” DEL SUR DE CHILE

En el sur de Chile, en la línea costera valdiviana, un área es la clave para contribuir a cambiar el curso de nuestro planeta. Hace casi dos décadas, TNC estableció la Reserva Costera Valdiviana (RCV) luego de rescatar de la tala masiva 60 000 hectáreas de sus bosques húmedos templados antiguos.

La RCV ahora representa el 10 % de la conservación de bosques templados protegidos del mundo, y nuevos acuerdos público-privados protegen 74 000 hectáreas más para el primer proyecto de captura de carbono forestal de Chile. Un equipo de investigación local, liderado por Danilo González Huala, del pueblo mapuche-huilliche, trabaja codo a codo con la población para aplicar nuevas estrategias ambientales que se centran en el orgullo y el conocimiento indígena.

“Aún no se entiende el concepto de la conservación como algo que ayuda a todo el mundo —dice Huala—. Yo digo que la reserva es una fábrica de oxígeno, porque las fábricas tienen un objetivo: producir. Trabajamos el oxígeno, el agua, incluso contribuimos a mantener la temperatura”.

El mantra de Huala, “el conocimiento es conservación”, ha ayudado a las comunidades a hacer frente a desafíos ambientales desde antes de que la RCV obtuviera el estatus de protegida. En 1997, la población logró restaurar una cuenca acuifera fundamental. En 2006, las mujeres de la RCV ejercieron presión en favor de un sector turístico que ahora ve cientos de visitantes anuales. Y la tala que una vez era generalizada en sus comunidades ahora es impensable.



© NICK HALL Cascadas en La Reserva Costera Valdiviana, Los Rios, Chile

DANILO GONZÁLEZ HUALA (él)
Coordinador de Guardaparques,
Proyecto Reserva Costera Valdiviana

Al unirse a TNC en 2006, Danilo González Huala ahora lidera el programa de guardaparques en la Reserva Costera Valdiviana, un punto focal para el trabajo de acción climática de TNC en Chile. Huala es miembro de la comunidad local indígena mapuche-huilliche cuyo mantra, “el conocimiento es conservación”, describe su papel como educador ambiental.

P: ¿Qué es lo que más te emociona de tu trabajo en este momento?

R: Creo que lo que más me emociona es trabajar en un ambiente saludable con personas cuyo respeto y pasión por lo que hacemos todos los días se refleja en las acciones de cada uno de nosotros. Estoy agradecida de trabajar en un lugar donde la conservación se hace con la gente, involucrando a las comunidades. Hoy veo con orgullo que este trabajo ha dado sus frutos en otros guardaparques que siguen multiplicando el mensaje y lo han hecho propio. Están enriqueciendo esta enseñanza para que en el futuro se puedan tomar decisiones con la mayor información posible.

P: ¿Qué significa diversidad, equidad, inclusión, y la justicia (DEIJ) significan para usted?

R: Para mí la diversidad, la equidad, la inclusión y, sobre todo, la justicia, es la base del buen entendimiento. Es lo que tratamos de lograr siendo los encargados de cuidar nuestro territorio y practicar la equidad con todas las personas que nos visitan o que viven en las comunidades aledañas. Uno de mis objetivos es tratar a las personas de la misma manera que me gustaría ser tratado.



© ASSOCIAÇÃO DE MULHERES INDÍGENAS EM MUTIRÃO Las mujeres indígenas son figuras prominentes en las actividades de conservación en la región de Oiapoque en Brasil.

LA FARMACIA VERDE DA A LAS MUJERES BRASILEÑAS UNA VOZ EN LA CONSERVACIÓN

Brasil es hogar de muchas plantas medicinales nativas que proporcionan alivio no farmacéutico a la población local. Pero estas plantas tienen también otro papel importante: Les dan a las mujeres indígenas una voz en la conservación. Las mujeres indígenas son las poseedoras tradicionales del conocimiento sobre las plantas medicinales y las productoras exclusivas de hierbas y aceites medicinales. Sin embargo, históricamente, están subrepresentadas en los puestos de liderazgo y toma de decisiones.

En 2021, eso empezó a cambiar con el apoyo de la analista de TNC Rafaela Carvalho. Las mujeres de la región brasileña de Oiapoque fundaron una [Farmacia Verde](#), donde Carvalho se reúne con ellas para ayudarlas en el intercambio de sus plantas medicinales y hablar de estrategias para combatir el cambio climático y fortalecer la conservación indígena. A principios de este año, las mujeres de Oiapoque publicaron un libro a través del proyecto Farmacia Verde.

Carvalho también trabaja para influir sobre las políticas públicas en la región que se relacionan con el clima y la equidad de género y para aumentar la presencia de las mujeres de Oiapoque en los consejos organizacionales. Estas acciones dieron como resultado un mayor acceso a roles de toma de decisiones y más oportunidades económicas. De hecho, algunas de las mujeres ahora se identifican como las únicas proveedoras de sustento de su hogar.



© ASSOCIAÇÃO DE MULHERES INDÍGENAS EM MUTIRÃO Mujeres indígenas de la región de Oiapoque en Brasil intercambian plantas medicinales.

“Cuando hablamos sobre conservación, debemos incluir las tierras indígenas porque contribuyen a preservar la biodiversidad. Las mujeres indígenas son figuras prominentes en estas actividades de conservación”.

— Rafaela Carvalho, analista, Pueblos Indígenas y Comunidades Locales, TNC Brasil

POLÍTICA INDÍGENA EN PARÁ

En el estado brasileño de Pará, la especialista en conservación de TNC Luciana Lima trabaja para apoyar la gestión de actividades económicas sostenibles en comunidades indígenas, al tiempo que se valorizan los productos y recursos forestales.

Uno de los ejes es ejercer influencia sobre las políticas gubernamentales en torno a la producción de plantas medicinales y productos artesanales derivados naturalmente que son de competencia exclusiva de las mujeres indígenas a lo largo de todo Brasil. Lima espera respaldar una fuente sostenible de ingresos al contribuir a hacer que estos y otros productos naturales estén disponibles en escuelas públicas e instituciones gubernamentales.

En septiembre de 2021, estos esfuerzos empezaron a dar frutos cuando TNC se asoció con Amazon para lanzar el [Acelerador de Restauración Agroforestal](#), una plataforma para la reforestación regenerativa que impulsará fuentes de ingresos para miles de familias granjeras y productoras de la región.

A principios de este año, el acelerador apareció destacado en el [Marco Voz, Elección y Acción \(VCA\) de TNC](#) como un ejemplo de cómo se puede lograr una toma de decisiones y un diálogo multisectorial efectivo.

“Gracias al liderazgo de las mujeres, las comunidades indígenas en Brasil están preservando la naturaleza, mitigando el cambio climático y fortaleciendo sus culturas para las generaciones presentes y futuras”.

— Luciana Lima, especialista de conservación TNC Brasil



© KAMIKIA KISEDJE Mujeres de Pará sobre las aguas del río Xingu en busca de las fibras de Tucun.



PERSPECTIVAS EJECUTIVAS

“En un viaje reciente a nuestro lugar focal en Pará, parte del Lugar Icónico de la Amazonia en nuestro programa para América Latina, quedé tremendamente impresionado por la metodología de pensamiento sistémico que están ejecutando nuestro equipo en Brasil y nuestro equipo de Provisión. Están trabajando en derechos indígenas a la tierra, reforma de políticas, cadenas de suministro sostenibles, finanza del carbono, prácticas para la gestión de campos agropecuarios mejorados y sistemas tecnológicos de alerta temprana de deforestación.

Esto lo he visto anteriormente con las estrategias de conservación indígena en Australia, Mongolia, Tanzania y Kenia, por nombrar solo algunos ejemplos. Pero no había visto un mejor ejemplo de pensamiento sistémico que el que vi en Pará. Necesitamos mantener siempre los ojos abiertos a los puntos brillantes que existen en toda TNC: desde todos los países, las lenguas, las culturas y los tipos de hábitats que hay en nuestra diversa y próspera comunidad global”.

Matthew A. Brown, director administrativo de Conservación Global



© SUSAN MIHALO El Festival de la Monarca celebra la mariposa monarca y la relevancia cultural de su migración anual a México.

EL FESTIVAL DE LA MONARCA MUESTRA EL IMPACTO CULTURAL DE LA CONSERVACIÓN

Cada otoño cuando la temperatura empieza a bajar en América del Norte, las emblemáticas mariposas naranjas y negras llenan los cielos. Viajan hasta más de 150 kilómetros por día en su viaje hacia el sur, principalmente hacia los bosques de oyameles de Michoacán, México.

Las mariposas nacieron en los Estados Unidos y nunca han estado en México, y su viaje de casi 5 000 kilómetros se vuelve simbólico en muchas comunidades mexicanas en el Medio Oeste y el este de Estados Unidos. Los factores ambientales que impulsan a las monarcas a viajar hacia el sur también tiene significado para la comunidad conservacionista: Su migración ahora está amenazada por cambios de temperatura, sequía y otros impactos del cambio climático.

En East Chicago, Indiana, TNC y sus socios organizan un evento comunitario cada septiembre para conmemorar esta travesía. [El Festival de la Monarca](#)—que además coincide con el Mes Nacional de la Herencia Hispana en los Estados Unidos— crea conciencia y une a la comunidad a través de actividades educativas, música, arte y baile. Este año marca el quinto aniversario de la celebración en East Chicago.

“En México, incluso antes de la colonización española, podías ver imágenes de mariposas en tallados y pinturas rupestres de grupos indígenas. En algunas historias, son las almas de seres queridos que vuelven. En otras, las mariposas son guerreros que murieron en el campo de batalla”.

— Joel Perez-Castaneda, director de proyecto, TNC Indiana



SHERRY CONSTANTINE (ella)
Directora de programa, TNC Caribe Oriental

Buena parte de Sherry Constantine carrera ha estado dedicada a la conservación marina, la reducción del riesgo de cambio climático tanto para las personas como para la naturaleza y el desarrollo de programas de financiamiento sostenible para proporcionar financiamiento a largo plazo a proyectos ambientales en los países del este del Caribe.

Ella aprovecha su vasta experiencia en liderazgo y su conocimiento y capacidades en ciencia, investigación, enseñanza y gestión de proyectos para involucrar a su equipo en un abordaje holístico de cada desafío. Antes de sumarse a TNC, Sherry fue directora ejecutiva de la Oficina de Normas de Santa Lucía y empezó su carrera como bióloga en la Secretaría del Mecanismo Regional de Pesca del Caribe.

P: ¿Cómo ha aparecido DEIJ en tu trabajo?

R: Para mi labor en TNC, trabajo mucho en, con y para las comunidades. Entonces, los principios de DEIJ son fundamentales para el diseño y la implementación de proyectos. Hacemos muchas consultas a la comunidad y fomentamos su participación y la educación. Además, como parte de nuestros procesos de diseño de proyecto, consideramos las ideas y los talentos de los individuos —y también sus necesidades— para que las personas con las que nos involucramos se sientan bienvenidas, valoradas y reafirmadas.

Trabajo para garantizar que las personas sean apreciadas por sus contribuciones y opiniones. En mi experiencia, esto lleva a un pensamiento más innovador que trae aparejados resultados más duraderos y formas mejores para hacer las cosas.

SURESTE DE EUROPA APOYA ADMINISTRACIÓN DEL RÍO DIRIGIDA POR LA COMUNIDAD



© SAMANTHA SANCHEZ/TNC Agua alta en un sitio de proyecto de TNC en el río Zeta, Montenegro

El sudeste de Europa es excepcionalmente rico en biodiversidad y recursos naturales, pero estos, desafortunadamente, siguen careciendo de protección adecuada. El objetivo general del Programa del Sudeste Europeo de TNC es asegurar que esos recursos compartidos estén protegidos y tengan un uso sostenible.

TNC lleva adelante muchos proyectos, alianzas y acciones para involucrar a gobiernos locales y nacionales, especialistas y activistas de la región. El Proyecto Agua de los Balcanes (BWP) actualmente es un área específica de foco, que apunta a desarrollar e implementar un marco para la protección durable del agua dulce para dos importantes ríos que poseen gran biodiversidad en los Balcanes occidentales.

Los ríos Zeta, en Montenegro, y el Neretva superior, en Bosnia, contienen hábitats fundamentales para especies piscícolas en peligro, incluida la casi extinta la trucha de boca blanda del río Zeta.



© SAMANTHA SANCHEZ/TNC Vistas panorámicas cerca del comienzo del sendero Mostnica Gorge en Eslovenia

“Con el apoyo de escuelas locales e integrantes de la comunidad, nuestros socios están preparados para facilitar la aplicación directa del enfoque de biomonitoreo en Montenegro. Esperamos aprovechar este entusiasmo en nuestro trabajo, con miras al objetivo de conservar la biodiversidad del agua dulce en la región.”

— Tamara Preininger Horvat, coordinadora del Programa del Sudeste Europeo

Trabajando con alianzas locales, TNC llevó a cabo un análisis socioeconómico para el Parque Natural del Río Zeta y desarrolló e implementó con éxito un protocolo regional de biomonitoreo ciudadano. Ahora, esos hallazgos se usan para dar forma a un incipiente plan de gestión de base comunitaria, con estrategias y medidas de comunicación e información pública diseñado para generar confianza y comunicación entre la población local y las autoridades.

Mientras tanto, en el valle del Neretva superior, el equipo está trabajando para posibilitar un estudio de designación de protección con verificación por parte de la comunidad. El Programa del Sudeste Europeo de TNC está creciendo y, al hacerlo, quienes integran su equipo seguirán explorando iniciativas para la efectiva protección de los recursos locales al tiempo que se aumenta y mejora la gestión comunitaria de ríos designados como protegidos.



© JEN GUYTON En el techo del Dom Aquaree en el centro de Berlín, el apicultor Andreas Bauer atiende dos colmenas de abejas para el grupo local, Stadtbienen, que promueve la apicultura.

LA REINVENCIÓN DE BERLÍN DE CARA AL CAMBIO CLIMÁTICO

En 2021, una catastrófica inundación arrasó a Alemania y otros países europeos, con un saldo de más de 200 personas muertas. Desde entonces, el Programa de Áreas Urbanas Verdes de TNC se ha aliado con el Departamento de Conservación Natural de Charlottenburg-Wilmersdorf en sus acciones contra las inundaciones, el calor extremo, entre otras cuestiones.

Un ejemplo de gran visibilidad se dio el verano pasado, cuando se llevaron ovejas a pastar en el estadio Wilmersdorf, que tiene capacidad para 50 000 personas y está ubicado en la ciudad de Berlín. Esto fue parte de un proyecto piloto para mejorar la biodiversidad urbana al tiempo que se prueba una forma económica y baja en carbono de paisajismo. Estas iniciativas son parte de una serie de acciones innovadoras que se están realizando por toda Berlín. Los espacios verdes actualmente representan casi un tercio de la capital alemana, y las bicicletas constituyen más del 13 % de todo el tráfico.



© JEN GUYTON Ovejas pastan en una ladera con vistas a una instalación atlética en Berlín.



© JEN GUYTON Marina Weis atiende el jardín comunal Allmende-Kontor en Tempelhofer Feld, Berlín.

NATURE UNITED FORJA UNA ALIANZA PARA VOLVER A CENTRAR LA AUTORIDAD INDÍGENA EN CANADÁ



© PAT KANE Exministra de Medio Ambiente Catherine McKenna y el ex jefe de la Primera Nación Łutsël K'è Dene, Darryl Marlowe, celebran tras la firma de acuerdos para constituir Thaidene Nënë.

Por más de una década, la unidad de negocios de TNC en el territorio que hoy conocemos como Canadá, **Nature United** ha trabajado en estrecha colaboración con comunidades indígenas y organizaciones aliadas. Lo que subyace a este trabajo es el reconocimiento de que la conservación tradicional está enraizada en el colonialismo y la creencia de que la autoridad y la administración indígena es crucial para tener tierras, aguas y comunidades sanas.

CORREGIR LAS RELACIONES CON LOS PUEBLOS INDÍGENAS

En 2021, Nature United atravesó una evaluación exhaustiva de sus fortalezas y debilidades organizacionales. Reciprocal Consulting, una firma de investigación liderada por indígenas, llevó a cabo la evaluación e hizo recomendaciones que Nature United está usando para diagramar los siguientes pasos en su travesía en pos de convertirse en una verdadera aliada para los pueblos indígenas.

“Dado que principalmente trabajamos con comunidades indígenas para promover nuestro trabajo conservacionista y que nuestro equipo está formado por personas que son ciudadanas canadienses y estadounidenses, creo que seguir trabajando en pos de relaciones adecuadas con los pueblos indígenas es una parte especialmente importante de nuestras acciones en materia de DEIJ”.

— Zahra Remtulla, coordinadora del programa En la Tierra, Nature United

FORTALECER LA GOBERNANZA INDÍGENA

En 2021, el Fondo Thaidene Nënë estaba completamente capitalizado y activado, en respaldo de la gestión que la Primera Nación Łutsël K'è Dene viene haciendo desde hace largo tiempo en un área protegida indígena de 6,5 millones de acres. Este logro marca un hito significativo en una colaboración que ya lleva una década con TNC, Nature United y la Primera Nación Łutsël K'è Dene.

“Una vez que la Primera Nación Łutsël K'è Dene aseguró sus tierras ancestrales, se dieron cuenta de que esa sería solo la mitad de la lucha. Además, tendrían que compartir esa visión con el resto del mundo”.

— Tracey Williams, líder de los territorios del noroeste, Nature United



© RUTH FREMSON/THE NEW YORK TIMES Un barco operado por el Kitsoo Coastal Guardian Watchmen y Spirit Bear Lodge, cerca de Klemtu, Columbia Británica.



© PAT KANE La comunidad de la Primera Nación Łutsël K'è Dene participa en un baile en círculo para marcar la protección oficial de Thaidene Nënë.

MEJORAR LA CAPACIDAD DE ADMINISTRACIÓN INDÍGENA

Nature United proporciona asistencia técnica, redes y otros recursos críticos a guardianes indígenas en todo Canadá, que actúan como los ojos y los oídos de sus territorios para monitorear y administrar las tierras y las aguas de Canadá.

“En este trabajo como guardián, voy a oír el canto de las aves, voy a sentir el sol o la lluvia sobre mi cara, voy a oír el viento y el agua y voy a sentir la energía del bosque. ¿Cómo podría no querer ser parte de esto?”

— David Cliffe, guardián indígena, Primera Nación Wei Kum

CONSTRUIR Y SOSTENER EL LIDERAZGO INDÍGENA

La iniciativa Líderes Emergentes presenta programas apoyados por Nature United que están diseñados, liderados y promovidos por las comunidades indígenas a las que están destinados. Este modelo permite que los programas reflejen las culturas y las identidades, respondan a problemáticas locales y se adapten a factores específicos de la comunidad.

“La conservación no es solo con la protección de la tierra; es la protección de la cultura viva, los medios de vida locales y un futuro para las próximas generaciones”.

— Hadley Archer, director ejecutivo, Nature United

A nivel organizacional, Nature United está comprometida con la creación de una cultura equitativa y un ambiente laboral diverso, inclusivo y seguro para todo nuestro personal y todas las personas con las que trabajamos (organizaciones aliadas, donantes, voluntariado). Esto demanda reconocer su rol en una sociedad que históricamente ha privilegiado a muchas personas y despojado y marginado a otras, así como buscar asociarnos con organizaciones que sean:



CENTRADAS EN LAS ALIANZAS con relaciones basadas en la confianza y los intereses compartidos.



GENERADAS E IMPULSADAS POR LA COMUNIDAD en pos de una misión, experiencia, necesidades, prioridades diversas.



DIVERSAS en pensamiento, experiencia, colaboración y acción.



RECÍPROCAS en la manera de compartir el aprendizaje y el apoyo.



CLARAS Y RESPONSABLES en la comunicación de expectativas, roles y responsabilidades.



FLEXIBLE Y ADAPTABLE a diversas necesidades, limitaciones y prioridades contrapuestas.

EL PROYECTO DE RESTAURACIÓN DEL CORÉGONO DE LOS GRANDES LAGOS PASA A FASE EXPERIMENTAL



© TNC Matt Herbert, científico conservacionista de TNC, sostiene una aleta de arco capturado mientras tomaba muestras de pescado blanco en el río Manistee. capturado mientras tomaba muestras de pescado blanco en el río Manistee.

Peces nativos como el corégono de lago desempeñan un papel vital en el sostenimiento de la red alimenticia de los Grandes Lagos, así como también de los pueblos indígenas que vienen administrando sus pesquerías hace siglos. Desafortunadamente, las especies invasoras, la histórica pesca en exceso, la construcción de diques en los tributarios, la pérdida de hábitat y el cambio climático siguen impulsando su declive.

Un paso fundamental para la estabilización y la reconstrucción de las pesquerías de los Grandes Lagos implica restaurar y reconstruir poblaciones de peces de forraje fundamentales, particularmente aquellos que apoyan las pesquerías comerciales y además sirven como presa de peces populares para la pesca deportiva como el salmón, la trucha de lago y el lucio.

Con ese objetivo, en 2018, TNC Michigan empezó a trabajar en conjunto con el Departamento de Recursos Naturales, Bandas de Odawa de Little Traverse Bay y La Tribu Chippewa de Sault Ste. Marie (Tribu de Sault) para investigar la disminución del corégono en los Grandes Lagos y dar información para las soluciones de restauración.

Esto incluye sondeos anuales de los tributarios del lago Michigan para determinar si los corégonos están usando ríos para reproducirse, como hacían más de un siglo atrás. Si bien se han encontrado muchas especies durante estos sondeos, como la trucha cabeza de acero y el lucio, aún no se han detectado corégonos que se reproducen en los tributarios en la península inferior de Michigan.

Como un paso posterior en pos de establecer nuevas poblaciones de estos corégonos que se reproducen en los tributarios, la Tribu de Sault ha empezado a incubar huevos de corégonos en su criadero. Si los huevos "pasan el invierno", esto permitiría llevar los peces al río en una etapa temprana de su vida para que puedan dejar huella en su hábitat y, con el tiempo, vuelvan para reproducirse.



© JANET LINDHOLM Dos polillas esponjosas hembras ponen sus estuches con huevos esponjosos en un árbol.



PERSPECTIVAS EJECUTIVAS

“ Mis metas en TNC incluyen crear más conciencia en el personal en torno a cuestiones de DEIJ e implementar mejoras en nuestros procesos de revisión de proyectos de conservación para asegurar que la revisión del riesgo esté bien colocada. También soy una férrea defensora, además de integrante, de nuestro recientemente creado Grupo de Trabajo de DEIJ para los equipos Legal Global y Riesgo Empresarial. Nuestros objetivos incluyen no solo crear un espacio para el intercambio y el aprendizaje, sino también encontrar modos para asegurar que las cuestiones de DEIJ estén incorporadas en nuestros planes de desarrollo personal y profesional”.

Nathalie Augustin,
Consejera general de TNC



LEIGH GREENWOOD (ella)
Directora, Programa Salud Forestal de TNC

Durante más de 10 años, ha también lideró de la campaña de divulgación pública de TNC, No Muevas Leña. Mucho del trabajo de Leigh implica la movilización nacional y partes interesadas internacionales en torno a objetivos a través de soluciones creativas y colaborativas.

P: ¿Qué te emociona ahora mismo en tu trabajo?

R: Actualmente, estoy emocionado por nuestro nuevo asociación con el Servicio Forestal de EE. UU. para apuntar a cinco especies de plagas crucialmente amenazadas árboles para investigación y restauración. Estoy encantada de liderar este trabajo, que requiere avances tecnológicos a un ritmo y una escala innovadores.

P: ¿Cómo se ha manifestado eso en tu trabajo?

R: En 2020, consideré que tenía que hacer campaña para renombrar a un insecto invasivo, cuyo nombre común era un epíteto étnico ofensivo. Este insecto, que en español siempre se ha conocido como "lagarta peluda" y que ahora en inglés se llama "spongy moth", es muy conocido en el ámbito científico y en más de un cuarto de los jardines y los bosques estadounidenses. Dada su gran visibilidad, sabía que el proceso para cambiarle el nombre sería increíblemente complejo. Y ha dado lugar a conversaciones importantes y duras.

El lenguaje de la ciencia importa. Y estoy orgullosa de hacer lo que me toca para reemplazar términos racistas, excluyentes y nocivos.



© MATT HERBERT/TNC El científico conservacionista Matt Herbert sostiene una aleta de proa capturada mientras tomaba muestras de pescado blanco en el río Manistee. (2018)

SEACOAST TRUST EN ALASKA MUESTRA UN MODELO PARA LA CONSERVACIÓN INDÍGENA



© ERICA SIMEK SLONIKER/TNC
El Bosque Nacional de Tongass del sudeste de Alaska comprende la parte norte del Emerald Edge.

Con más biomasa por acre que cualquier otro bosque húmedo de la Tierra, al Bosque Nacional Tongass en el sudeste de Alaska se lo conoce como los “pulmones de América del Norte” y se lo reconoce como un bastión en la lucha contra el cambio climático.

Esta región es el hogar ancestral de los pueblos tlingit, haida y tsimshian, que, durante siglos, han administrado sus tierras y aguas y han dependido de la industria forestal como uno de los pocos medios económicos viables para sus comunidades. Pero hace mucho que Tongass es un hervidero de conflictos ambientales en torno a la tala de árboles antiguos gigantes. Estos conflictos han impedido dar una protección durable para estos bosques y han ignorado y vilipendiado a los pueblos indígenas de este lugar.

CREAR CONFIANZA PARA SANAR A UNA REGIÓN

En reconocimiento de este conflicto y sus implicancias devastadoras para las comunidades y la conservación, TNC ha trabajado durante la última década con tribus locales, instituciones y organizaciones locales aliadas para generar confianza y construir relaciones. Estas acciones dieron como resultado la Alianza del Sudeste Sostenible (SSP), cuyo modelo de impacto colectivo apunta a sanar las relaciones en la región y abrir el camino al liderazgo y la administración de los pueblos indígenas locales.

Sobre la base de este éxito, en 2021, el Bosque Nacional Tongass y Sealaska —la corporación nativa más grande del sudeste de Alaska y el mayor tenedor de tierras privado— en forma independiente anunciaron que abandonarían la tala de árboles antiguos en la región.

Para apoyar esta transición, la SSP lanzó el Seacoast Trust, un fondo permanente para proyectos de restauración y sanación de comunidades, viviendas asequibles, programas de administración indígena y otro desarrollo económico sostenible. Al priorizar las inversiones en el bienestar de las comunidades, la región verá nuevas oportunidades para fortalecer la autoridad local y tribal en la toma de decisiones relacionadas con la gestión y la conservación de los recursos locales. En el marco del Seacoast Trust, aproximadamente dos millones de acres de tierras propiedad del Servicio Forestal y de corporaciones nativas de Alaska se alinearán bajo la autoridad comunitaria.

Con más de 20 millones de dólares ya asegurados —que incluyen grandes aportes de Sealaska, TNC y fundaciones filantrópicas regionales— y un compromiso de quienes integran la SSP de hacer crecer el fondo, este brindará una fuente permanente de financiamiento para las prioridades y la actividades administrativas de la comunidad para las generaciones venideras.

CUIDAR A LAS PERSONAS QUE CUIDAN A LA NATURALEZA

Crystal Nelson, especialista en desarrollo comunitario para TNC Alaska, pertenece al pueblo tlingit, originario del sudeste de Alaska. Su trabajo ha sido fundamental para hacer avanzar la visión para el desarrollo económico y de la comunidad indígena en la región tanto para TNC como para la SSP.

“En mi cultura tlingit, el liderazgo se mide en función de cuán bien cuidas de las demás personas —dijo Nelson—. En la economía tlingit, acumulamos recursos y luego los redistribuimos en un koo.éex’, que es como un festín ceremonial. Pensar el Seacoast Trust como un legado que ayudará a cuidar a mi pueblo y a este lugar es profundamente gratificante”.

Nelson señaló que la colonización limitó gravemente la soberanía de los pueblos nativos de Alaska sobre sus tierras y aguas, y el proceso que se usó para despojar a los pueblos indígenas de sus títulos estuvo signado por un trauma que aún persiste. Por esta razón, el trabajo de sanación colectiva es el centro de la SSP y el Seacoast Trust.

“Las secuelas establecen el escenario de nuestro trabajo actual —expresó Nelson—. Cuando vamos a comunidades indígenas que aún sufren por la colonización, debemos habilitar un abordaje holístico de la conservación. El Seacoast Trust invertirá en el fortalecimiento de las relaciones y el capital social. La mayor barrera para la conservación durable en Tongass es el conflicto en sí mismo. Sin sanación, no hay otro resultado posible”.



© ERIKA NORTEMANN/TNC Ceremonia de levantamiento de un tótem en Hydaburg en la isla Príncipe de Gales en el sudeste de Alaska.



© CHRIS CRISMAN Danial Frank pesca salmón cerca de Hydaburg, Alaska.

PRINCIPIOS RECTORES DEL SEACOAST TRUST

-  **Respetar y defender las voces, la gobernanza y el liderazgo de los pueblos indígenas**
-  **Prever los siguientes cien años planificando con la próxima generación**
-  **Equilibrar el bienestar económico, social y ambiental**
-  **Colaborar con empatía, generosidad y propósito**
-  **Valorar la integridad de todos los sistemas de conocimientos, incluidos aquellos anclados en más de diez mil años de historia, tradición y administración indígena**



CRYSTAL NELSON (ella)
Especialista en desarrollo de la comunidad, TNC Alaska

Crystal Nelson es Tlingit, Raven-Coho de la Casa de la Ballena Jorobada en Dry Bay, Alaska. La experiencia de la nativa de Juneau en el desarrollo comunitario y económico abarca 15 años, cinco de los cuales los dedicó a desarrollar soluciones prioritarias para la comunidad en el conflicto maderero del Bosque Nacional Tongass. En su trabajo para el Programa Emerald Edge de TNC, Crystal promueve economías sostenibles, capacidad de administración ecológica, curación y equidad racial para las comunidades indígenas y locales en el sureste de Alaska.

Mi linaje materno proviene de la casa de la Ballena Jorobada de Dry Bay, que recibió su nombre a partir de una de las historias del Ciclo del Cuervo: «El Cuervo y la Ballena». Yo soy del clan Cuervo-Salmón, pero aquí hay muchos clanes que provienen del Tongass, cada uno de ellos conformado por familias extendidas con relatos e historias que las vinculan irrevocablemente con esta tierra. Nuestro trabajo de conservación debe honrar estas conexiones, trabajar para defender los derechos indígenas y aumentar la autoridad que los pueblos indígenas tienen en sus territorios.

APOYAR LA AUTODETERMINACIÓN DE LAS COMUNIDADES DEL MUNDO

Con proyectos y resultados autodeterminados por la comunidad, el Seacoast Trust representa una alternativa innovadora y más que necesaria a los históricos modelos de financiación de la conservación que imponen métricas y objetivos occidentales en lugar de centrarse en las perspectivas y las necesidades de las comunidades. En este momento crítico para equilibrar la conservación y las prioridades de la comunidad, el Seacoast Trust representa una alianza pionera que demuestra lo que es posible cuando las comunidades están involucradas en la determinación de la forma en que se administran sus tierras y sus aguas.

Para quienes buscan mitigar el cambio climático y apoyar a las comunidades indígenas y locales, el mandato es claro: Atender el llamado de los liderazgos locales e incorporar los valores, los derechos y la autoridad de los pueblos indígenas en la misión y el camino hacia adelante.

El Seacoast Trust financia una clase de conservación diferente: Una que entiende que las personas y las comunidades son componentes inseparables de un ambiente saludable.

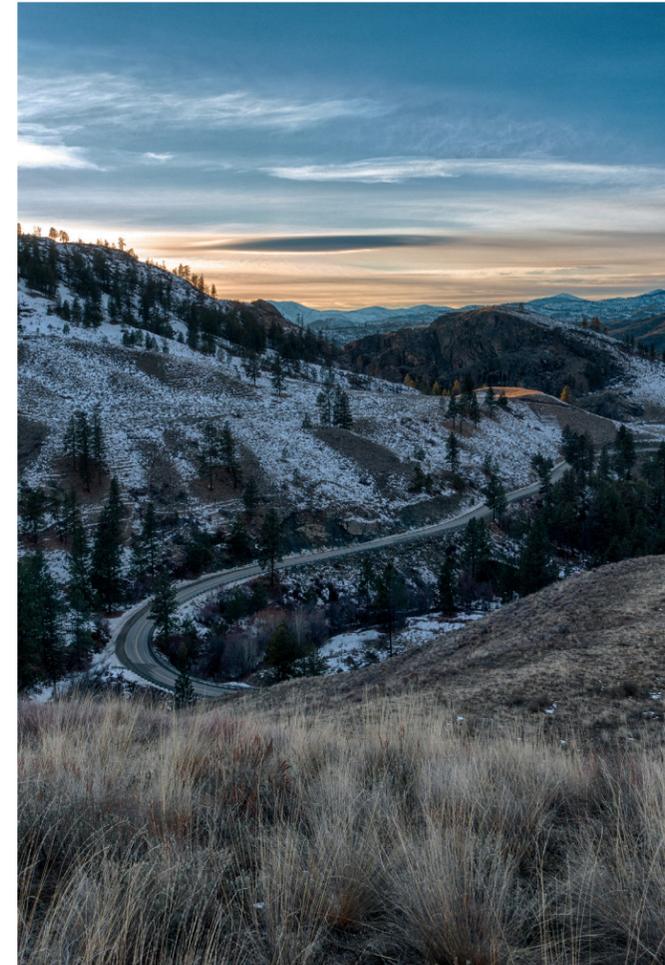


PERSPECTIVAS EJECUTIVAS

“El objetivo de incorporar la equidad en nuestra labor conservacionista no es convertirnos en una organización diferente, sino convertirnos en una organización mejor. Poner la equidad en el centro no nos desvía de nuestra misión, sino que hace que nuestra misión sea más relevante para más personas. La conservación bien hecha debería ser buena para más personas”.

Jan Glendening, directora ejecutiva regional para América del Norte

TERRENOS SIGNIFICATIVOS EN EL ESTADO DE WASHINGTON DEVUELTO A LA TRIBU COLVILLE



© JUSTIN HAUG Escenas del valle de Tunk Creek del estado de Washington

Enclavado en un corredor de hábitat que conecta la cordillera de las Cascadas y las montañas Rocosas, en el corazón del valle del arroyo Tunk del estado de Washington, el pueblo colville ha curado sus sistemas de conocimiento desde tiempo inmemorial. Sin embargo, tratados rotos y promesas incumplidas amenazan desde hace mucho su relación con la tierra.

En 1892, una resolución del Congreso cortó por la mitad la reserva colville original, que había incluido el valle de Tunk. Poco después, la familia Figlenski adquirió tierras en el valle y construyó un rancho de 9243 acres. Pero en años recientes, tras la muerte de generaciones de Figlenski, el deseo de la familia era vender la parcela solo si iba a estar ecológicamente protegida y administrada.

Conservation Northwest, una organización ambientalista sin fines de lucro del estado de Washington, se enteró de la venta y quiso proteger estas tierras y, a la vez, fortalecer los lazos indígenas. Con el aporte de un terreno adyacente por parte de The Nature Conservancy y apoyo de donantes locales, el rancho Figlenski fue comprado y **transferido inmediatamente a las Tribus Confederadas de la Reserva Colville**, que lo usarán para actividades educativas basadas en la tierra, medicina tradicional, relevamiento de plantas y capacitación.

El papel relativamente pequeño que desempeñó el capítulo de Washington de TNC en esta transferencia demuestra un compromiso mayor de apoyar a las organizaciones socias y aprender sobre las prioridades indígenas en torno a una mejor alianza para las comunidades locales. El capítulo opera con la convicción de que, a través del trabajo colaborativo, podemos crear una visión compartida y duradera de la conservación que está fundada en el bienestar y la vitalidad de las comunidades.

“Cuando se le pidió a TNC que se uniera a esta visión, vimos inmediatamente alineación con nuestro interés en apoyar y elevar Conservación liderada por indígenas. Sabemos que honrando y apoyando a los administradores originales de estas tierras, podemos lograr mucho más juntos que es significativo no solo para la naturaleza, sino también para las personas”.

— James Schroeder, Director de Conservación, TNC Estado de Washington

© JUSTIN HAUG



© TNC Voluntarios recogen firmas para una iniciativa electoral del estado de Washington. (2018)

REVESES TRAEN UNA VALIOSA DETERMINACIÓN EN LA DEFENSA DE POLÍTICA CLIMÁTICA EN WASHINGTON



© TNC Voluntarios recogen firmas para una iniciativa electoral del estado de Washington. (2018)

La equidad ambiental y la justicia están inextricablemente vinculadas con la crisis climática. En años recientes, el estado de Washington se ha convertido en un caso de estudio para lograr una legislación exitosa y compleja. Aún así, estos éxitos han demostrado que las victorias climáticas son imperfectas, y que una política climática equitativa requiere un enfoque más amplio y más coalición representativa de voces.

Organizaciones sin fines de lucro dedicadas a la justicia ambiental, organizaciones lideradas por comunidades negras, indígenas y no blancas (BIPOC) y representantes de tribus locales y de la fuerza laboral fundaron la Alianza por el Clima. En el otoño boreal de 2018, la Alianza impulsó la iniciativa 1631, que proponía una tasa para los mayores contaminantes de Washington y un programa de gasto equitativo para invertir en energía limpia para la protección del aire y el agua, con la prioridad puesta en las comunidades más afectadas. TNC aportó un financiamiento significativo a la iniciativa y presidió la comisión directiva de la campaña de la Alianza por el Clima. Pero, a pesar de los tremendos esfuerzos de la coalición, las petroleras aplastaron la medida con la campaña en contra de un proyecto de ley más grande en la historia del estado. Por la confianza y las relaciones establecidas, TNC se unió formalmente a la Alianza, que pivotó rápidamente y dio paso a la hoy promulgada ley de Energía Limpia 100 % de 2019 (la Ley de Transformación en Energía Limpia) de Washington.

Cuando se inició la sesión legislativa de 2021, tres factores importantes estaban dando forma al debate en torno a la política climática: 1) La covid había limitado los esfuerzos por construir relaciones para la Alianza en un momento de inflexión crítico en el liderazgo y el personal organizacional; 2) las figuras políticas de Washington estaban determinadas a dejar una marca en la legislación climática mientras el Partido Demócrata tuviera la mayoría en el senado estatal; 3) las naciones tribales estaban comprometidas con una política climática significativa como un componente fundamental para sostener la soberanía tribal y los derechos obtenidos por tratado.

Esta tormenta perfecta puso frente a frente a dos proyectos de ley: El programa de derechos de emisión de la Ley de Compromiso Climático propuesto por la Gobernación y la presidencia de la comisión ambiental del Senado, y la iniciativa sobre el bono y el impuesto al carbono Washington Strong, liderada por dos legisladoras y líderes en materia de justicia ambiental de la Alianza.

Reconociendo la oportunidad, TNC apoyó ambos proyectos y colaboró en el desarrollo de una serie de criterios de equidad ambiental para abordar las preocupaciones de las comunidades sobrecargadas. Cuando se hizo evidente que solo avanzaría la Ley de Compromiso Climático, TNC cambió el foco y empezó a promover mejoras. Algunas organizaciones BIPOC socias de la Alianza —que se oponían vehementemente a los derechos de emisión porque les preocupaba un impacto desproporcionado sobre las comunidades y porque filosóficamente estaban en contra de los mecanismos de mercado— sintieron malestar por el apoyo de TNC. Combinado con reemplazos en el liderazgo de las organizaciones de la Alianza, este revés dañó muchas de las relaciones fundacionales y la confianza que una vez habían permitido la construcción del consenso.

“Necesitamos urgentemente realizar una acción climática, y podemos esperar que surjan controversias y diferencias de opiniones. A medida que los estados persiguen políticas climáticas, es esencial pensar críticamente sobre a quiénes afecta o beneficia desproporcionadamente y sobre qué voces no están presentes en la mesa de discusión.”

— Declaración del liderazgo de TNC Washington

Debido al apoyo de 19 gobiernos tribales y algunas organizaciones negras y latinas, la Ley de Compromiso Climático fue aprobada con disposiciones clave para regular la calidad del aire y atacar la contaminación, asegurar la integridad del programa de reducción de emisiones e invertir equitativamente en las comunidades sobrecargadas. A pesar de este paso pionero hacia la conciliación de los derechos de emisión y la equidad ambiental, el disenso hizo que las organizaciones BIPOC se fueran de la Alianza.

A partir de estas experiencias, el liderazgo de TNC Washington ha llegado a reconocer que la justicia y la equidad ambiental deben estar arraigadas en nuestros valores, nuestras prioridades y la legislación climática. Esta es nuestra travesía actual y, mientras nos esforzamos por vivir de acuerdo con estos valores —con tropiezos ocasionales—, mantenemos nuestro compromiso de asumir la responsabilidad por nuestras acciones, reparar las relaciones fracturadas, seguir hasta el final para garantizar la implementación equitativa de las políticas climáticas y trabajar colectivamente en pos de la acción climática.



PERSPECTIVAS EJECUTIVAS

“ Cuando vemos la propuesta de una política o diseñamos nuevas políticas de conservación, inmediatamente nos preguntamos: ¿Quién ganará y quién perderá si la diseñamos de este modo? Estas elecciones que hacemos al redactar una política, ¿cómo cambiarán el modo en que las comunidades interactúan con la naturaleza? ¿Hemos considerado cómo se verán estas políticas desde su perspectiva?”.

Darci Vetter, responsable global para Políticas y Relaciones Gubernamentales



© TOMMY COREY El evento Hunters of Color ofrece un lugar seguro y equitativo para que BIPOC cace, coseche y prepare venados de cola blanca.



© TOMMY COREY Benita Law-Diao, participante del fin de semana del HOC

REFLEXIONES TRAS UN FIN DE SEMANA CON HUNTERS OF COLOR

En noviembre de 2021, Hunters of Color (HOC) organizó un evento de tres días en la reserva del desfiladero Hannacroix de TNC en el norte del estado de Nueva York. Con un abordaje de “del campo a la mesa”, se compartieron habilidades con la ballesta, mejores prácticas de cosecha y técnicas para la preparación del ciervo cola blanca. El evento se realizó en colaboración con Backcountry Hunters and Anglers y la National Deer Association, con financiamiento del fondo Common Ground de TNC Nueva York.

Asentada en la doble convicción de que la caza complementa la conservación y que la conservación moderna debe estar guiada por el conocimiento indígena, el programa HOC da espacios seguros e igualitarios para que personas negras, indígenas y no blancas (BIPOC es la sigla en inglés) aprendan, compartan y cacen en comunidad.

Como todas las actividades de HOC, este evento estuvo impregnado de los valores indígenas de administración de la tierra de cazar en favor de la conservación, la soberanía alimentaria y la preservación de las tradiciones ancestrales. Ese fue lo que impulsó la realización del evento en el valle Mohawk, hogar de la Nación Kanien kehá ka (Mohawk) de la Confederación Haudenosaunee (Iroquesa).

“Estuve buscando las palabras perfectas para describir esta experiencia. Aquí va: Te cambia la vida. Cuando vine al evento, expresé que me parecía que mi experiencia con la naturaleza estaba a medias. Poder salir a la naturaleza, con especialistas, para aprender el modo en que atraviesan y ven los bosques, aunque sea brevemente, me ha enseñado muchísimo. Apenas llegué a casa, ya estaba lista para planear mi próxima excursión. Es adictivo, es enriquecedor, y estoy feliz de tener la oportunidad de ser parte de esto”.

— Liana George, participante del evento de HOC

Hunters of Color es la única organización de caza sin fines de lucro liderada por personas BIPOC en los Estados Unidos. Hunters aporta 1600 millones de dólares a la conservación por año, pero la participación viene descendiendo desde la década de 1980. HOC te invita a aprender más y a involucrarte en huntersofcolor.org.



© TOMMY COREY Lydia Parker

Hunters of Color apunta a dismantlar las barreras que impiden el ingreso a la caza y promover la justicia racial en respuesta a una realidad devastadora: **El 97 % de todas las personas que se dedican a la caza en Estados Unidos son blancas.**

“Para tener esperanza para el futuro, necesitas ver la historia, cómo llegamos hasta aquí. Primero y principal, tenemos la eliminación de los pueblos indígenas de nuestra tierra. Luego, está la discriminación. El Departamento de Agricultura (USDA) tenía leyes que establecían que las personas no blancas, particularmente las negras, no podían mudarse a ciertos vecindarios. Ese racismo y esa discriminación construyeron nuestras comunidades. Y esa bonita propiedad fue reservada para las personas que el USDA pensaba que harían que los vecindarios subieran de valor”.

— Lydia Parker, Nación Mohawk, fundadora y directora ejecutiva de HOC



CÓMO COLABORAMOS

La Estrategia de comunicaciones inclusivas se inició en 2021 para aumentar la claridad, la alineación y el apoyo de las comunicaciones equitativas en todo nuestro trabajo. Desde enero, colegas de diferentes funciones y áreas de especialización han liderado la definición del Compromiso de equidad de TNC, que incluye un reconocimiento, una declaración de equidad y un plan de acción. El Compromiso de Equidad ayudará a guiar nuestro trabajo en todo el mundo y proporcionará el mejor punto de partida para la acción práctica con el objetivo de ayudar a impulsar una conservación más equitativa. Este proyecto colaborativo está patrocinado por GDEI, Conservación, Marketing y Comunicaciones, y el Equipo de Personas, y se finalizará y compartirá en diciembre de 2022.



“Es emocionante ver que el trabajo del Compromiso de Equidad da sus frutos. Como la diversidad, la equidad y la inclusión requieren nuestro trabajo, hemos podido tomarnos nuestro tiempo para ser claros acerca

de los objetivos, las metodologías, la colaboración, la reciprocidad y cómo involucramos a nuestros colegas en este proyecto”.

— Rocio Johnson, Codirectora y directora asociada de Equity Statement Workstream, TNC Internal Comunicaciones DEI



ACADEMIA PIONERA EMPODERA A LAS COMUNIDADES PARA COMBATIR EL CALOR URBANO

En medio del calor abrasador del verano pasado, alrededor de 40 habitantes del Área Metropolitana de Phoenix se reunieron en forma virtual para aprender soluciones practicables para el calor urbano que amenaza a sus comunidades.

En el Gran Phoenix, personas negras, latinas y otras personas no blancas tienen más probabilidades de vivir en áreas más calurosas y contaminadas con menos vegetación.

Algunos días, incluso vecindarios a solo tres kilómetros de distancia registran variaciones térmicas de hasta 13 grados centígrados. La población de estas áreas afectadas por lo general no son conscientes del papel que la naturaleza tiene para reducir el calor y mejorar la calidad de vida.

La **Academia de Liderazgo en Calor Urbano** representa una alianza pionera entre TNC Arizona y la Corporación para la Revitalización de Phoenix (PRC), una organización liderada por personas de la colectividad latina que trabaja para facilitar proyectos de mejoras y defender la vivienda igualitario en Central City South. Esta comunidad predominantemente negra y latina ha sido históricamente el blanco de la desinversión en Phoenix.

Mediante debates y ejercicios interactivos moderados por especialistas y realizados en español e inglés, el programa empodera a la población para que se organicen y ejerzan incidencia para lograr vecindarios más frescos, verdes y saludables. Además, quienes se gradúan ingresan a un programa de mentoría y son elegibles para recibir financiamiento para sus proyectos.

Para saber más y participar de la Academia de Liderazgo en Calor Urbano, escribe a:

Anna Bettis, *Directora del Programa Ciudades Saludables*
TNC Arizona
anna.bettis@tnc.org | (602) 322-6999

SAMANTHA SANCHEZ (ella)
Directora de Administración de Donantes, Relación con Donantes, Desarrollo de la Oficina Internacional

Samantha Sanchez se unió a TNC en 2013 a través del Capítulo de Illinois. Luego se dedicó a la administración de donantes de educación superior antes de regresar a TNC como un “boomerang” en 2019 como Oficial de Administración de Donantes que respalda una cartera de más de 30 donantes principales individuales, fundacionales y corporativos a nivel de donación.

Haga clic aquí para ver una entrevista con Samantha.

P: ¿Qué es lo que más te entusiasma de tu trabajo?

R: Me encanta liderar nuestro actual proyecto de guía de nombres, que identificamos como una necesidad cuando vimos que se desarrollaban más campañas y oportunidades de captación de fondos de alta visibilidad para TNC. El proyecto examina las reservas y otras oportunidades de gran escala, así como también nombramientos honoríficos, fondos de dotación, pasantías, becas, fondos de personal/presidencias y programación.

En esta labor, tengo el privilegio de colaborar con más de una docena de unidades de negocio y personas diversas de toda la organización. Además de nuestro trabajo, el equipo de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales emitió consideraciones de amplio alcance y con miras al futuro para las reservas, al tiempo que el equipo de Apalancar Nuestras Tierras se está dedicando a reevaluar nuestros nombres para las reservas de América del Norte.



© ART WAGER *El centro de Phoenix y el área urbana circundante*

Reggie nació en el Gran Phoenix y es docente de secundaria. Luego de completar la primera cohorte de la academia, Reggie y otras personas se unieron en un proyecto para un corredor de sombra en Central City, en el sur de Phoenix.

“Como docente, me paso la vida estudiando. Me sumé a este programa para aprender cómo enseñarles con precisión a mis estudiantes y a mi comunidad a involucrarse en las desigualdades ambientales que sufren directamente.

Actualmente, estamos usando lo que aprendimos en la academia para abogar por más espacios verdes en nuestra comunidad. Las comunidades no blancas necesitamos espacios verdes y la cobertura de las copas de los árboles para nuestra salud mental y física. Tenemos que abordar el impacto de la isla urbana de calor, porque somos quienes sufrimos estos problemas.

Esto es lo que hace este programa. Reúne a residentes promedio —que conocen muy bien su comunidad— y les da el conocimiento y la terminología para comprender las problemáticas endémicas para que puedan empoderarse y decir: ‘Puedo ser agente de cambio. Puedo tener incidencia. Puedo pensar soluciones y difundirlas, hablando con familiares y amistades, dentro de mi propia red.’”

CÓMO COLABORAMOS

Desde 2014, TNC ha administrado la **Red de Ciudades de América del Norte** para unir y respaldar el trabajo conservacionista emergente en ciudades de todo Estados Unidos. Hoy, la Red tiene más de una docena de programas ciudadanos, con un equipo de tiempo completo de más de 50 personas que cooperan estrechamente con cientos de organizaciones de base comunitaria (OBC).

- **Fomentar la innovación y el aprendizaje a través de la comunicación estructurada, la generación de capacidad y mejores prácticas que pueden ser universalmente compartidas**
- **Apoyar la voz y la visión de las comunidades locales en las ciudades para desarrollar en conjunto soluciones conservacionistas enfocadas en los resultados para la salud y el bienestar de la comunidad**
- **Crear lugares saludables, sostenibles y equitativos donde las personas y la naturaleza prosperen juntas**

Actualmente, la Red de Ciudades está embarcada en un proyecto de diseño estratégico e implementación que generará una hoja de ruta clara para poder contribuir a influenciar sistemas sociales, culturales y biológicos en las ciudades y sus alrededores que aumenten la resiliencia climática, así como también lograr el máximo impacto para los Objetivos 2030 de la organización.



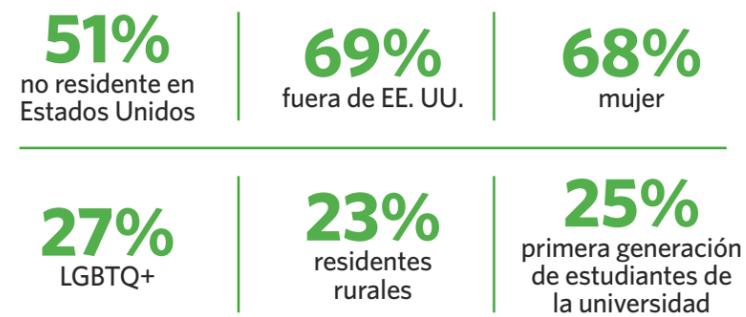
© TNC *Regional “Reggie” Carrillo, Maestro de Escuela Secundaria*



LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS PARA LA JUVENTUD DE TNC VISIBILIZAN VOCES DIVERSAS

En 2021, TNC se asoció con National Geographic Society para lanzar un programa virtual de pasantías de conservación. Ahora preparándose para su segundo año, el programa tuvo un crecimiento del 229% en las solicitudes de los estudiantes, con tres nuevas cohortes seleccionadas para participar en 2022.

Más de 700 estudiantes de 88 países solicitaron la primera cohorte, que se centró en cuestiones de conservación marina. De aquellas solicitudes, los organizadores seleccionaron a 100 estudiantes de 18 a 25 años que se identificaron como:



© JORDAN ROBINS/TNC Presentación del concurso de fotografía TNC 2019

KATE IRELAND (ella)
directora de Participación de la Juventud de TNC

Kate Ireland es una educadora profesional que se unió a TNC después de más de una década al servicio de las escuelas públicas de Washington DC. Kate ahora lidera la pasantía juvenil Programa, lanzado en colaboración con la National Geographic Society, así como otras iniciativas para conectar a los jóvenes a la naturaleza.

Haz clic aquí para ver una entrevista con Kate.

P: ¿Qué le gustaría compartir de el programa piloto de pasantías?

R: La primera cohorte fue un gran éxito, con resultados que mostraron entusiasmo y demanda medibles entre la diversidad de jóvenes.

Vimos una mejora del 21 % entre los miembros de esta cohorte que inicialmente dijeron que les apasionaba un tema, pero que aún no habían encontrado formas de contribuir. Esto nos dice que estas personas obtuvieron las herramientas y la confianza que necesitaban para asumir este desafío y seguir su pasión por la conservación.



© GABRIELA TEJEDA Gabriela fotografía una quema prescrita desde un helicóptero como parte de su pasantía externa de TNC-National Geographic Society proyecto de narración, Everglades de Florida.

Las pasantías duran ocho semanas, y cada estudiante participa de sesiones de tutoría individual, eventos con ponentes especiales y talleres de creación de CV a cargo de docentes y especialistas de TNC y NGS. A cada estudiante se le pide que investigue un asunto relacionado con la conservación, para luego crear un mapa de historias para articular las soluciones que propone. Los atractivos ejemplos de la primera cohorte incluyen:

Alex: [Acabar con el monstruo de la marea roja](#), Virginia

Arghadeep: [Las cicatrices en Sundarbans](#), India

Brigitta: [Historia de ciudades descoloridas](#), Indonesia

Isaac: [Tilapia invasora del Nilo](#), Ghana

Shannon: [Una amenaza silenciosa: el pez león](#), Jamaica

Mary Grace: [Salvar a los mares y a las personas: AMP en Calapán](#), Philippines

Neshme: [Un grano de arena](#), Mexico

Samuel: [La historia no contada de la costa de Araromi](#), Nigeria

Al inicio de cada cohorte, la organización hace una encuesta para medir el conocimiento que el estudiantado tiene sobre cuestiones de conservación, qué probabilidades tienen de seguir una carrera conservacionista y otras métricas. Al cierre de la cohorte, llevan a cabo otro sondeo para compararlo con esas referencias. Los resultados del otoño boreal de 2021 mostraron cambios alentadores en su capacidad percibida de actuar.



© RACHEL HANCOCK DAVIS/TNC Voluntarios plantan manglares en la costa de Blowing Rocks Preserve como parte de su excursión.



PERSPECTIVAS EJECUTIVAS

“ Debemos ayudar a TNC a construir relaciones con actores más diversos para que aporten su visión en la conformación de soluciones y para que inspiren a la próxima generación de conservacionistas. Este año, Marketing y Comunicaciones traerá nueve pasantes para el verano, ya que nuestro objetivo es crear una cartera de jóvenes talentos diversos, listos para unirse a nuestra misión”.

Meg Goldthwaite, directora general de Marketing y Comunicaciones



Encendiendo Estrategias de Gestión Sostenible de La Tierra

© CHRIS HELZER/TNC La pirotécnica Eliza Perry enciende una quema prescrita en Caveny Tract de TNC, Platte River Prairies, Nebraska.

TNC ha estado trabajando con fuego desde que realizamos nuestra primera quema controlada en 1962. Nuestro enfoque principal ha evolucionado desde la gestión de reservas para la biodiversidad a un enfoque más sólido que implica el desarrollo de políticas equitativas y financiación, elevando el liderazgo de los practicantes de incendios indígenas, aumentando mano de obra calificada y diversa en el manejo de incendios, y ayudar a las comunidades desarrollar formas de vivir de manera más segura con los incendios forestales.



PERSPECTIVAS EJECUTIVAS

“La diversidad, la equidad y la inclusión son una parte fundamental del plan científico de Una Conservación. Necesitamos que nuestra ciencia refleje la diversidad del mundo al que servimos. Me entusiasma la forma en que, los próximos tres años, este plan tendrá un impacto positivo y hará avanzar nuestra ciencia, nuestra conservación y las comunidades con las que trabajamos en todo el globo”.

Katharine Hayhoe, jefa científica de TNC

“Cada compra de tierra o servidumbre de TNC protege el territorio ancestral de alguien y, como ecologistas, sabemos que los pueblos indígenas frecuentemente usaban el fuego para dar forma a esas tierras forestadas. Tenemos la responsabilidad de elevar el liderazgo y la sabiduría de los administradores originales. Al hacerlo, en conjunto, podemos ayudar a los bosques a sobrevivir y prosperar”.

— Dra. Mary Huffman, directora de la Red de Quema de Pueblos Indígenas y Ciencia del Fuego de TNC

LA RED DE QUEMA DE PUEBLOS INDÍGENAS

Los bosques de América del Norte enfrentan un enemigo en común: el cambio climático. Como resultado, muchos también sufren incendios forestales cada vez más difíciles de controlar. Pero, a pesar de las arraigadas nociones occidentales, el adagio “combatir el fuego con fuego” expresa una verdad. Los pueblos indígenas usan quemados cuidadosos para combatir el cambio climático reduciendo el combustible al tiempo que se regeneran alimentos nativos, plantas medicinales y materiales autóctonos y ceremoniales.

En 2021, los líderes culturales y profesionales del fuego de las tribus Yurok, Hoopa y Karuk del norte de California continuaron expandiendo la Red de Quema de Pueblos Indígenas, que ahora incluye comunidades tribales en Nuevo México, Minnesota, Oregón, Texas, Maryland y Nevada. La red, que comenzó en 2015 con la asistencia de TNC, convoca a los practicantes de incendios en torno a objetivos comunes bajo el conocimiento y la administración indígenas sobre incendios. Proporciona un marco de apoyo para:



Elevar las contribuciones indígenas para los crecientes desafíos en torno al fuego



Promover el aprendizaje intergeneracional



Capacitar tanto en calificaciones federales como en la quema controlada de base cultural



Planeamiento estratégico para revitalizar la cultura del fuego en el contexto actual

Los muchos e importantes logros que la IPBN obtuvo en 2021 incluyen:

CALIFORNIA

Los líderes tribales Yurok, Hoopa y Karuk organizaron 16 quemados controlados que permitieron aprendizaje intergeneracional y educación para reducir el riesgo de incendios forestales.

NUEVO MÉXICO

Los administradores de recursos pueblo continuaron trabajando para eliminar los obstáculos burocráticos a la colaboración tribal, al tiempo que aplicaban la reforestación y a quema controlada para mejorar la cuenca del río Grande, una vía fluvial vital para más de un millón de personas.

MINNESOTA

Los liderazgos indígenas organizaron un intercambio de capacitación relacionado con el fuego en asociación con el Servicio Forestal de Estados Unidos, el Servicio de Pesca y Vida Silvestre de Estados Unidos y el Departamento de Recursos Naturales de Minnesota, con estrategias para usar las quemados controlados en pos de mejorar el hábitat forestal del norte.

“El fuego es una de las cosas que nos hace quienes somos como pueblos nativos. Después de un período de tiempo, dejaron de dispararnos, pero se establecieron leyes que nos encarcelarían por tratar de usar fuego, y esas leyes existen hasta el día de hoy. Hemos tenido que aprender a trabajar con estas leyes y políticas que rigen el uso del fuego. La mentalidad de no intervención que las personas no nativas usaron como una forma de administrar la tierra es muy engañosa. Nos ha traído a este panorama en que nos encontramos hoy y estos incendios forestales que están tan fuera de control. Y entonces, tendría que decir que el miedo al fuego y no entender lo que esta tierra necesita para ser saludable fueron los factores impulsores de la disminución de la quema en nuestros territorios aquí en los EE. UU.”

— Miembro de la tribu Yurok Morgan Robbins, Cofundadora de IPBN y directora ejecutiva, Consejo Cultural de Manejo de Incendios

© KILIII YUYAN Practicantes de fuego en el norte California asiste a un entrenamiento copatrocinado por Yurok Consejo de manejo de incendios tribales y culturales. (2019)





CUMBRE DE FUEGO DE NUEVO MÉXICO PROMUEVE LA CULTURAL COMPRESIÓN

Desde mucho antes de la colonización europea, las pueblos indígenas en América del Norte han usado el fuego para reducir la dependencia de los combustibles y mantener la salud de sus tierras ancestrales. A su vez, las tierras sanas sustentan sus costumbres culturales, proporcionan alimentos y medicinas tradicionales y protegen a la vida silvestre.

Los liderazgos indígenas están trabajando para revitalizar el derecho a la quema, que sistemáticamente ha sido arrebatada a sus administradores originales, para promover la comprensión de las culturas tradicionales en el contexto actual. Sus esfuerzos están tomando impulso, pero queda mucho por hacer.

A tal fin, TNC Nuevo México organizó un evento virtual patrocinado por la fundación Taos Ski Valley. Casi 300 personas escucharon y aprendieron de líderes indígenas que hablaron del antiguo rol cultural del fuego y su significado para el sustento de los pueblos indígenas, así como también de los desafíos que sus comunidades enfrentan en relación con ello. El evento estuvo moderado por Lindsey Quam, la subdirectora de Bosques/Explotación Forestal y Lazos Tribales en la división de Explotación Forestal de Nuevo México.

“Ahora tenemos esta situación que está cargada de combustible y lista para arder. Nos está costando rectificar cosas que nos han causado. Durante años me he esforzado por trabajar dentro del sistema. Hablar de quema cultural le quita responsabilidad a la Oficina de Asuntos Indígenas, dado que es una preocupación local y nuestra prioridad”.

— Rene Romero, coordinador de combustibles, División de Recursos Naturales, Pueblo de Taos.

© FORGED BY FIRE/LOR FOUNDATION Rene Romero



LEANNE NURSE (ella)
Asesora estratégica senior para Diversidad, Equidad, Inclusión y Justicia

Leanne Nurse trabajó en la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos durante 31 años antes de sumarse a TNC. Con un enfoque en la justicia racial y el apoyo a comunidades desfavorecidas, aprovecha su trabajo en los EE. UU. e internacionalmente para ganar y compartir una perspectiva más profunda sobre la paz y justicia, basada en sus raíces de Nigeria y costa de Carolina del Norte, y su diario budista práctica.

Haz clic aquí para ver una entrevista con Leanne.

P: ¿Qué significa diversidad, equidad, inclusión y justicia (DEIJ) para ti?

R: Para los equipos de TNC, debemos desafiar a los la propia historia de origen de la organización para reconocer quién se está beneficiando, y quién podría ser perjudicado por nuestro trabajo. Una política pública eficaz de la DEIJ permitirá para cumplir con nuestras metas para 2030. Internamente, que requiere estructura, métricas y rendición de cuentas, mientras que externamente debemos centrarse en la colaboración equitativa con comunidades sobrecargadas.



© TNC Safe Harbor Marsh Preserve, Montana

TRABAJANDO CON LOS CONFEDERADOS TRIBUS SALISH Y KOOTENAI

TIERRAS TRADICIONALES DEVUELTAS A CSKT

En septiembre de 2021, TNC transfirió la propiedad de Safe Harbor Marsh Preserve en Montana, de regreso a sus administradores ancestrales, los confederados Salish y Kootenai Tribus (CSKT).

“Nos ayuda a comprender mejor cómo debemos estar restaurando esas tierras, y mucho de eso provenía del conocimiento indígena. Estas son asociaciones profundas que tenemos construido con la Nación Blackfeet y la Tribus Salish y Kootenai confederadas aquí en Montana, para aprender de ellos, para asociarse con ellos y comprender mejor cómo podemos ayudar a nuestros aliados en la administración sus tierras”.

— Amy Croover, Directora de estado, TNC Montana

La reserva, que se centra alrededor de un humedal perenne pantano en la orilla occidental del lago Flathead, se encuentra completamente dentro los límites de la Reserva Flathead y está bordeado en tres lados por CSKT Tribal Trust Land. TNC adquirió la tierra en 1989, con un enfoque en ese momento en la biodiversidad que ha desde que se desplazó hacia ecosistemas completos, gracias en gran parte a conocimiento indígena y administración.

Esta rematriación está ayudando a cumplir una visión a largo plazo para ambos el Consejo Tribal CSKT y TNC en Montana. representa el mayor transferencia de tierras de TNC a naciones indígenas en Montana, y se vislumbran planes para transferencias de tierras mucho mayores.

CONOCIMIENTO INDÍGENA, CAMBIO DE MENTALIDAD

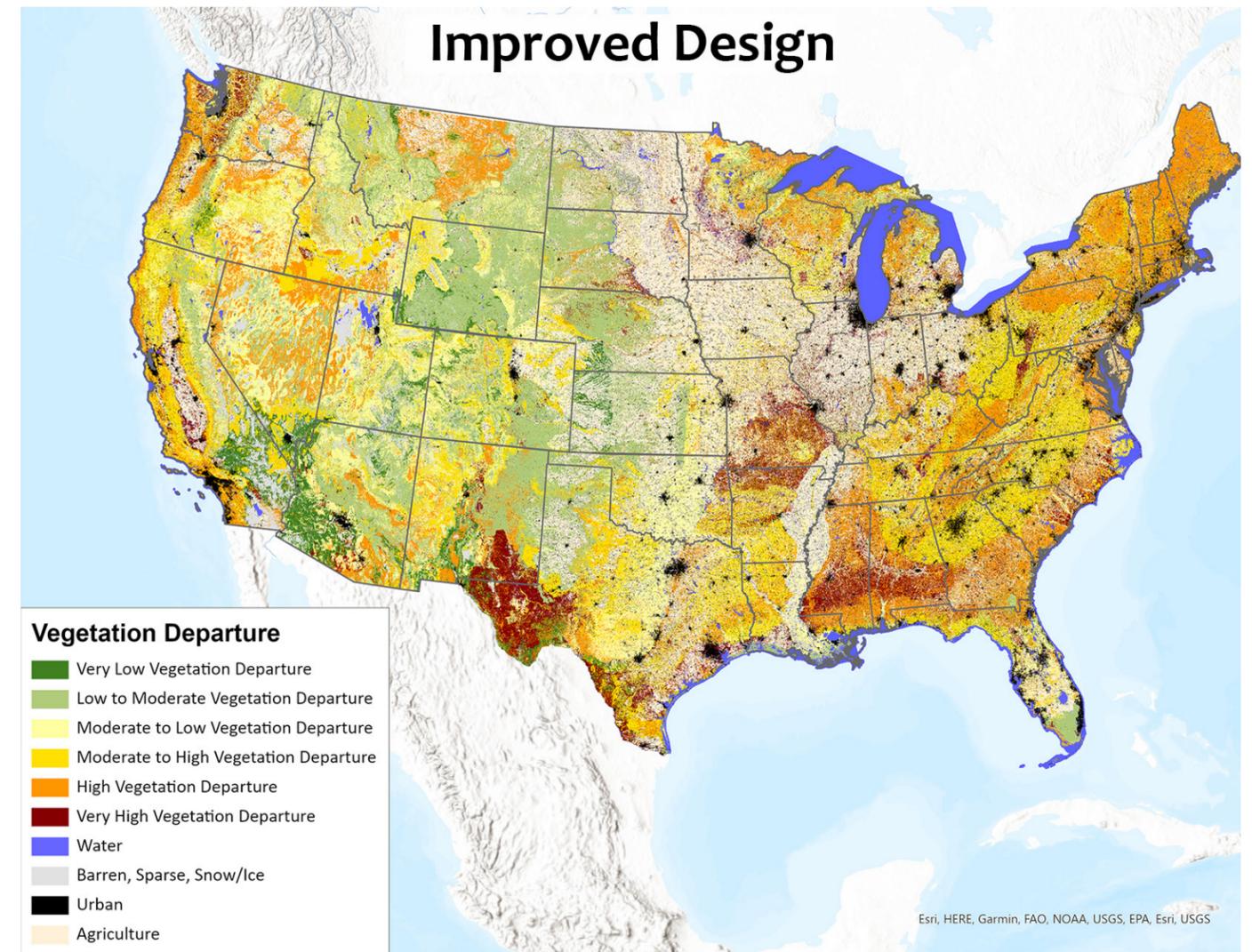
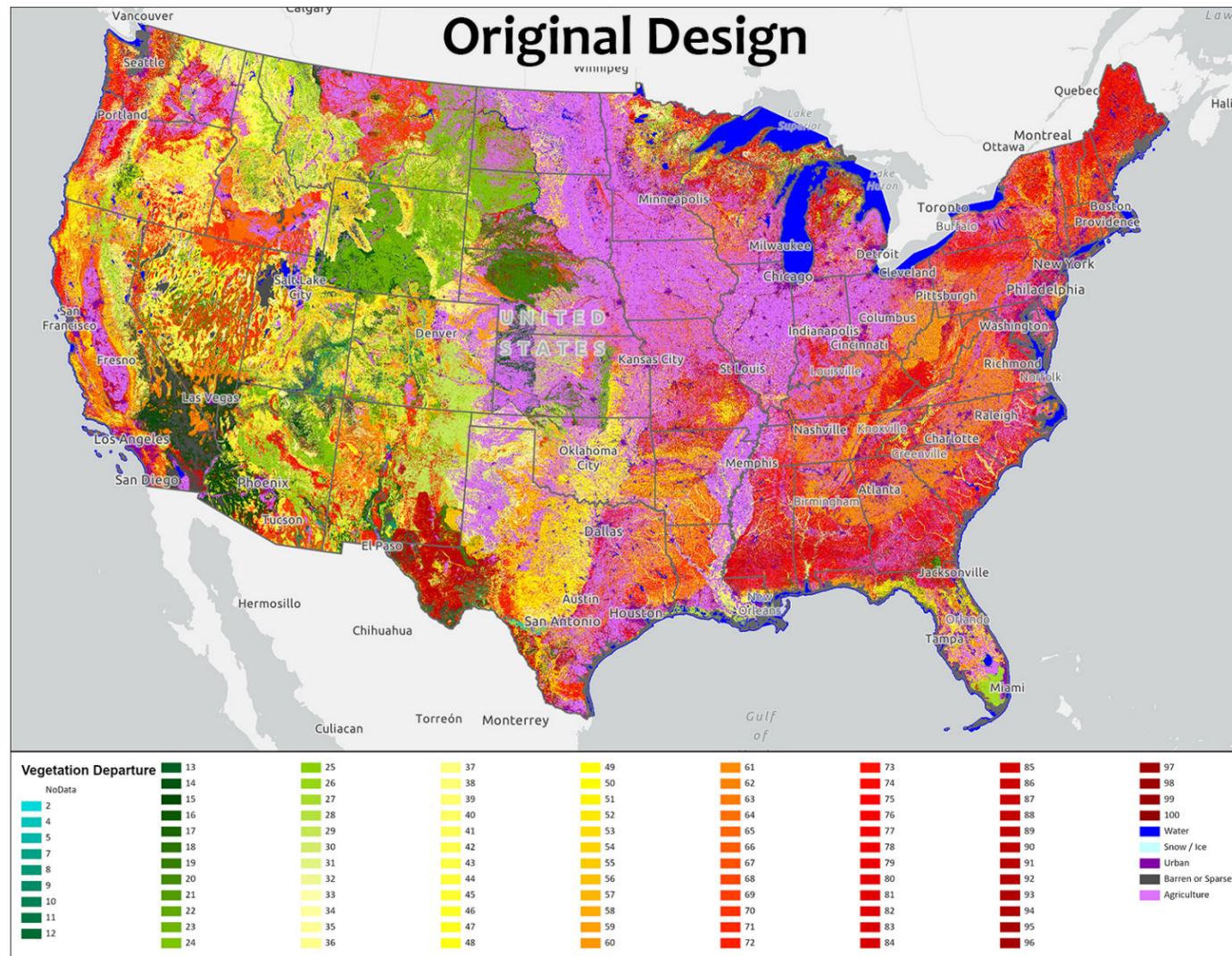
Para muchas personas en los Estados Unidos, los incendios forestales solo significan peligro. Pero las perspectivas sobre el trabajo con incendios controlados están cambiando, gracias a los resultados medibles de una alianza impregnada de respeto por la cultura y el conocimiento indígena. En 2015, TNC se unió con las Tribus Confederadas de la Nación Salish y Kootenai (TCSK) y la Oficina de Administración de Tierras para ralear los árboles usando fuego en tierras donde las tribus retienen derechos por tratado.

La alianza se basa en la práctica tribal de quemar hasta 6,000 acres de bosques y pastizales por año en la reserva Flathead de Montana. Como sus ancestros lo hicieron antes, las TCSK usan el fuego en la observancia cultural y para las funciones vitales de calor, refugio, protección, caza y la salud del suelo cultivable.

Como testimonio del poder de la alianza, esencial para la conservación sostenible, estas iniciativas han dado como resultado bosques más saludables, productivos y resilientes, así como también caminos y espacios recreativos mejor manejados.

“La sabiduría y generosidad expresada a través de la devolución de estas tierras es algo que esperamos que otros consideren adecuado seguir. La reconstrucción del último de nuestros patria restante ha seguido siendo una clave objetivo de nuestro Consejo que se remonta a nuestro primer Consejo Tribal en 1935”.

— Shelly R. Fyant, presidenta, CKST



MAPAS DE ACCESIBILIDAD DE LANDFIRE

El mapeo de vegetación es una de las muchas herramientas y apoyo servicios que el equipo de TNC LANDFIRE brinda para la conservación profesional. Estos mapas ayudan a los usuarios a mantener el papel del fuego en lugares donde beneficia a las personas y a la naturaleza, y mantenerlo fuera de lugares donde es destructivo.

En su afán por hacer que los mapas del fuego y otros productos sean accesibles para todas las personas, LANDFIRE ha implementado:

- El uso de colores adecuados para personas daltónicas
- Fuentes legibles y de tamaño apropiado
- Corrección de contraste entre imagen y texto
- Menos desorden en la disposición de los mapas

Para TNC, estas medidas tienen que ver con mucho más que simplemente garantizar el cumplimiento de normas de accesibilidad. En las próximas semanas, LANDFIRE ampliará su [biblioteca de YouTube](#) para incluir mejores prácticas para la creación de una gama de herramientas de visualización.

“Nuestro pequeño pero poderoso equipo se ha fijado como prioridad garantizar que cada activo visual que producimos pueda ser entendido y apreciado por cualquier persona. Este es un proceso nuevo que muestra por qué la accesibilidad está al alcance de cualquier profesional de la cartografía o la información geoespacial. Nuestra esperanza es promover la inclusividad en las comunicaciones científicas dentro y fuera de TNC”.

— Megan Dettenmaier, líder de Comunicaciones de LANDFIRE

CÓMO COLABORAMOS

El equipo de GDEI lanzó la **Red de Profesionales de DEIJ** en mayo de 2022 para conectar entre sí al personal que trabaja en DEIJ en todo el mundo. Muchas de estas personas venían desempeñándose en soledad. Quienes integran la Red de DEIJ se reúnen mensualmente para visibilizar las dificultades existentes, compartir mejores prácticas, llegar a soluciones colaborativas e involucrarse más en el trabajo de DEIJ que se lleva a cabo fuera de su propia región. Si bien estas reuniones mensuales son cerradas, cualquier integrante del personal de toda TNC puede suscribirse al boletín trimestral de la Red de Profesionales DEIJ.



© TNC Miembro del equipo de Missouri asegura el sitio de quema controlada durante un taller DEI de Missouri.

WOMEN IN FIRE DEL MEDIO OESTE

La gestión de incendios moderna requiere diferentes aptitudes y mentalidades que superen prácticas anticuadas. Sin embargo, las mujeres y otros grupos subrepresentados han sido históricamente excluidos del campo de la gestión de incendios. De hecho, las mujeres conforman solo el 10 % de la fuerza laboral relacionada con los incendios en tierras silvestres.

Las unidades de negocio de TNC en Medio Oeste están atacando esta disparidad con nuevos programas diseñados específicamente para grupos que tradicionalmente han estado subrepresentados en la gestión de incendios. Estos programas forman parte del intercambio de capacitación Women In Fire de TNC, que ha estado reuniendo a mujeres y hombres que trabajan con fuego para aprender en un ambiente solidario y positivo medio ambiente desde 2016. El programa trabaja para fomentar una cartera de candidatas calificadas para puestos de personal de bomberos.

TALLER DE INCENDIOS CONTROLADOS DE TNC MISURI

El incendio controlado desempeña un papel importante en la promoción de la biodiversidad en la meseta de Ozark, las praderas de Osage y los pastizales del Río Grand de Misuri. Los equipos trabajan largas horas en esta región, especialmente durante las seis semanas de febrero y marzo, cuando la ventana para la quema alcanza su pico. Usan la quema controlada para limpiar las malezas leñosas para dejar espacio para las flores silvestres y los pastos.

Reconociendo que este trabajo requiere una colaboración estrecha entre equipos grandes y diversos, este año Misuri introdujo talleres de capacitación especializados para mujeres, personas no blancas, integrantes del colectivo LGBTQ+, ex combatientes, menores de 30 años, personas indígenas y otros grupos históricamente subrepresentados.

Cada sesión de dos semanas del programa atrajo a participantes de todo el país. Durante la primera sesión, llegaron a la sabana personas de lugares alejados como Minnesota, Ohio e incluso Sudáfrica. Seis de cada diez participantes eran mujeres, incluidas dos líderes de cuadrilla.

Capacitándose al lado de especialistas en incendios en tierras silvestres, trabajaron en grupos, usando antorchas de goteo para encender unidades de quema, controlar su contención y asegurar cada sitio antes de pasar al siguiente. Las personas que completaron el programa estaba calificadas para trabajar combatiendo incendios y para liderar equipos.

“[En el campo de fuego], como en cualquier ecosistema, entre más diversidad se puede conseguir, mejor el ecosistema parece ser, y más resistente”.

— Autumn Jensen, Miembro del personal y Participante del taller de Missouri, TNC Minnesota

EL PROGRAMA MUJERES EN EL FUEGO DE TNC ILLINOIS

Las mujeres en Illinois están abriendo el camino hacia el liderazgo y la administración de quemas controladas, un campo tradicionalmente dominado por varones, gracias al programa de becas Mujeres en el Fuego de la unidad de negocios.

El programa, creado en asociación con el Servicio Forestal de Estados Unidos (USFS), comprende un año de capacitación laboral rentada y de tiempo completo en planeamiento y gestión de incendios, preparación, prevención y extinción, así como también gestión del hábitat y especies invasivas y mejoramiento forestal.

Además de aumentar la diversidad, el programa Mujeres en el Fuego apunta a proporcionar a las aspirantes a bomberas las experiencias que necesitan para puestos de nivel básico y superior en el campo de la gestión de incendios en tierras silvestres. En su primer año, el programa presentó dos becarias: Emma Ensley y Makenna Baxter. Luego de finalizarlo con éxito, Baxter aceptó un puesto permanente como integrante del equipo interagencial de hábitat y combustibles de TNC en el sur de Illinois.

Durante el curso de la beca de 12 meses de duración, cada una de estas mujeres:

 **Asistieron al Bosque Nacional Shawnee con casi 10,000 acres de quema controlada**

Acumularon 29 DÍAS de experiencia en extinción de incendios forestales en Illinois, Minnesota, Montana y California

Completaron 10 capacitaciones reconocidas nacionalmente a través del Grupo Nacional Coordinador de Incendios Forestales, FEMA y la Capacitación Interagencial en Aviación



© TNC ILLINOIS Emma Ensley

“Que haya más mujeres trabajando en puestos relacionados con la gestión de incendios aumentará la diversidad de opiniones y perspectivas en el área y creará una atmósfera de contención para quienes quieran trabajar en esto. Ahora, definitivamente, me veo desarrollándome en este campo”.

— Emma Ensley, becaria del programa Mujeres en el Fuego de TNC Illinois

© TNC ILLINOIS/CALEB GRANTHAM
Bosques como este en Simpson Barrens prosperan bajo quemas controladas.





¿COMENTARIOS? ¡ESCRÍBANNOS!

GDEI@tnc.org | www.nature.org

#DiverseByNatureTNC | #TNCDiversaPorNaturaleza

The Nature
Conservancy 