

我们共同成长

人与自然的故事



多样性、公平、包容和正义
2021-2022年度报告

The Nature
Conservancy 



自然和人类都需要盟友

当我回顾过去的一年,以及我与世界各地的团队成员、合作伙伴和社区成员的对话时,很明显,我们的自然保护工作因指导我们行动的多样化声音而大大丰富了。

在过去的几个月里,我会见了加拿大的土著居民合作伙伴,参加了与女性消防专业人员的一场培训课程,并与我们来自黑人考古学家协会的合作伙伴一起徒步穿越了TNC位于美属维尔京群岛的Estate Little Princess Preserve保护区,这些合作伙伴正在努力了解曾经被迫在这些土地上生活和工作的被奴役非洲人的生活。通过所有这些对话以及更多其他对话,对于在我们所做的一切工作中充分融入多样性、公平、包容和正义的旅程中我们已经取得的进展以及我们还有多远的路要走,我有了更深入的了解。

作为这一旅程的一部分,我很自豪地分享大自然保护协会有史以来第一份多样性、公平、包容和正义(DEIJ)年度报告。在以下几页中,您将认识来自全球各地的为这项重要工作做出了贡献的同事,并读到一些有意义的合作、成就以及所吸取的经验教训。

我们的2030年目标是大胆的,我们知道我们无法独自实现这些目标。本报告列举了我们为了推进本组织使命而必须与不同社区建立的真实、有意且公平的伙伴关系的例子。例如,大家会读到我们与海岸信托基金的合作,这是阿拉斯加东南部土著领导的保护模式;我们与纽约有色人种狩猎组织(Hunters of Color)的合作,该组织致力于增加黑人、土著和有色人种(BIPOC)参与有益于自然保护工作的狩猎;以及我们与巴布亚新几内亚Mangrove Market Meri倡议的合作,这是一项由妇女领导的倡议,致力于支持红树林保护以及增强经济和文化赋权。

当我们努力在我们的自然保护工作中以DEIJ价值观为中心时,我们知道我们也必须向内看,培养一个鼓励所有同事将自己的独特观点、经验和历史融入到我们所做的一切工作中的工作场所。同样,真正的伙伴关系也是关键所在,我特别感谢我们的员工资源小组,他们将整个组织的员工凝聚在一起,支持我们的TNC社区。本报告介绍了这些团体和其他团体在不同项目和地区开展的一些良好工作,方便大家相互学习并分享创建包容的工作场所的想法和资源。

下面的故事不仅仅是对我们所做工作的总结;这是一个动态文件,它既是简要说明,也是指引我们前进的路线图。当我们获得成功时,我们将继续成长,并寻求新理念来保持发展。当我们遇到挫折时,我们会深思熟虑并灵活地行动,以求改进。这项工作是一场马拉松,而不是短跑,我感谢你们所有人与我们一起踏上这一征程。

Jennifer Morris
首席执行官



让我们提升话语权,确保解决方案像大自然一样多样化

我很荣幸能成为大自然保护协会的一员,因为我们正在建设我们的组织,使其更具思想性、代表性、公平性和包容性。我们全球团队的不懈努力、有意义的合作以及所吸取的经验教训使我们共同前进的道路变得更加清晰。

今年,我们在克服挑战、困难和倦怠方面取得了惊人的进步。我们增加了对多样性、公平和包容性的投资,制定了衡量标准和数据来发现和解决差距,并在需要适应或改变时做出了调整。这只能靠大家的孜孜奉献、积极表达意见并采取行动来实现,就像选择和我们一起踏上这个非凡征程的你们一样。谢谢大家!

我很高兴与你们分享大自然保护协会有史以来第一份多样性、公平、包容和正义(DEIJ)年度报告。这份报告所代表的不仅仅是我们最近取得的成就--它使我们有理由感谢我们的员工和社区,并认识到我们还有更多的工作要做,才能做得更好。我们正在努力实现我们的2030年目标,同时相互倾听和学习,在这个过程中,我们在世界各地的TNC团队让我对我们的未来充满希望。在这份报告中,您将从我们的员工那里了解到关于社区主导的保护工作、重要的内部和外部合作伙伴关系、我们的员工资源小组以及DEI对个人的意义的故事。

当我回顾过去的一年时--无论是我们所取得的成就,还是我们不断努力的理想--我对整个团队的承诺,以及我们在应对气候变化和世界复杂环境问题方面取得的进展充满感激。我们将共同努力,不断发展和完善我们的文化能力,直面挑战,创造一个基于尊严和尊重的令人欢迎的工作场所。

特别感谢那些在这份报告中分享故事的人,感谢大家和我们一起阅读和学习。只有采取统一保护(One Conservancy)的方式,我们才能真正践行我们的价值观,实现我们宏伟的内外部目标。

James E. Page, Jr.
首席全球多样性、公平和包容干事

亲述故事

我们非常感谢为TNC有史以来的第一份DEIJ年度报告贡献故事以及进行采访、信息收集和仔细审查的每一个人。

我们的工作始于一个宏伟目标：扩大在TNC遍布全球的自然保护和运营项目中促进多样性、公平、包容和正义 (DEIJ) 的人和团体的规模。我们认识到TNC的故事往往以美国为中心，于是召集来自整个全球社区的故事。得到大家踊跃供稿！

来自非洲、亚太地区、澳大利亚、欧洲和拉丁美洲的同事们提交了一系列体现我们价值观和核心能力的故事，这让我们深感荣幸。投稿人满怀激情地描述了他们经历的一份份胜利和挑战，那是一种只有真正理解我们的使命以及我们对不同观点、合作伙伴和解决方案的需求的人才会拥有的激情。

这种有意义的合作模式——“共同行动，为了地球和人类的未来”，启发我们得出了本次报告的主题--共同成长。在阅读这些页面时，你会首先听到同事们在TNC积极灌输DEIJ价值观的故事。然后，你将了解我们如何在全球范围内合作开展重要的自然保护和运营项目。

我们发布这份报告是为了向我们的全球社区坚持践行TNC价值观的行为表达赞赏和敬意，同时庆祝更深入的理解和即将到来的行动。

感谢大家加入到这场学习之旅。

请注意：一些报告链接仅供内部/TNC员工使用。



“我谨代表TNC全球理事会，感谢所有为在TNC组织内外部促进多样性、公平和包容性的工作做出贡献的人。自我们在2019年启动“践行我们的价值观”计划以来，我见证了我们在改善TNC的工作场所福祉、社区和员工参与度方面取得的非凡进展。这一努力正在帮助我们在全球范围内实现我们的2030年目标。感谢所有支持这项工作并每天践行我们的价值观的团队。”

— TNC全球理事会主席Fran Ulmer

留意这些标题



我们如何合作

了解TNC团队如何在重要的伙伴关系和项目中共同努力。



了解员工在TNC内外部的DEI经历。

高管视角

听取行政领导团队的想法。

1

TNC员工资源小组

新的亚裔及太平洋岛民ERG在基层员工的努力下诞生了	2
EverGreen协助同事重新规划退休计划	3
LEAD展现了黑人员工话语权的力量	5
TNC夏威夷同事加入不断扩大的原住民网络	7
为全球LGBTQ+员工提供帮助的Nature's Pride合作伙伴	9
StigmaFree引发探索TNC保护区无障碍环境的对话	11
VINS支持退伍军人获得拯救农场和地球的机会	13
自然保护女性小组活动和项目致力于消除工作场所性别偏见	15
YEP故事叙述研讨会激励职业发展	17

19

建立包容性工作场所

数据故事推动未来的统一保护愿景	20
“骄傲游行”庆祝活动	21
文化意识推动巴西新的DEI行动计划	22
“践行我们的价值观”合作产生持久的DEI影响	23
全球总部办公室发展部拓展本组织的DEI重点领域	25
TNC支持佐治亚州颁布反仇恨犯罪法	26
投资办公室努力推动TNC捐赠基金多元化	27
慷慨捐助，大方捐助	29
我们的理事找到了将愿景转化为行动的新方法	30

31

合作促进公平管理

支持非洲土著居民主导的自然保护工作	33
在Gayini纠正不公、恢复土地	35
性别平等倡议推动亚太地区自然保护工作的影响力	37
巴布亚新几内亚在新冠疫情期间促进性别平等	38
挑战所罗门群岛的父权制	39
智利南部的“氧气工厂”见证知识就是保护	41
“绿色药房” (Green Pharmacy) 让巴西妇女在自然保护中拥有发言权	42
巴西帕拉州的土著政策工作	43
帝王蝴蝶节展现了自然保护的文化影响	44
东南欧项目支持社区主导的河流管理	45
柏林以创新应对气候变化	46
Nature United合作伙伴在加拿大重新定位土著权力	47
五大湖白鲑恢复项目进入试验阶段	49
阿拉斯加州海岸信托基金展示了土著居民主导的保护模式	51
华盛顿州的大片土地归还给了科尔维尔部落	54
挫折为华盛顿气候政策倡议带来宝贵的决心	55
与有色人种狩猎组织(Hunters of Color)共度周末的感受	57
城市高温领导力学院为凤凰城居民赋能	59
青年项目提升不同群体的声音	61

63

启动可持续性土地管理战略

土著居民用火网络	64
新墨西哥州消防峰会促进文化理解	65
与萨利希和库特奈部落联盟(CSKT)携手合作	66
LANDFIRE无障碍地图	67
美国中西部从事火情管理的女性	69



ERG战略顾问的一则说明

© TNC 员工资源小组(ERG)欢迎视频场景 (2021年)



我们的TNC员工资源小组(ERG)在推动我们的员工保持积极参与并得到支持和倾听方面发挥重要作用。这些自愿的、有组织的员工小组为职业和个人成长提供了独特的经验,为员工提供了一个相互认识、互动和学习的空间和网络。最近,在全球新冠疫情和种族歧视事件期间,它们帮助员工们建立联系,找到归属感。

过去一年里,TNC增强了对ERG的战略指导和运营支持。作为新任ERG战略顾问,我很荣幸能与我们遍布全球的敬业、热情、周到的员工携手合作,确保我们在TNC文化的基础上更加包容和公平。感谢ERG领袖们,感谢你们的创新、奉献和友谊。我期待我们作为彼此的盟友继续我们的旅程。

随着大家对各个ERG小组的深入了解,希望各位积极行动起来,加入所有这些优秀的小组!

Lyzel Krebs

想进一步了解关于我们的ERG吗?请观看此视频。

想进一步了解关于我们的ERG吗? [观看此视频。](#)

在基层员工的努力下新成立了亚裔及太平洋岛民ERG

在2020年的种族和种族主义核心会议召开之后,TNC的一群同事开始聚集在一起,在身份认同为亚裔及太平洋岛民的TNC员工中形成一种团体的归属感和团结感。他们在大自然保护协会全组织范围内组织了一系列庆祝活动,在2021年5月庆祝了亚太裔传统月并在2021年9月庆祝了收获节。

他们最初是一个非正式的网络,后来在由志愿者领导的努力下,最终成立了TNC的第一个亚裔及太平洋岛民(API) ERG。组织者们最初以包容身份认同为亚裔及太平洋岛民的所有同事为主要目标,他们一起合作,付出了一年多的努力,邀请亚太区域的同事参加意向性规划会议。

创始成员观点



“随着指导和支持的增多,我希望API员工能担任更重要的角色。”

— TNC技术学习中心电子学习课程设计师Grace Kim



“作为一名现居于美国的越南裔加拿大人,我希望为API ERG带来意识、包容性、多样性和交叉性。”

—TNC基金会财务主管Lucia Pham

“自为TNC效力以来,随着最近新冠疫情和反亚裔暴力事件数量的增加,我希望为创建一个社区和有归属感的空间贡献力量”

— TNC首席保护办公室业务流程专家Kathy Nguyen



“职位再高,你也有可以向别人学习的地方;职位再低,你也有可以与别人分享的东西。”

— TNC亚太区项目人力资源经理Martha Fransisca



“我加入API ERG,希望为创建一个能够在整个组织中广泛分享,同时向他人学习的社区贡献一份力量。”

— TNC亚太地区慈善工作高级副主任Maricar Boyle



© TNC Comertown Prairie Pothole 保护区

EVERGREEN协助同事重新规划退休计划

尊重长寿、代际学习以及寿命与成功退休过渡的相关性 | evergreen@tnc.org



EVERGREEN
员工资源小组

决定何时和如何退休是一件很复杂的事情。时机往往取决于财务状况、家庭需求和调动问题--以及日益交织在一起的个人身份和职业身份。后者对于对大自然保护协会的使命抱有坚定承诺的TNC同事来说尤其如此。

由于以上这些原因和更多其他原因,人们工作的年限拉长,在许多情况下,人们通过在职业生涯后期过渡到兼职工作来推迟“突然”退休。以这种方式延长工作年限的潜在负面影响一直是EverGreen ERG的首要关注事项。目前,TNC有15%的员工年龄在56岁以上,该小组比以往任何时候都更致力于帮助同事们找到创新的统一保护 (One Conservancy) 退休计划方式,一种将个人成长放在首位的退休计划方式。

“我在TNC工作了25年多。几年前,我有缩减工作年限的想法,但直到去年我父亲去世,才让我进行了真正的讨论。这让我明白,我们谁也不知道我们能够和我们所爱的人在一起多长时间—即时起寻求生命中对我们有意义的东西。”

— 最近完成退休过渡的TNC员工

前往下方链接了解更多有关 TNC 退休规划的信息:

- Coda项目
- 灵活的人力资源中心
- 退休规划 - 在 Connect 上

在最近的举措中, EverGreen与临近退休和退休后的TNC员工进行了交流。他们对此进行的研究——,“退休还是重新就业?思考你个人的工作转变” ([Retire or Rewire? Thinking Through Your Personal Work Transition](#)), 为考虑最终退休的长期员工提出了一些值得思考的问题。

- 考虑到我的个人情况,我想工作多少年?
- 我是否想要在现在的职位上干到退休?
- 我是否有兴趣接受一项新的挑战一段时间?
- 我能否考虑做兼职或者季节性工作?
- 我有哪些技能特长?
- 我最喜欢使用什么技能?
- 我的技能对哪些计划或项目最有利?
- 我是希望远程办公还是线下办公?我是否想要在不同的地区或业务部门工作?

EverGreen的研究也为TNC领导人员提出了一些组织层面的问题。

- 所写的职位描述是否允许有兴趣的合格人员进行退休过渡?
- 我们是否以适当的灵活性管理兼职工和季节工的福利?
- 我们在向所有员工提供过渡机会方面是否做到透明、包容?
- 主管是否接受过适当回答退休过渡询问或建议的培训?
- 我们的角色转换策略是否包含了最佳实践?



我们如何合作

Coda Program项目有助于TNC能够通过灵活的人员配备,将员工能力和专业知识从组织的任何地方转移到我们各地的使命中去。**Coda Program**项目支持的最著名的灵活人员安排举措是Coda Fellowships。Coda Fellowships让任何TNC项目---有时还包括我们的关键合作伙伴---能够利用TNC员工的知识和时间来完成工作,同时也为相关人员提供宝贵的实践学习和专业发展机会。Coda Fellowships和其他灵活人员安排举措,真正体现了统一保护 (One Conservancy) 精神,并能够实现跨项目和跨地区的卓越合作。

EverGreen邀请在任何就业阶段的TNC员工通过 evergreen@tnc.org 提出问题和其他反馈意见。



“一开始我觉得‘退休’这个词很难接受。我认为这更像是离开TNC,去做下一件事。然而,我的朋友和同事们插话说:‘伙计,你要退休了—拥抱现实吧!’于是我已经接受。”

— TNC新近退休人员

LEAD展现了非洲裔员工话语权的力量

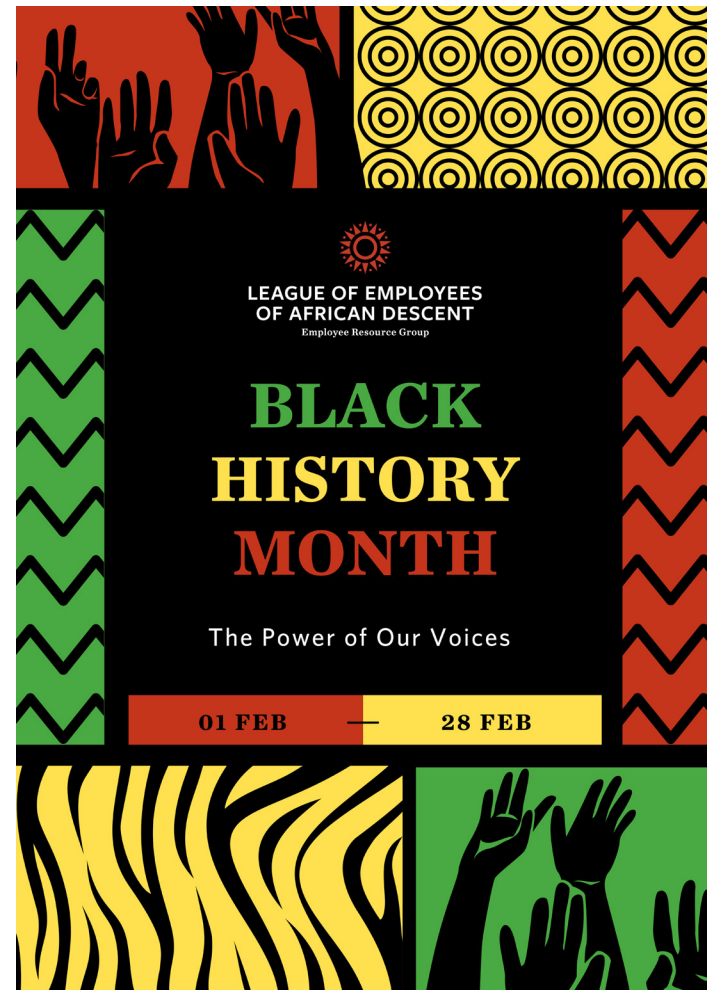
充分发挥非洲裔员工的才能和领导潜力 | lead@tnc.org



与GDEI合作完成了《TNC 2021种族和种族主义核心会议报告》之后，非洲裔员工联盟(LEAD) ERG再次将工作重心放在TNC的一项明确需求上：

加大努力，让非洲裔员工参与进来，提高他们的话语权，为他们赋能。

为此，LEAD在2022年初在全组织范围内组织了一系列黑人历史月庆祝活动。这些活动吸引了700多名参与者，群体和盟友之间的互动使LEAD在接下来几个月里增加了五名新的指导委员会成员。



© TNC LEAD 黑人历史月海报 (2022年)

周五电影日

整个五月，LEAD组织了每周观影晚会，播放非洲裔导演拍摄的电影，重点介绍黑人对全球电影的贡献。

- **Dreaming Whilst Black** – 牙买加Adjani Salmon
- **Flight** – 牙买加Kia Moses
- **Mango Wars** – 牙买加Kyle Chin
- **Barroso** – 巴西Naira Soares
- **Geruzinho** – 巴西Juliana Teixeira



“随着新的指导委员会成员加入LEAD，我们的方向、全球影响力和团队潜力让我非常兴奋。虽然每个ERG关注点各不相同，然而LEAD致力于关注身份认同是黑人、非洲人、非裔美国人、加勒比黑人

和/或非洲裔的员工的利益。我们意识到，世界各地对黑人的看法和感受各不相同，LEAD随时乐意支持、学习和分享来自整个组织所有非洲裔同事的声。

— LEAD联合负责人、TNC全球多样性、公平和包容团队人才与发展经理Shawneece Hennighan

有色人种领袖演讲嘉宾系列

该系列演讲邀请了两位著名演讲嘉宾分享他们的经验，并探讨了他们的自然保护之旅的历程。

- **Thérèse N. Yarde, 博士** 是一名巴巴多斯环境工程师和自由顾问，其范围广泛的工作侧重于人类与环境的关系。她为包括联合国粮食及农业组织在内的跨国组织提供政策制定、能力建设、项目管理和规划方面的帮助。
- **Cassander Titley-O' Neal** 是一名环境顾问，在协助英属维尔京群岛的开发商方面拥有可靠的丰富经验。Titley-O' Neal目前担任维尔京群岛国家公园信托基金主任。

平衡你的健康

这个长达一小时的会议邀请到来自**CENTRED** (总部设在牙买加金斯敦)的顶尖临床心理学家进行演讲和答疑。Chalani Stiebel Lawton和Jessica Thompson以促进客户的心理成长、社交和情感健康以及整体潜力为工作目标。



高管视角

“LEAD提倡“六月节”的重要性，现在，TNC在美国正式认可该节日，这对我来说有着非常重要的意义。我非常感谢所有ERG，感谢他们对DEI的持续领导，感谢他们致力于帮助员工获得支持、积极参与和了解信息。我们将共同努力，继续分享知识和资源，保证TNC更广泛地为代表性不足的群体发声，建设一个更具包容性的工作场所。

TNC首席全球多样性、公平和包容干事James Page

“作为TNC终身员工和LEAD创始成员，我觉得黑人员在组织中拥有强有力的话语权至关重要。而且，LEAD不仅是一个员工资源小组，更是一个家庭。除帮助组织处理黑人员的复杂问题外，LEAD也是我和人们建立联系和互动的地方，他们有着和我一样的肤色、理解我的担忧、与我拥有同样的经历、会忽略我的缺点、看到我的需求。LEAD令人鼓舞、热忱奉献并时刻准备着把事情做好。没有比这更好的了！”



— TNC阿灵顿办公室LEAD顾问、办公室管理主任
Regina Jackson

展望2022年及未来，LEAD将继续通过持续的活动让非洲裔员工参与进来，邀请TNC黑人同事分享他们的自然保护之旅，提供他们在自然中反思、重新培养感情以及自我认可方面的建议。



© CHAD WIGGINS TNC 与夏威夷岛科纳海岸基霍洛陆地和水域的直系后裔和文化后裔合作。这项工作体现了许多土著生物文化原则，代表了连接陆地和海洋的标志性保护区强有力的资源管理伙伴关系。

TNC夏威夷同事加入不断扩大的MERG原住民网络

为了我们共同的地球将TNC打造成多元文化繁荣发展的地方 | merg@tnc.org



MULTICULTURAL

员工资源小组

多元文化员工资源小组(MERG)引入原住民网络作为虚拟聚集空间,鼓励TNC土著员工之间建立联系。2021年,夏威夷和巴尔米拉业务部门合作深入推进了这一努力,重点专注于庆祝夏威夷群岛独特的历史和生物文化意义。

夏威夷与巴尔米拉原住民网络增强了TNC将文化背景、历史、知识、价值观和实践吸收并融入到自然保护工作方方面面的能力。该小组发布的《指导原则》阐明了其重新调整人类活动并建立实现āina(土地)和kānaka(人类)共同繁荣的互惠互利关系的愿景。

“在参加了几次全球原住民网络会议以及与我们分布在各地的TNC土著员工进行更深入的交流后,我们与夏威夷和巴尔米拉业务部门的大部分夏威夷土著员工一起尝试了这种更加符合当地情形的模式。这一尝试很快证明了我们对于土著知识、价值观和实践可以如何加强我们在这里的工作的共同想法。”

— MERG指导委员会成员、TNC夏威夷分会科学与文化高级顾问‘Ohukani‘ōhi‘a Gon III Samuel M.博士



我们认识到...

- 夏威夷文化的丰富性,无论是物质文化还是非物质文化,都是我们生物和生态丰富性的直接结果。
- 该小组的工作重点是夏威夷东道主文化和夏威夷生物文化知识,同时涵盖夏威夷所有当地社区知识和传统给夏威夷自然保护工作带来的价值。
- 当地文化信息在我们评估中的巨大价值,以及创建技术系统记录在我们工作的地方的传统和生物文化知识来源的重要性。
- 来自moku/ahupua‘a岛的文化知识可能不适用于其他岛屿。



我们力求...

- 尽我们所能发挥最大的影响力,让生物文化策略与社区和合作伙伴保持协调一致,并向支持者和更广泛的受众传达信息。
- 通过让我们所工作的地方的文化知识持有者参与进来,摆脱研究人员/专家的分类偏见,拥抱土著知识。
- 在我们工作的所有地方,弄清当地传统知识的群体来源。
- 作为一位参与和贡献成员加入现有的知识网络,为整个网络贡献力量,正如我们在我们的海洋项目中所做的那样,从而更接近古老的konohiki知识网络。



我们努力...

- 避免泛泛而谈,尽可能对当地知识做到具体化。
- 将TNC以科学为导向的工作重点与土著知识融为一体。
- 保护敏感的传统知识不被盗用和滥用并承认知识产权。
- 在工作和交流中增强和鼓励培养‘ōlelo(语言)能力和流利度。
- 从山巅到大海,结合ahupua‘a/moku文化知识的背景,并以我们所工作的地方的传统知识为基础。
- 确保āina的同心思想意味着要重视我们的小规模工作;这是将人与地方以及地方的生活元素联系起来的最强有力的方式。
- 扩大陆地生态系统的合作管理,就像我们所追求的海洋合作管理模式一样(例如,Hā‘ena、Ka‘ūpūlehu和Mo‘omomi)。

© JIM PETRUZZI 像毛伊岛上这样健康的珊瑚礁更能适应气候变化的影响





© TNC 科罗拉多州蒙特罗斯的清晨, 这里是TNC—PEPSICO合作项目所在地, 涵盖许多森林和火情管理以及灌溉效率项目。

为TNC全球LGBTQ+提供帮助的 NATURE'S PRIDE合作伙伴

呼吁大家在TNC在性取向、性别认同和性别表达方面拥抱包容性 | naturespride@tnc.org



众所周知, 各地的“骄傲游行”庆祝活动存在很大差异。例如, 美国同事享有的自由与亚太地区部分国家同事享有的自由形成鲜明对比, 在亚太地区部分国家, LGBTQ+身份特别容易受到污名化、歧视和刑事起诉。

为了帮助提高这方面的包容性水平, TNC为在世界各地生活、工作和旅行的所有LGBTQ+员工提供公平的福利。其中包括同性/同性别同居伴侣医疗保险津贴和报告有害互动的指导准则。直到最近, 这些福利并未总是得到很好的传达, 有时甚至还与当地法律相冲突。



“作为一个非二元性别者, 刚刚加入一个新组织工作, 而且又不知道接下来会发生什么, 这令我心生畏惧, 但是幸好有Nature's Pride, 让我找到一个如此优秀的充满激情的LGBTQ+员工群体, 在这里我学会了对自己和自己的性别认同充满信心。我希望能够为我所有的LGBTQ+同事提供同样的机遇, 来报答这份恩赐。”

— Nature's Pride联合负责人、TNC高级营销数据分析师August Walters

2021年, Nature's Pride开始与亚太地区性别平等团队合作, 集中整理TNC对LGBTQ+同事的公平支持。该小组与人事、法务和安全团队合作, 制作了一份名为 [解决LGBTQ+及盟友员工公平、隐私和安全问题](#), 的生活指南, 其中:

- 定义了TNC价值观与当地法律之间的公平差距
- 整合了TNC的性少数群体(LGBTQ+)全球公平与安全以及国际旅行援助手册中概述的原则
- 强调了TNC员工可获得的公平福利和资源
- 为有需要的员工提供适当的支持渠道

作为TNC首次的此类尝试, 随着新的信息的出现, Nature's Pride将定期审查和更新 [解决LGBTQ+及盟友员工公平、隐私和安全问题](#) 文件。与此同时, 我们鼓励员工通过联系 naturespride@tnc.org 分享问题、建议和其他意见。



© CHERYL MILLETT 外联专家和专家级志愿者Ginny Hamilton 庆祝波尔克骄傲节(Polk Pride Festival)和Tiger Creek Preserve保护区成立50周年。



KATE BISHOP (女士)
TNC美国西部和加拿大司IT经理

Kate Bishop是Nature's Pride ERG的前联合负责人, 她曾担任该职位三年。她在TNC的工作使她能够探索包括人权、心理学、环境和DEIJ对所有人的影响等兴趣。

[点击此处](#)观看对Kate的访谈。

问: 现在的工作中让你兴奋的是什么?

答: 我正在领导Nature's Pride的一个项目团队, 负责实施一个全球LGBTQ+Ally网络。我们努力在TNC内部培养一种包容的文化, 这样员工说出或谈论他们的LGBTQ+家庭成员时就会感到安全--即使他们生活和工作在世界上一个不太能接受LGBTQ+的地区。

问: TNC之外, 您对什么感兴趣?

答: 我已开始攻读心理学学位。Carl Rogers让我感觉非常亲切, 他教导我们在所有的交往中无条件的尊重、信任和尊敬他人。很多DEIJ是盟友关系, 我一直觉得这归结于好奇心和同理心(不是同情)。沟通是这项工作的核心部分, 所以我总是努力理解不同的观点, 创造有意义的对话。我们每个人都有自己独特的故事可以讲述, 我渴望在自己的课堂上、工作中以及从我遇到的每个人那里继续学习。

STIGMAFREE 引发探索TNC保护区无障碍环境的对话

认识到具备各种能力的人给自然保护工作带来的价值 | stigmafree@tnc.org



3月, StigmaFree ERG与TNC法务团队及利用我们的保护区 (Leveraging Our Lands) 团队合作, 主办了为期两天的题为“增强我们保护区上的无障碍环境”的小组讨论会, 重点讨论了创造包容性、无障碍公共空间的重要性。

这次虚拟活动吸引了来自整个TNC和伙伴组织的184名与会者和专题发言人, 他们探讨了与在TNC保护区安装无障碍设施、与残疾人群体接触以及向公众开放地区的法律无障碍要求有关的主题。

组织者响应了这一群体的兴趣, 将这些主题放在首位, 其总体目标是促进整个TNC组织的学习和合作。通过有指导的小组对话和分组讨论会议, 与会者能够与其他与会者、演讲嘉宾、主持人和小组成员深入交流。

网络研讨会的第一天涵盖了重要的内容, 重点介绍了《无障碍法》如何适用于TNC保护区、办公室和保护地役权财产。专题介绍和独立研究资源涉及的问题包括:

- TNC如何评估合规性?
- 哪些法律适用于TNC的保护区、办公室、保护地役权和公共场所?
- 哪些要求适用于步道、野餐区、露营地和其他户外空间?
- 何时必须允许轮椅和其他动力驱动的移动设备?
- 管理服务性动物的规定是什么?
- 何时必须提供手语翻译和其他辅助设备及服务?



© JERRY MONKMAN/ECOPHOTOGRAPHY OPPORTUNITY NETWORKS的MAX MORELLI和他的客户DREW及KEVIN享受ALL PERSONS TRAIL。



© ROBERT FINDLING/TNC 在圣达菲峡谷保护区进行的有导游导览的自然徒步旅行。

第二天, 与会者听取了让残疾人士参与解决自然和自然保护区准入障碍的策略。在整个系列会议中, 演讲者分享了他们在Raven Ridge自然区、圣达菲峡谷、Nag's Head Woods森林和其他TNC保护区的无障碍环境工作中遭遇的个人挑战以及发现的独特解决方案。

“Stigma Free很高兴将我们保护区的无障碍环境确定为本组织的一个重要议题, 并召集了一个多样性的同事团队来设计和促成了这场为期两天的研讨会。看到TNC员工对改善我们的土地和水域的无障碍环境抱有如此强烈的热情和坚定的承诺, 令我深受鼓舞。”

— TNC新墨西哥州分会干事、StigmaFree执行发起人 Terry Sullivan



高管视角

“我特别感谢我们的员工资源小组, 他们将整个组织的员工团结在一起, 支持我们的TNC社区。本报告介绍了这些团体和其他团体在不同项目和地区开展的一些杰出工作, 方便大家相互学习并分享创建包容的工作场所的想法和资源。”

TNC首席执行官, Jennifer Morris



© VINS/TNC ANA JIMENEZ-OMANA (TNC堪萨斯州分会)、CHRISTINA WAYNE (TNC墨西哥湾分会)、MELISSA WAHL (THE SAVE FARM)、KELLEY HAMRICK (TNC气候政策)、AMANDA PERRON (TNC巴尔米拉分会)、ERIK OBERG (TNC加州分会)、STEPHANIE KODER (TNC贝索斯地球基金)

VINS支持退伍军人获得拯救农场和地球的机会

尊重TNC全球退伍军人及其家人和盟友的独特技能、经验和贡献 | vins@tnc.org



可持续农业有益于整个地球，它对一些退伍军人有特殊价值。学习种植小麦、养牛、照料蜂箱、培育果园和其他农业实践有助于退伍军人获得谋生和发展职业机会的宝贵技能。学习这些技能还为他们提供了从有时因服役而造成的身心创伤中康复的机会。

这是拯救农场 (SAVE Farm) 组织的一个使命 **服役军人农业职业教育(SAVE)农场** 是一个非营利组织，其在堪萨斯州莱利堡附近的308英亩训练场地向退伍军人及其家人提供农业培训和其他服务。SAVE Farm领导人每年组织两次，每次召集一批学生进行440小时的认证课程。课程涵盖从课堂学习到实践培训，包括专门为退伍军人设计的治疗、康复和同伴支持特色课程。

TNC堪萨斯州分会干事兼VINS执行发起人Rob Manes以及堪萨斯州和内布拉斯加州的TNC员工看到了为SAVE Farm支持退伍军人从事再生农业的组织使命提供支持的价值。2020年，TNC员工了解到，SAVE Farm租赁的培训场地的所有者有出售土地的计划。TNC认识到SAVE Farm对这片土地做出的改善，以及拥有一个稳定的训练场地的重要性，于是与保护基金 (The Conservation Fund) 合作，让SAVE Farm成功购买下该片土地。



© DANIEL J. VIDETICH SAVE FARM共同经理人ROSS WAHL

在确保培训设施有保障的情况下，TNC现在与SAVE Farm合作，以推动实现其使命，并提供再生农业、节水技术和有效施肥方面的培训，以培育健康的土壤并减少水污染。

“我来自农业背景的家庭，同时还是一名退伍军人，很高兴看到SAVE Farm所做的工作正在帮助服役军人成功向可持续农业职业过渡。”



— TNC加州分会VINS指导委员会成员、IT经理Erik Oberg

团结起来保卫我们的地球

在世界各地，退伍军人和军事人员都接受过环境目标方面的培训。然而，这些人往往很难与自然保护工作有意义地联系起来。VINS努力通过尊重和提升世界各地退伍军人的贡献来弥合这一差距，同时努力在当地吸引、保留和利用他们在自然保护方面的独特技能和观点。



“1988年到1995年期间，我在澳大利亚皇家海军担任海军警察艇长一等兵。作为一名退伍军人，我认识并欣赏服役军人为TNC这样的全球性组织带来的巨大价值。”

— VINS执行发起人兼TNC澳大利亚分会总干事 Alison Rowe



自然保护女性小组活动和项目 致力于消除工作场所性别偏见

倡导制度改革, 促进性别平等,
为全世界女性创造机会 | win@tnc.org



“作为一名WIN成员, 这意味着我们是女性和盟友支持网络的一部分, 该支持网络认可并支持每一个身份认同为女性的人, 理解所有交叉和不同身份认同的现

实、影响、比例和需求。这意味着有幸与你所钦佩的、每天都给你动力的女性并肩工作, 共同塑造我们希望在全球工作场所看到的公平和包容的未来。作为一名WIN成员, 这意味着我们知道团结起来我们会更强大。欢迎加入WIN小组!

— WIN联合负责人、TNC捐助者关系经理Karina Vega Parra

3月7日和8日, 大自然保护协会的TNC同事参加自然保护女性(WIN)员工资源小组(ERG)针对 [国际妇女节](#) 主办的为期两天题为“打破偏见”的专题活动, 进行了关于工作场所性别偏见的专题介绍。女性演讲嘉宾分享了自己的故事, 这些故事有助于提高人们的意识, 同时强调了盟友关系以及克服偏见的其他工具和资源的重要性。

我们建议所有TNC员工通过 [WIN Connect页面](#) 页面查看本次活动的录像和信息, 亮点包括:

- 用于策划TNC内部会议、活动和聚会的 [国际妇女节资源](#)。
- 讲述WIN指导委员会成员Sarah Gammage克服偏见的个人故事的 [博客帖子](#)。
- 重点介绍Julie Robinson、Balj Batjargal、Grace McMurry和Samuel Barreto的个人故事的 [系列视频](#)。
- 由Meg Bresnahan和Robyn James合著的 [文章](#), 分析了在全球自然保护工作中普遍存在的针对妇女的暴力行为的作用, 并提供了一系列实用指导, 帮助提供以幸存者为中心、了解创伤情况的支持。

© IAN PATTERSON/ TNC Molly Payne Wynne希望自己的小女儿能看到从事科学职位的女性。“我想让她知道她可以成为任何她想成为的人。”



© JENNA ALEXANDER



MEN AS ALLIES (MAA)

值10月庆祝TNC成立70周年之际, WIN与Men As Allies (MAA)合作, 向280多名全球同事介绍了“早期有影响力的人物: 庆祝TNC [历史](#) 上的关键女性人物。”



励志故事

墨西哥和中美洲北部(MNCA)的当地自然保护女性小组(L-WIN)编写了一些讲述女性带头建设更加可持续的 [地球](#) 的励志故事。



社区女领袖

Habiba Tadicha曾是首位当选北部牧场信托基金会(NRT)成员保护协会主席的女性, 如今, 她担任NRT长老理事会副主席一职。“我之所以成为一位领导者, 是因为我看到女性被落在后面 [后面](#)。”



鼓励女性参与自然保护

TNC亚太区性别顾问Robyn James帮助提高农村女性做出影响其生活和 [社区](#) 的保护决策的能力。



© WIN/TNC TNC首席执行官在2022年4月访问巴西帕拉州时会见当地员工、巴西当地自然保护女性小组(L-WIN Brazil)成员及亚马孙标志性保护区(Amazon Iconic Place)的其他女性领袖。Morris谈到了TNC与土著居民和当地社区合作的重要社会影响。巴西当地自然保护女性小组(L-WIN Brazil)将通过一系列的性别诊断(Gender Diagnosis)学习课程将这些知识应用到野外的日常工作中。



© YEP/TNC TNC员工召开YEP故事叙述线上研讨会。

YEP故事叙述研讨会 激励职业发展

创造一种让子孙后代感受到被倾听、被接受和被重视的文化，充分发挥他们的潜力 | yep@tnc.org

10月，TNC年轻新锐专业人士小组(YEP) ERG举办了一个为期两天的题为“通过故事叙述提升自己的个人品牌塑造能力”的互动研讨会。该项活动是新技能发展系列活动的首个活动，旨在通过提供相关培训、资源和指导，为员工职业生涯提供支持。

与会者约为25人，他们参与了由TNC员工开发，由Francisco Matos和Bronwen Butler主持的演讲、自省练习、分组讨论和问答环节。

查看这场为期两天的研讨会的录像，请点击 [这里](#) 和 [这里](#)



YOUNG AND EMERGING PROFESSIONALS

员工资源小组

“个人品牌塑造是一个花时间了解和分享真实自我的过程。分享故事让你的个人品牌以一种有趣、相关且富有吸引力的方式展现出来。这样一来，专业品牌塑造和故事叙述的融合成为该研讨会的一种有趣而完美的契合。”

— TNC 保护组织专家兼YEP指导委员会成员
Amrita Mahabir

此次活动的目标有二：

- 1 为参与者提供机会，让他们深入了解自己的价值观、优点、特点和个人故事，提高故事叙述的敏锐度，展示自己的个人品牌。
- 2 提供有针对性的演讲和练习，为与会者提供宝贵的工具，通过令人难忘的高影响力故事来表达和展示真实的自我，从而有意识地塑造职业声望和形象。

组织者有意选择了小组形式，鼓励更深入的分享和团体建设。除了促进专业和职业发展外，组织者希望这一系列活动能加强整个组织的团体保护意识，让所有的YEP感受到更加紧密的联系和真心的支持。

目前该小组正在审阅反馈意见，新活动正在筹备中，可能涉及的主题包括：

- 克服冒名顶替综合症
- 消除自我怀疑，建立信心
- 驾驭富有挑战性的工作关系
- 社交和构建和谐职业关系的艺术
- 精心制作完美简历和求职信
- 用专注对抗倦怠
- 制定计划和设定优先级，提高生产力

与会者反馈

“我非常喜欢这场研讨会的互动性、引人入胜的重要内容以及YEP负责人和演讲者营造的整体感觉和氛围。”

“谢谢主持人。故事叙述是我们TNC工作的重要组成部分，也是捐赠方和理事成员一直关心的问题——他们可以如何帮助我们讲述我们的故事。”

“作为新员工，这是我首次参加的活动之一。演讲非常棒，很高兴看到世界各地的同事积极参与其中。”



© YEP/TNC 小组成员在TNC的Hart Prairie Preserve草原保护区参加静修会(2019年)。

建立一个包容性工作场所

© TNC 员工资源小组(ERG)欢迎视频场景 (2021年)



在展望未来,共同努力实现我们宏伟的2030年目标时,我们知道,由于我们的团队、多样化的背景和视角,以及我们对包容和福祉的公平工作场所的关注,我们未来的工作将会蓬勃发展。我们的目标是将TNC打造成一个这样的组织:所有员工每天都可以在工作中做真实的自己,拥抱并学习彼此的差异。

在TNC,我们致力于创造一种工作场所文化,让所有员工在每一次互动中都能感受到真正的归属感和相互尊重。我相信,在多样化、彼此支持的安全环境中与同事们一起开展有意义、有目标的工作,有助于让我们的生活丰富充实,提高员工敬业度,并为每个员工提供总体积极的体验。

得益于每一位员工和社区成员的孜孜奉献,我们的工作得以继续向前推进。我们承认,当员工的贡献得到认可和重视时,他们就有了更大的动力去完成出色的工作。我完全致力于支持我们的员工,并加强信任、尊重和欣赏所有人的工作场所文化。

员工关系和参与干事 **Sheryl Trim**

数据故事推动未来的统一保护愿景

塑造我们世界的事实经常以新闻故事的形式出现,由全球各地的媒体收集、撰写和分享。TNC的全球人力资源系统和数据团队本身就是报告者,每天收集、整理、分析和共享大量的自我报告数据。这些数据描绘了DEI的概貌--我们的年龄、经验水平、社会经济背景、种族、原籍国、性取向、神经能力等等。

换言之,出现的数据故事可以为我们提供一种跨地区预测我们的需求的可靠方法,同时为每个职级提供尽职尽责的支持。

鉴于这些类型数据的数量、敏感性和不断变化的性质,报告和分析需要一种深度协作的方法。IT部门的数据服务团队与GDEI及人力资源系统和数据团队合作,以了解这些数据的收集和定义方式的细微差别。在确保对所有个人数据进行保护性处理的同时,数据服务团队编制了一个可靠的数据模型,该模型为增强模型,添加了一层商业智能,并包含一个由业务定义和计算度量指标提供指示信息的全面看板。

尤其是在处理非常个人化的数据时,定量报告仅代表评估随时间变化的部分情况。由于这种及更多其他原因,数据服务团队与一系列内部合作伙伴密切协作,在每个阶段共享知识和最佳做法。



高管视角

“TNC人事团队致力于倾听我们员工的意见,并在内部团队中有意识地做出回应。我们正在使用和开发人力资源工具和培训,以更好地支持和留住员工,同时也吸引代表我们开展工作所在社区的多样化候选人才库。我们的目标是在TNC建立一种欣赏、承诺和幸福的文化。”

首席人力官 **Michael Tetreault**

通过以这种协作的方式进行数据叙事,TNC不仅获得了监测与其他全球组织相比目前的进展和业绩的可靠基准,而且还获得了一个精确细致的概观,帮助我们在为未来实现前所未有的增长时保持透明、负责任并注重DEI。



“数据应该具有可行的价值,最终的影响是利用我们手头的数据以有意义且高效的方式做出明智的决策。在知识共享和后台流程自动化方面与我们的许多内部合作伙伴合作,以产生可靠的DEI看板,是绝佳的操作。”

— 全球人力资源系统和数据高级经理 **Sofia Hayauddin**

— 全球人力资源系统和数据高级经理 Sofia Hayauddin

“了解任何数据的业务环境对于决定如何以最清晰、最易懂的方式可视化呈现信息非常重要。在这个项目上的合作和迭代最终产生了更强大的最终产品,而且该产品适合于提高TNC塑造和管理员工队伍的透明度和问责制的目标。”

— 商业智能与分析副主任 **Ashley Craighill**





TNC捐赠规划部门捐助者
忠诚度计划团队



Nature's Pride ERG举办的Drag Bingo活动(2022年)
北美洲团队成员



自豪地庆祝

每年六月,世界各地的人们聚集在一起欢庆“骄傲活动”,以示对LGBTQ+群体的努力和贡献(女同性恋、男同性恋、双性恋、变性人、酷儿以及社区成员使用的的所有其他性别认同和性取向)的认可。这些贡献帮助让我们的世界和自然保护活动对所有人来说更具包容性。

在我们Nature's Pride员工资源小组和TNC很多同事的指导下,我们想用自己的声音来庆祝多样性给保护所有生命赖以生存的陆地和水域这一使命带来的力量。

对我们的组织来说,这意味着,需要在制定决策时更早、更经常地纳**更加多样化的观点**和背景。这意味着,在我们努力解决地球面临的紧迫问题时,需要停下来倾听我们所服务的社区并向他们学习。这意味着,需要谴责伤害和损害TNC LGBTQ+群体身份和权利的仇视同性恋的做法和政策,我们认识到为了更好地体现我们的价值观,我们还有很多工作要做和了解,我们感谢LGBTQ+群体积极倡导多样性、公平和包容性并树立榜样。

TNC非常自豪能与LGBTQ+群体成员、同事和合作伙伴一起工作并为他们提供支持。我们一起以尊重和真诚的态度与来自各种背景和社区的人们合作,这样我们的组织和保护工作才能对所有人更具包容性。



文化意识推动巴西新的DEI行动计划

56%的巴西人口身份认同为黑人或混合种族,但这些人口在TNC巴西分会员工中仅占3%。为了应对这种差异,业务部门负责人从GDEI获得资金并制定了一份分两个阶段进行的DEI行动计划,该计划专门以增加种族多样性为目标,将其作为更广泛意识之旅的第一步。

第一阶段

组织者举办了一系列研讨会,收集人口结构数据和利益相关者的意见,从而更好地了解业务部门的文化构成和DEI机会。很快改革招聘和雇用的需求便出现了,以便更有意识地将工作重点放在黑人和混合种族候选人社区。






“自开始这项工作以来,TNC的黑人员工数量增加了20%。为了实现我们全球的DEI目标,工作和改变需要我们从我们自己的后院开始。”



— TNC拉丁美洲地区DEI项目经理
Caroline K. Caggiani

第二阶段

除制定长期DEI行动计划外,巴西负责人还聘请了一家值得信赖的当地咨询公司来策划活动和行动,提高员工参与度和文化意识:

-  巴西残疾人日员工专题介绍网络研讨会
-  全员DEI调查
-  庆祝各种节日和庆典、员工里程碑等的每月简讯和其他可共享材料
-  无意识偏见研讨会
-  同志骄傲月庆祝活动中举行的由员工主导的Rainbow Hour社交活动



高管视角

“作为大自然保护协会一名相对较新的成员,我致力于寻找多样化的人才库,将其引入我们的团队,并推动我们朝着2030年的目标前进。我们的影响力投资、碳市场和企业参与团队都为商学院、金融项目和传统科学项目的人员提供了从事创新工作的有趣机会。我们已经开始并将继续专注于利用历史悠久的黑人、美洲土著人、西班牙裔、亚裔和经济困难群体网络,这些群体可以加入我们的团队,使我们更好地了解情况并变得更有效。这是我的承诺。”

影响力投资与市场团队全球负责人 Matt Arnold



美国科罗拉多州业务部门DEI计划团队

“践行我们的价值观”试点计划产生持久的DEI合作影响

2019年，TNC启动了“践行我们的价值观”(LOV)计划，该内部计划专注于改变优先事项，确保我们合作共事的方式与我们的工作内容同样重要。将目标转化为围绕多样性、公平和包容(DEI)的行动成为这项工作的重中之重。

为了实现在DEI融合方面取得有意义进展的最终目标，LOV计划将两个分会进行配对组队，并要求他们协同工作，发现并指出阻碍他们取得成功的障碍。共有8个业务分会选择加入该试点指导计划，其中罗德岛州分会与康涅狄格州分会及科罗拉多州分会与俄勒冈州分会完成了深度合作。

“科罗拉多州分会多年来一直参与DEI工作，特别是通过我们的城市工作、与部落国的自然保护合作以及致力于激励未来自然保护领袖的组织的伙伴关系。有俄勒冈州分会作为我们的‘践行我们的价值观’伙伴关系的指导，让我们的DEI工作更加扎实、稳固。我们真心感谢俄勒冈州员工与我们的合作，这有助于促进我们以崭新且令人兴奋的方式开展DEI工作。”

— TNC科罗拉多州分会干事Carlos Fernandez

科罗拉多州分会渴望学习并构建与他们组队的俄勒冈州分会在加入该试点计划前就已经建立的DEI框架。过程包括在2016年成立DEI工作小组并制定俄勒冈州分会 2019财年 和 20-2021财年 的DEI行动计划。目前，该团队正在最终确定他们2022-2025财年下一步的行动计划，该计划与俄勒冈州分会最近的战略计划保持合作。

起初，俄勒冈州分会为科罗拉多州分会提供指导，但很快他们意识到这种合作关系是一种真正意义上的互利交流。在为期一年的合作中，负责这两个计划的员工和理事定期开会，举办自然保护中的DEI、员工参与和包容方面的学习交流，对未来自然保护主义者、理事领导人员、采购及其他主题进行激励和投资。一系列的组合视角帮助两个团队建立合作关系，未来几年，他们将继续依靠这种合作关系学习和解决问题。

合作后，两个分会很快开始取得令人兴奋的成果。其中一个立竿见影的效果就是，俄勒冈州分会的重点领域和行动计划蓝图为科罗拉多州分会的工作提供了指导，使80%的员工参与其中，并于2021年1月启动了首个DEI行动计划。

下文介绍的宏伟目标和战略将提升科罗拉多州分会的多样性、公平、包容和正义价值观，进而影响和激励俄勒冈州分会制定下一个DEI行动计划。

[观看](#) 美国科罗拉多州和俄勒冈州DEI计划团队成员反思他们一年来的持续合作关系。

“与我们科罗拉多州分会的同事一起工作一直是一份非常棒的体验。尽管加入这一合作关系时，我们期望俄勒冈分会为科罗拉多分会提供指导，但我们最终以我们没有预料到的方式实现了互惠互利。对我们理事会成员来说，相互交流尤为重要。受科罗拉多州分会构建未来理事会的启发，现在，我们理事会也已采纳这一想法并构建了一个未来理事会。”

— TNC俄勒冈州分会干事Jim Desmond

DEI重点领域

-  自然保护工作
-  投资与激励
-  采购
-  员工参与与包容
-  志愿者领袖



美国俄勒冈州业务部门DEI计划团队



全球总部办公室努力在组织层面扩大DEI

去年，全球总部办公室发展部在为我们各级同事、志愿者和捐助者营造更加多样化、更公平且更包容的筹款环境方面取得了可喜的进展。

该部门的努力基于TNC在2019年发起的“践行我们的价值观”(LOV)内部计划，该计划的初始步骤包括制定一项《筹款人权利法案》。在首批这样的自然保护文件中，该权利法案重申了一项组织承诺，即提供一种让所有员工都感到安全、受尊重并有能力履行TNC使命的工作场所和文化。

从TNC同事处收集反馈意见和见解后，领导人员指派了一个歧视和骚扰特别工作组，并开始围绕以下基本方面制定全球总部办公室DEI行动计划：



招聘、雇用和入职



营造信任和包容的文化



实现志愿者和捐助者多样化



提高对遭受骚扰和歧视的同事的支持



“我希望通过DEI工作，大家学会彼此坦诚、开放的交流。只有我们所有人都对表达自己感到安全，知道自己会真正被倾听，被尊重和有尊严地对待，我们才会发生有意义的改变。”

— 包容和信任特别工作组成员、TNC全球总部办公室发展部赠款管理员Jennifer Franer

THOMAS BRACKEEN (先生)
TNC全球总部办公室发展部多样性、公平和包容工作负责人

Thomas Brackeen于2012年加入TNC，在全球总部办公室DEI行动计划中发挥了重要作用。Thomas热衷基于信仰的自然保护工作，目前负责监管TNC与Green the Church合作开展的项目，该项目主要为得不到充分服务的社区的裔裔美国人教会众提供环境正义、气候变化和可持续保护实践方面的教育。

[点击此处](#) 观看对Thomas的访谈。

问：你欣赏这个项目的哪些方面？

答：我个人深受该项目的这种协作工作的鼓舞。该项目不仅关乎阿灵顿办公室发展部，还涉及许多不同的分会以及组织外的众多合作伙伴。我们正在共同思考DEIJ的所有不同方面，并看到我们可以一起产生的影响。

问：DEI行动计划需要改进的一个方面是什么？

答：这项工作肯定需要投入大量时间，这是一项挑战，但我们不希望花费20年的时间来制定计划。我们希望尽早看到改变，这要求我们的方法更有目的性，确保我们考虑2030年及以后并为此做好准备。



高管视角

“这只是一个开始，我们已经取得了很大进展——而且我们认识到，要让TNC变得更加公平、包容、安全且以人为本，我们还有很多工作要做。为推动我们特别工作组领导的进程贡献力量非常鼓舞人心，我期待着与我们的全球同事合作，确保我们真正实现我们的价值观。”

全球总部办公室首席发展干事Tom Neises

TNC支持佐治亚州颁布仇恨犯罪法

2020年，佐治亚州是美国少数几个没有颁布仇恨犯罪法的州之一。发生于佐治亚州沿海地区的，出于种族动机而谋杀Ahmaud Arbery的事件提高了人们对仇恨犯罪的认识和讨论，为确保两党支持颁布仇恨犯罪法创造了机会。

在TNC佐治亚州分会内部的DEI讨论上，BIPOC员工和志愿者分享说，在进入森林、公园和其他自然地区时，他们都要考虑到偏见暴力的威胁。虽然就仇恨犯罪法表明立场对TNC来说是不寻常的一步，但佐治亚州分会认为[他们的声明符合我们的价值观和使命](#)。今天，这一声明继续影响TNC其他分会考虑类似的承诺和对话。



© MARK GODFREY/TNC 本宁堡附近的长叶松



我们如何合作

GDEI、人力资源、员工关系、道德与合规和法务部门参加每周一次的专注于完善和理解TNC文化的电话会议。该会议为每个团队提供了一个机会，他们可以分享知识，发现在整个组织中开始出现的趋势，并在考虑如何应对这些趋势时从其他职能部门专家的观点中受益。此外，该小组还合作开展联合项目，如2022财年初的微行为意识活动。如果你想向该小组提出一个主题建议，请将你的想法发送至：MyVoice@TNC.org。

“作为一个全球性的团队，ECP为来自世界各地不同背景的所有同事提供包容性的支持和指导。我和我的团队正在努力为TNC内外的每个人建立一种诚信和归属感的文化。”



— TNC非洲和印度分会道德、合规及私隐干事Damaris Kilaka

投资办公室快速推动TNC捐赠基金多元化

对于各种领域和规模的组织来说,这是一个令人不安的事实:女性和有色人种在投资管理行业严重缺乏代表性。

事实上,奈特基金会(Knight Foundation)研究显示,女性和少数族裔所有的企业分别仅管理着整个资产管理行业7%的资本。而与此同时,美国投资公司协会(Investment Company Institute)/McLagan美国资产管理多样性和包容性调查结果表明,女性却占资产管理行业劳动力的42%:

高管级别的员工中
女性仅为25%

非白种人个体
仅占整个资产管理行业人数的31%
仅占高管员工的16%

大自然保护协会投资办公室(OOI)是一个罕见的例外。近年来,这一群体在确保从分析员到最高管理层的各个职级层面的代表性方面取得了重要进展,而这些措施仅仅只是第一步。



“多样性不仅是我们所做的一切工作的核心,也是我们生存的根本,总的来说,我们的团队生活在四个不同的大陆上,我们中的许多人出生在北美以外的地方。这使我们能够在管理TNC的捐赠基金和其他长期资产以及制定决策时引入至关重要的多样性思维。”

— TNC首席投资官Bola Olusanya

DEI价值观是推动自上而下的进步的核心力量

OOI负责管理TNC总额超过37亿美元的长期投资和捐赠资金。自2020年将投资职能内包以来,OOI一直侧重于通过对政策和流程进行大幅度的包容性改革,并在招聘和晋升方面进行尽职调查,努力使TNC的投资组合多样化。

2022年2月,在TNC全球理事会投资委员会的监督下,OOI在TNC的管理投资文件中增加了DEI语言,又称为投资政策声明或IPS。如今,得益于TNC的投资,IPS为缺乏代表性群体的界定以及女性和非白人男性员工的晋升提供正式的指导方针,其措施包括:



有意招聘拥有多样化所有权工作背景的投资经理,其定义为女性、非白人男性和/或缺乏代表性的少数群体持有33%或33%以上股权的企业。



鼓励投资经理雇用、培训和指导女性、非白人男性和/或缺乏代表性的少数群体(特别是自己的投资团队中),从而增加初级投资人才储备的多样化。



投资于寻求为缺乏代表性的少数群体提供工具、资源和金融资本的战略,让他们“为自己的钱包投票。”



© ALEX SNYDER 投资办公室团队(2022年)

多样性评估推动战略伙伴关系

展望未来,OOI还将继续寻找拥有多样化高层领导人员的企业,以及那些致力于为缺少代表性的少数群体赋权的企业,与其发展合作伙伴关系。这项工作中的尽职调查将需要通过一系列多样性相关问题对企业高层领导进行调查。

Olusanya表示:“这不仅表明多样化对OOI这样的资产配置者的重要性,同时还便于OOI对投资经理在多样性、跟踪工作和长期预期方面思考的周全性得出结论。”

为确保落实问责,OOI将在未来几个月内推出一个专门的DEI跟踪平台,从多样性视角对所有现任TNC资产投资经理做出评估。由此产生的数据将支持OOI代表TNC做出明智的资产投资组合决策,并增加投资多样性。

Olusanya指出:“这些措施不仅以实现TNC投资组合的多元化为目标,而且我们还打算分享收集到的信息,以及我们的目标和进展。对于TNC,我们的目标是确保我们的投资组合能够反映我们所服务的社区。而我们的终极目标是提高整个资产管理行业的多样性。”



高管视角

“创建DEI文化必须由任何组织的高层来推动,我通过培养一个领导团队来应对这一挑战,该团队接受这样的价值观:不同背景、文化、生活方式、经验和教育能够为我们服务的更广泛的TNC团队创造有影响力的解决方案。全球财务和IT部门的每个部门领导都将DEI作为其战略的一部分,因此,这个组织与我2018年加入时有了很大的不同。”

TNC首席财务官兼行政官
Leonard Williams



俄亥俄州捐助者找到了独特的捐赠策略

Jeff Chaddock和他的丈夫Mark Morrow是俄亥俄州的两为慈善家，他们找到了一种可以最大限度地为不同的事业提供慈善捐助的独特方法。受他们对公平保护和阿巴拉契亚地区的双重承诺的鼓舞，两人最近在家中接待了TNC及支持者。随后，他们承诺分别向TNC全球多样性、公平和包容工作和阿巴拉契亚项目捐赠100万美元的遗产。Mark和Jeff受到了TNC在人类平等和包容这个交叉点上所做的出色工作的鼓舞，尤其是在阿巴拉契亚地区，气候变化和供水等全球问题对社区的影响尤其大。

“毫无疑问，大自然保护协会是我们在这个捐赠时刻所能支持的最关键、最深远的倡议。没有它，其他一切都不可能实现，因此我们非常高兴将TNC及其全球多样性、公平和包容倡议作为我们当前计划性捐赠中的优先选项。”

— Jeff和Mark的声明



Jeff Chaddock和Mark Morrow

RUPA DATTA (she/her)
为TNC东北部的多样性、公平、包容和正义干事

Rupa Datta她曾是TNC“践行我们的价值观”初始团队的成员，曾担任该团队报告的第一作者，如今，该报告已成为该全球组织的指南。她对环境意识的热情以及独特的经验和领导能力有助于拓宽我们TNC社区的视野。

Rupa目前还是罗德岛基金会推选的30名公平领导力研究员之一，同时也是罗德岛环境教育协会理事会成员。她拥有挪威科技大学城市生态规划博士学位和新德里规划与建筑学院城市规划学士学位。

问：现在的工作中让你兴奋的是什么？

答：这是一个崭新的职位，不仅对分部如此，对我们这个全球组织来说也是如此。随之而来的是学习新事物的兴奋以及应对新工作的挑战。我的工作重点是建立跨地区和跨职能部门的关系，包括跨越GDEI、道德与合规部及人力资源等部门。

我坚信，建立有意义的关系可以推动这项工作取得成功。我致力于服务他人，帮助他们取得成功，并创建一个勇敢的社区。这份工作让我能够服务员工，帮助他们变得勇敢无畏，同时又能互相惺惺相惜。

与领导和员工一起踏上这一学习之旅——创建一个更加多样化和公平的组织，这一切非常令人兴奋。TNC对多样性、公平、包容和正义的承诺让我满怀希望，尽管我知道道路可能会很艰难、一片泥泞。



我们的理事找到了将愿景转化为行动的新方法

TNC由1500多名志愿者领袖组成的专门网络真正体现了我们对多样性、公平、包容和正义的承诺。作为TNC理事，这些领袖提供了塑造和建立我们对可持续发展的未来的共同愿景和使命的独特视角。他们通过人员、地方和机会的积极协作，以个人进步和累积效应推进我们的使命。

随着我们的理事们继续将自己的专业知识和精力投入到我们的当地、地区和全球工作中，这些个人会以用不断增加的奉献精神推动实现TNC的目标。我们对他们的支持深表感谢。

TNC理事计划副主任Brandi Morris

“通过对自然保护和环境保护主义采取交叉性方法，我们可以努力修复传统自然保护工作对土著人/土著居民的影响。我们必须努力让TNC的所有倡议尽可能具有包容性。”

— TNC新罕布什尔州分会理事Pedro Altagracia

“我们必须在TNC工作的所有阶段——从内部流程到外部项目——有意识地听取边缘化群体的声音。这是评估我们是否朝着DEIJ目标取得有意义进展的唯一方法。”

— TNC佛蒙特州分会理事Lynn Bondurant

“借助对多样性、公平和包容的承诺，TNC有机会深化与我们所工作的社区的关系，与新的合作伙伴建立友好关系，并为自然世界取得更大的保护成果。”

— 受托人，TNC 伊利诺伊州Nancy Hamill Winter

“当我们尊重人与自然之间以及所有人之间的生命互惠时，我们就实现了最好的保护工作。为了纪念我们的东道主夏威夷文化：I ola 'oe, i ola au (当你活着，我就活着)。”

— 董事会、DEIJ工作组、TNC 夏威夷和巴尔米拉

“TNC需要在整体工作中，更有意识地追求保护和促进BIPOC社区需求的保护战略，并主要侧重于解决气候危机的根源和适应新常态。”

— TNC马里兰州/华盛顿理事会

“作为理事会成员，我们有责任创造可持续和公平的学习机会，以便子孙后代能够解决挑战，推动我们的地球取得真正的进步。”

— 亚太区理事会Jennifer Yu Cheng



合作促进公平管理

© ROSHNI LODHIA RANDILEN野生生物管理区(RANDILEN WILDLIFE MANAGEMENT AREA)清除镰形灌木一年后,一只斑马在新生草地上行走。walks in new grass.



TNC致力于与我们在世界各地所服务的社区建立真正的伙伴关系。正因为如此,我们才能更好地实现我们的自然保护使命和2030年目标。倾听、学习、适应,并与当地利益相关者和权利持有人建立信任是我们的工作方式和相互交往方式不可或缺的一部分。

种族和环境正义、土著权利和公平保护--都是相互关联的---这再次重申了一点:TNC在决定如何实现和推进健康的自然系统时,必须重视所有相关意见。作为一个组织,我们有时加剧了不平等,我们必须诚实地承认这些失误,以更好地保护我们关心和尊重的人与自然系统。

认识并纠正过去的错误,改变做法,并将我们的价值观付诸实践,是推动TNC不断前进的关键。这就是我为我们目前在世界各地所取得的成就感到自豪的原因--同时也必须承认我们还有工作需要去做--以加强土著居民和社区的话语权、选择权和行动权。我钦佩和赞扬我们TNC的同事和团队,他们与推动行动的当地社区、领导人员和传统管理者建立了有意义的联系。Quyana (尤皮克语的谢谢你)!

今年是学习良多且成就显著的一年,还有更多事情正在进行中。以下是我们全球TNC团队的一些工作亮点。

Andrea Akall' eq Burgess

与土著居民和当地社区开展自然保护合作全球干事



我们如何合作

TNC新的种族平等伙伴关系和有意修复(REPAIR)试点项目旨在为努力修复系统性种族主义造成的环境影响的美国黑人、土著人和有色人种(BIPOC)社区提供支持。

首先,该试点项目将聘请一位值得信赖的外部顾问,探索与现有及潜在BIPOC合作伙伴的合作机会,同时该团队研究系统性和可扩展的筹款模式,以便向BIPOC自然保护领袖学习,并在需要时为他们的工作提供支持。届时,一个由社区领袖组成的外部顾问委员会将根据他们在BIPOC社区的生活体验和专业经验为该计划提供指导和架构。同时,配备一个跨职能部门的内部支持团队,该团队将由来自TNC首席执行官办公室、自然保护团队、营销和沟通团队、外部事务团队和DEI团队的代表组成。

此外,组织者希望REPAIR项目将通过探索美国以外的性别、社会经济阶层/种姓和其他重要的公平维度,激发未来的全球模式,有效地为全球BIPOC团体提供多样化的捐助者支持。



“自然保护运动及其他领域的种族不平等对生物多样性和气候的持久成果构成威胁。REPAIR项目将让人们有机会承认这些不平等所造成的伤害,这是

迈向有意义的行动和伙伴关系的第一步。我们迫不及待开启这段旅程!”

— 公平保护干事Meera Bhat



ALPHONCE BLASS MALLYA (先生) TNC坦桑尼亚北部分会项目主任

10多年前,Alphonse Blass Mallya帮助TNC在坦桑尼亚北部建立了首个非洲办事处,并于2021年晋升为该办事处的项目主任。Alphonse对旅游和自然保护的交叉领域有着浓厚的兴趣,致力于联合众多保护合作伙伴、土地所有者、政府官员、捐助者和公众,共同实现该地区的保护目标。

问:多样性、公平、包容和正义(DEIJ)对你意味着什么?

答:这意味着认识到、承认并让有着共同理解的来自不同文化和背景的人们共同努力实现对所有人都有益的保护目标。

问:这在你的工作中是如何体现出来的?

答:在我工作的地方,女性、女孩和其他年轻人在传统上可能被边缘化。在影响生计的关键职位和决策中,确保透明度和平等参与,提高他们的参与度,这是我工作的一部分。树立公平和包容的榜样使我们有更多的机会在自己服务的社区产生积极、可持续的影响。

支持 非洲土著居民主导的自然保护工作

到2050年,非洲人口将翻一番,将给其人民赖以生存的自然资源带来前所未有的压力。如今,TNC比以往任何时候都更需要继续帮助确保土著居民和集体所有土地得到永久保护以及社区主导的持久保护,这些土地仍然是非洲5500万英亩土地的核心。

2021年,非洲地区在TNC [土著土地战略](#) 的DEI工作重心的三个主要领域取得了令人兴奋的里程碑式发展。

工作重心1:保障土著居民的所有权

• 法律认可的社区保护区现在约占肯尼亚全部土地面积的11%,其部分原因是TNC在国家层面的倡导。另外,《2021年肯尼亚国家野生动物普查报告》中包括《领导人对于自然的承诺》(Leaders Pledge for Nature),即到2030年扭转生物多样性的丧失。

工作重心2:培养土著居民的领导能力

• [非洲自然保护领袖网络](#)(ACLN)是一个与 [Maliasili](#) 合作共同创建和举办的指导和培训项目。截至2021年7月,ACLN与来自五个不同国家和24个组织的非洲基层保护高层领袖举行了三场培训。第四场培训现在正在进行中,并且提供支持虚拟学习环境的适应性功能。

2021年是TNC [Tuungane 项目成立](#) 10周年,该项目是TNC与Pathfinder International 合作创立的合伙项目,在非洲各地取得了无数实实在在的成果,包括:

726 位女性获得了经济能力

33 个村储蓄与贷款协会创造了20.1万亿美元的储蓄额



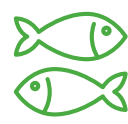
种植了

446万9565

棵树木,首年成活率达86%



12015 公顷
鱼类保护区得到了保护



通过一个社区碳项目,
每年封存 **50** 万公吨二氧化碳当量

180170
项生育健康资源需求得到满足



20477 位农民接受了气候智能型农作方法培训

工作重心3:增加土著居民的收入来源

• 2021年 [Mtangawanda](#) 妇女协会从15名成员发展到30名成员,并继续种植红树林繁殖芽体,将树苗和苗圃培育的幼苗移植到肯尼亚拉穆县的植被退化地区。在TNC的支持下,这个由妇女领导的项目为重要红树林恢复区周围的当地居民提供了收入机会和教育。

“我们知道伐木业者砍伐红树林是为了赚钱,但没有意识到他们在砍伐过程中破坏了红树林。以前,我们以为红树林是自生的。那时我们还没有这些知识。这些组织帮助我们对红树林有了很多了解。”

— Mtangawanda妇女协会创始人Zulfa Hassan

• 在TNC采取措施改善坦桑尼亚南部130多个农场的土壤健康后的第一年,参与农民的作物产量平均增加了32%。现在,TNC正在提供关于这些方面以及技术的培训,以满足食物和收入需求,消除将更多栖息地转变为耕地的压力。



© ROSHNI LODHIA 一位Mtangawanda妇女协会成员正在收获红树林繁殖芽体



© AMI VITALE/TNC 肯尼亚桑布鲁女性制作传统手工艺,在实现收入多样化的同时缓解自然资源压力。

“这是澳大利亚最壮丽的湿地之一。繁盛时期, 这片湿地生态系统拥有丰富的水资源, 孕育着生机勃勃的生命。成千上万只朱鹭和琵鹭聚居在此, 非常壮观。”

— 新南威尔士大学环境科学教授
Richard Kingsford



© ANNETTE RUZICKA 太平洋黑鸭、大鸬鹚、黑天鹅和澳大利亚鸬鹚

在GAYINI纠正不公、恢复土地

这项工作主要集中在Gayini, 这是一片面积达87816公顷的巨大土地, Gayini在Nari Nari语中意思是水。这片土地现在由 **Nari Nari 部落理事会(NNTC)** 拥有及管理, 他们代表着管理 Gayini 达五万年之久的族群。像澳大利亚的许多地方一样, Gayini在历史上遭受了毁灭性破坏, 这种情况直到最近才开始改善。

[点击此处](#)了解更多关于TNC、Nari Nari M部落理事会和墨累达令湿地工作组之间的伙伴关系。



高管视角

“在过去的一年里, 我们与团队成员密切合作, 投资开发和整合了更多关于公平保护的工具和指南。从 [人权指南 \(Human Rights Guide\)](#) 到 [社会保障框架 \(Social Safeguards Framework\)](#), 大家致力于让这一方法成为我们日常自然保护工作的主流。”

首席保护官David Banks

19世纪

欧洲殖民者将土著居民从他们祖先的土地上赶走, 建立城镇和农业基础设施, 这就是澳大利亚近代发展的一部分。



© ANITA PAYNE 澳大利亚有幸拥有10种本土翠鸟。

2019年

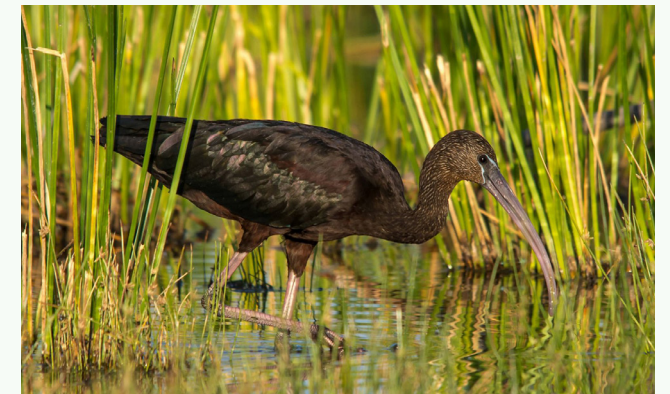
在应新南威尔士州政府前一年提出的Gayini管理提案请求提交成功的应对措施后, TNC在Nari Nari部落理事会上协助将该片土地合法转让给其合法所有者。

如今

TNC继续与Hay和Balranald土著社区合作, 确保可持续性融资模式, 并为Gayini的健康乡土规划发展和实施项目提供支持。



© ANNETTE RUZICKA Gayini的NARI NARI Mabel Fitzpatrick(左)和Kerrie Parker长老



© MARK LETHLEAN 一只光彩夺目的朱鹭在浅水中寻找美味的无脊椎动物。

2012年

在历经近两个世纪以大范围破坏环境为代价的发展之后, 澳大利亚政府和新南威尔士州政府在2012年联合启动了墨累达令盆地计划, 制定了水资源恢复目标, 呼吁保护Gayini地区的19处土地, 并将取水权转让给联邦政府。

从那时起

Nari Nari对道路和基础设施进行了评估和维护, 对文化和遗产遗址进行了保护, 并清除了大量野生害虫。他们还在这片土地上恢复了一种更自然的洪水预防机制, 并铺设了近400公里的灌溉系统, 为牲畜供水。

“我们族群管理了这个地区五万年, 并在这片土地上留下了他们的足迹。现在轮到我们保护、维护和提升我们的文化和乡土, 并再次留下我们的足迹。”

— Nari Nari传统守护者Ian和Rene Woods

性别平等倡议推动亚太地区自然保护工作的影响力

在最新发布的年度影响力报告, [决定性十年的自然保护工作 \(Conservation In a Defining Decade\)](#), 中, TNC 亚太地区分会重点介绍了2021年取得的一些可喜进展。该报告在用大字标题介绍区域进展时指出:

每年减少或封存
760 万公吨
二氧化碳当量

9800 万公顷的
土地 和 2520 万公顷的
海洋
现在得到保护或得到更好的管理

对逾
4.5 万人的生活产生
直接影响

许多领导人称这一成功在很大程度上归功于亚太地区 TNC 员工网络, 他们正在努力使自己的工作场所和自然保护工作更加公平和包容。特别是两项鼓舞人心的由妇女领导的倡议, 表明了人们对包容性的、以人为本的自然保护工作以及使公平保护解决方案符合社区需求和愿望的日益重视。



“之前, 我们不知道性别不平等会对我们的自然保护工作产生多大影响。现在我们知道了, 因此我们有责任分享这些信息, 并确保我们的团队做好准备。”

— TNC 中国分会人力资源总监 Gertie Tang



“对于我们族群来说, 我们的生计完全依赖海洋。但是, 为了满足对食物和金钱的需求, 由于过度捕捞, 我们的海洋资源在数量和规模上都在以非常快的速度减少。”

— Pihi 环境与发展论坛项目协调员 Piwen Langarup

© JUSTINE HAUSHEER/TNC

巴布亚新几内亚在新冠疫情期间促进性别平等

过度采伐对巴布亚新几内亚的一种最重要的自然资源构成了严重威胁。红树林不仅有助于加强当地的食物安全和生计, 还能为沿海社区提供缓冲, 使其免受气候变化引起的国王大潮和风暴潮的影响。


妇女尤其依赖红树林来采收和出售锯缘青蟹来养活家人。男性通常可以获得近海捕鱼所需的设备, 如船只和发动机, 而妇女依赖红树林, 因为她们可以在不离开海岸或儿女的情况下在红树林捕鱼和工作。尽管妇女格外依赖健康的红树林, 但她们历来无法获得有效管理红树林所需的工具、科学培训、网络、资本和其他资源。

这种范式在2016年开始转变, 当时TNC与巴布亚新几内亚居民合作, 展示了红树林的许多经济效益。[Mangrove Market Meri](#) (红树林、妇女和市场, MMM) 便是这些努力其中之一, 这是一个由妇女领导的倡议, 致力于通过社区红树林管理促进自然保护和性别平等双重目标的实现。

2021年, 在新冠肺炎安全和旅行限制快速变化的新环境中, 该团队的韧性受到了考验。为了应对这种情况, MMM 开始利用TNC、美国援外合作署 (CARE) 和其他关键社区伙伴的支持:

 开展新冠肺炎和疫苗接种培训

 领导性别暴力应对培训

 设计、进行和分析社会经济调查

巴布亚新几内亚的新冠肺炎病例仍在稳步攀升, 但MMM 仍在继续帮助巴布亚新几内亚农村地区的妇女。在合作伙伴的支持下, 她们正致力于围绕红树林管理开展教育和制定基于性别的公平政策, 同时探索生态旅游和蓝碳储存方面的创新创收机会。



© NICK HALL 在Toson Hulstai自然保护区, 牧民生活在传统“蒙古包”或帐篷中——这是一种以当地硬木为框架, 用羊毛毡覆盖的可移动住所。

挑战所罗门群岛的父权制

由TNC研究人员领导、剑桥大学出版社出版的 [2021年3月回顾](#) 揭示了一个令人难过和不安的事实：世界各地的妇女都被排除在自然保护决策之外。对于生活在阿纳文岛社区的妇女来说，这往往是现实。阿纳文岛社区是所罗门群岛的第一个国家公园，这里是生物多样性热点地区，也是南太平洋最大的极度濒危玳瑁筑巢的海滩栖息地。

在这个小而偏远的社区，传统的性别角色决定了妇女在自然保护方面可以获得的工作和能力。但当女性有机会参与决策时，结果总是更好。

一个由妇女领导的名为 [KAWAKI](#) 的倡议正在阿纳文群岛开展工作，以增加女性在自然保护和自然资源决策中的参与度。其成员已经开始公开反对性别暴力和歧视，并在2021年成功规划了保护进展，举行了选举，并继续致力于围绕生态系统退化、气候变化和当地采矿威胁展开教育并动员年轻成员参与进来。



“KAWAKI妇女处于气候变化和资源开采的最前线。她们不顾个人安危确保自己的社区拥有发言权。重要的是，我要用自己不应享有的权力和巨大特权来挑战那些让我受益却会让当地女性的安全和发言权得不到保证的制度。我们所有人，包括作为领导、主管和同事的男性都可以加快努力，打破将全世界女性排除在自然保护工作之外的不公平制度。”

— TNC亚太区性别平等顾问Robyn James

© KATE CRANNEY KAWAKI妇女们庆祝Arnavons获宣为所罗门群岛的第一个海洋国家公园。



© TIM CALVER/TNC KAWAKI成员在阿纳文群岛放生一只带有卫星标记的海龟。



王会东 (HUIDONG WANG)
博士 (he/him)
首席保护官

2020年9月，王会东加入TNC，担任中国区首席保护官。他目前负责TNC中国区的土地、淡水、气候、再生农业和海洋团队的营销、对外事务及自然保护战略的管理工作。他还负责管理上海市、深圳市和浙江省的驻地办公室。

问：现在工作中最让你兴奋的是什么？

答：我想分享的一个项目是中国在提升自然保护影响力方面的公平保护项目。当我们在2021年底开始申请资金时，我们专注于云南和四川两省的传统保护活动--尤其是云南金丝猴和大熊猫栖息地。

但在我们与亚太地区同事进行第一次讨论后不久，我们意识到需要确保我们的实地保护工作与DEI原则保持一致，这样将有助于提高妇女和当地少数民族的能力并为他们的生计提供支持，从而促使人与自然和谐共生。于是，我们重新设计了项目活动，而我们的实地保护小组现在正在落实这些项目活动。



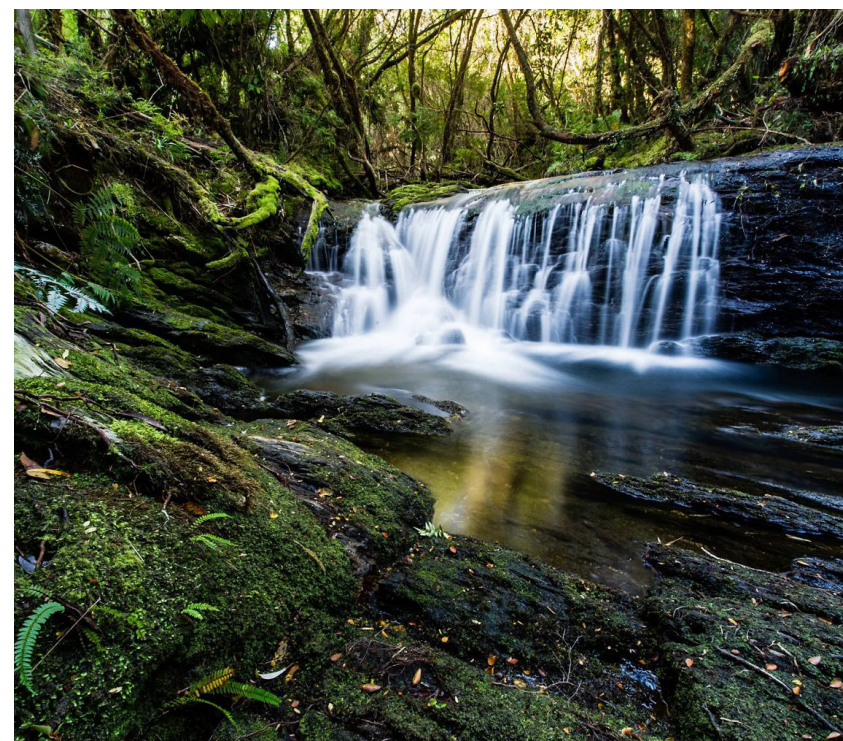
智利南部的“氧气工厂” 见证知识就是保护

智利南部的瓦尔迪维亚海岸线上，有一个地区是帮助人类改变地球进程的关键。大约二十年前，TNC在拯救了60,000公顷遭受大规模砍伐的古老温带雨林后，成立了La Reserva Costera Valdiviana (RCV)。

如今，RCV占全球受保护的温带森林保护区的10%，新的公私合作协议为智利的首个森林碳固存项目保护的森林面积增加了7.4万公顷。一个由马普切/维利切社区成员Danilo González Huala领导的当地研究人员和公园巡护员团队与居民携手合作，实施以土著知识和自豪感为中心的环境战略。

Huala说：“人们还没有认识到自然保护是一种理念，一件对人人有益的事情。我把这个保护区称为‘氧气工厂’，因为工厂只有一个目标，那就是生产。我们加工氧气和水，我们甚至还为维持地球温度贡献力量。”

在RCV赢得受保护地位前，Huala“知识就是保护”的口号就已经在帮助社区应对环境挑战。1997年，当地居民成功地修复了一个非常重要的水域。2006年，RCV的女性成功游说旅游部门，现每年接待成百上千名游客。伐木曾经在他们的社区中广泛存在，但如今对当地居民来说不可想象。



© NICK HALL 智利洛斯里奥斯省La Reserva Costera Valdiviana的瀑布

DANILO GONZÁLEZ HUALA
(he/him)

瓦尔迪维亚海岸保护区项目公园巡护协调员

DANILO GONZÁLEZ HUALA于2006年加入TNC，现在为瓦尔迪维亚海岸保护区公园巡护项目的负责人，该保护区是TNC在智利气候行动工作的重点项目。HUALA是当地土著马普切/维利切社区的成员，他的口头禅“知识就是保护”描述了他作为环境教育工作者的角色。

问：现在的工作中最让你兴奋的是什么？

答：我认为最让我兴奋的是，在一个健康的环境中与对我们每天做的事情充满尊重和热情的人们一起工作，而这份尊重和热情体现在我们每个人的行动中。我很感激能在一个让个人和社区都参与进来一起进行自然保护的地方工作。

问：多样性、公平、包容和正义(DEIJ)对你意味着什么？

答：对我来说，多样性、公平、包容以及最重要的正义，是良好理解的基础。这是我们努力实现的目标，我们负责保护我们的领土，并对所有参观这片领土或居住在周围社区的人们实行公平对待。我的目标之一是以我希望别人对待我的方式对待别人。



© ASSOCIAÇÃO DE MULHERES INDÍGENAS EM MUTIRÃO 土著妇女成为巴西奥亚波基地区自然保护活动的中流砥柱。

“绿色药房” (GREEN PHARMACY) 让巴西妇女在自然保护中拥有发言权

巴西生长着许多本土药用植物，这些植物为当地居民提供非药物救助。这些植物扮演着另一个重要的角色：它们让土著妇女在自然保护方面拥有发言权。土著妇女是药用植物园知识的传统持有者，也是其药草和精油的独家生产者。然而，她们担任领导和决策职位的比例历来偏低。

2021年，在TNC分析师Rafaela Carvalho的支持下，这种情况开始有所改变。巴西奥亚波基地区的妇女创建了一个“绿色药房” [Green Pharmacy](#)，Carvalho在那里与她们相识，帮助她们进行药用植物交易，并讨论一系列应对气候变化和加强土著领导的自然保护工作的战略。今年年初，奥亚波基妇女通过“绿色药房”项目出版了一本书籍：《我们的知识》(Our Knowledge) 分享了保护、生产和使用药用植物的专业知识。

此外，Carvalho还致力于影响该地区与气候和性别平等有关的公共政策，并增加奥亚波基妇女在组织委员会中的人数。这一系列努力使得当地妇女获得了更好的决策层职位和更多的经济机会。实际上，一些妇女现在成为家庭的唯一收入来源。



© ASSOCIAÇÃO DE MULHERES INDÍGENAS EM MUTIRÃO 巴西奥亚波基地区土著妇女进行药用植物交易。

“谈到自然保护时，我们必须将土著土地纳入考虑，因为它们有助于保护生物多样性。而土著妇女是这些自然保护活动中的中流砥柱。”

— TNC巴西分会土著居民和当地社区分析师
Rafaela Carvalho

巴西帕拉州的土著政策工作

在巴西帕拉州, TNC自然保护专家Luciana Lima致力于为土著居民可持续经济活动的管理提供支持, 同时对森林产品和资源的价值进行评估。

其工作重点之一是影响政府在药用植物种植和天然手工艺品生产方面的相关政策, 巴西各地的土著妇女在这方面拥有独特的能力。Lima希望通过帮助公立学校和政府经营的机构提供这些和其他天然产品来支持持续的收入来源。

2021年9月, 随着TNC与亚马逊合作推出一个再生再造林碳储存平台——[农林业恢复加速器](#), 这些努力开始得到回报。该平台将为该地区成千上万的农民和生产者增加收入机会。

TNC今年初发布的最新版“[话语权、选择权和行动权\(VCA\) 框架](#)”强调了这一加速器, 将其作为地区利益相关者对话和决策的成功范例。

“得益于妇女的领导作用, 巴西的土著社区正在为后世保护自然, 减缓气候变化, 并加强他们的文化。”

— TNC巴西分会自然保护专家Luciana Lima



© KAMIKIA KISEDJE 巴西帕拉州妇女在兴谷河水域寻找Tucun纤维。



高管视角

“在最近一次去我们位于巴西帕拉州的Focal Place保护区的旅行中, 我对我们巴西团队和Provide团队正在执行的系统思维方法印象深刻。Focal Place保护区是我们拉丁美洲项目中亚马孙地区标志性保护区的一部分。在土著土地权利、政策改革、可持续供应链、碳融资、农田改良管理规范和毁林预警技术系统等方面开展工作。

我以前在澳大利亚、蒙古、坦桑尼亚和肯尼亚的土著保护战略中看到过这种方法, 这里只是列举几个杰出的例子。但是我还没有看到过比巴西帕拉州更好的系统思维方法方面的例子。我们需要持续关注, 关注来自TNC任何地方的亮点--来自TNC多样化和繁荣的全球社区中的所有国家、语言、文化和栖息地类型的亮点。”

全球保护总干事Matthew A. Brown



© SUSAN MIHALO 帝王蝴蝶节庆祝帝王蝶及其每年迁徙到墨西哥的文化意义。

帝王蝴蝶节 展现了自然保护的文化影响

每年秋天, 随着北美气温开始下降, 标志性的橙黑相间的帝王蝶就会布满天空。它们每天向南迁徙100英里, 其主要目的地是墨西哥米却肯州的冷杉林。

这些帝王蝶出生在美国, 从未去过墨西哥, 这使得它们3000英里的迁徙之旅在美国中西部和东部的许多墨西哥社区中具有象征意义。促使帝王蝶向南迁徙的环境因素对自然保护主义者也有重要意义: 它们的迁徙现在受到温度变化、干旱和其他气候变化影响的威胁。

在印第安纳州的东芝加哥, TNC及其合作伙伴每年9月都会举办社区活动来纪念这一迁徙旅程。帝王蝴蝶节 ([El Festival de la Monarca](#)) 恰逢美国的全国拉美裔传统月, 这一节日通过教育活动、音乐、艺术和舞蹈等庆祝活动提高人们的意识, 团结周围的社区。今年是芝加哥东部为该节日举办庆祝活动的第5个年头。

在墨西哥, 早在西班牙殖民之前, 你就可以从土著群体的石雕和绘画中看到蝴蝶的形象。在一些故事中, 它们是亲人归来的灵魂。在另一些故事中, 蝴蝶是战死沙场的归来战士。”

— TNC印第安那州分会项目主管
Joel Perez-Castaneda



SHERRY CONSTANTINE (女士)
TNC东加勒比分会项目主任

她职业生涯的大部分时间都致力于海洋保护, 降低人类和自然面临的气候变化风险, 并制定可持续性融资计划, 为东加勒比国家的环境项目提供长期融资。

她利用自己丰富的领导经验以及在科学、研究、教学和项目管理方面的知识和技能, 帮助她的团队以整体策略应对每一个新挑战。加入TNC前, Sherry曾担任圣卢西亚标准局的行政总监, 她的职业生涯始于加勒比区域性渔业机制秘书处, 曾是那里的一位生物学家。

问: DEIJ在你的工作中是如何体现出来的?

答: 就我在TNC的工作而言, 我做了大量的社区工作, 无论是与社区一起还是为社区工作。因此, DEIJ原则是我们设计和实施项目的基础。我们从事了大量的社区咨询、参与和教育工作。此外, 作为我们项目设计流程的一部分, 我们考虑个体的想法和才能以及他们的需求, 这样做有助于让与我们保持紧密联系的人们感觉受欢迎、重视和肯定。

我努力确保人们因其独特的贡献和观点而受到赞赏。依我之见, 这会带来更多的创新思维, 从而有助于产生更持久的结果和更好的行为方式。

我试图带领我们的项目团队在制定决策时公开质疑自己的假设, 这样我们就不会迷失在“正常”的思维或行为方式中。

东南欧项目支持社区主导的河流管理



© SAMANTHA SANCHEZ/TNC 位于黑山共和国泽塔河上的TNC项目的高水位

东南欧拥有极其丰富的生物多样性和自然资源，但遗憾的是，这些资源大多仍然没有得到充分保护。TNC东南欧项目的总体目标是确保这些共享资源得到保护和可持续利用。

TNC开展了许多项目、建立了许多伙伴关系并采取了很行动，使该地区的地方和国家政府、专家和活动家参与进来。巴尔干水项目(BWP)是目前受到特别关注的一个重点领域，其目的是为西巴尔干半岛具有较高生物多样性的两条重要河流制定和实施一个持久的淡水保护框架。

黑山共和国的泽塔河和波斯尼亚的内雷特瓦河上游都有濒危鱼类的重要栖息地，包括几近灭绝的泽塔软嘴鲱鱼。



© SAMANTHA SANCHEZ/TNC 斯洛文尼亚Mostnica峡谷小道附近的全景

“ 在当地学校和社区参与者的支持下，我们的合作伙伴已准备就绪并愿意促进生物监测方案在黑山共和国的直接应用。我们希望在我们的工作中发扬这种热情，最终目标是保护该地区的淡水生物多样性。”

— 东南欧项目协调员Tamara Preininger Horvat

TNC与当地伙伴合作，对泽塔河自然公园进行了社会经济分析，并成功地为该公园制定和实施了一项以公民为基础的区域生物监测方案。现在，这些分析结果被用来为即将出台的社区管理计划提供指导，其中包括旨在建立当地居民和管理当局之间信任和沟通的沟通战略和外联措施。

与此同时，在内雷特瓦河上游溪谷，该团队正在努力进行一项由社区验证的保护区指定研究。TNC的东南欧项目正在不断扩大，因此，团队成员们将继续探索有效的当地资源保护倡议，同时增加和改善对指定受保护河流的社区管理。



© JEN GUYTON 在柏林市中心的Dom Aquaree屋顶上，养蜂人Andreas Bauer代表当地致力于促进养蜂业的Stadtbiene组织照料两个蜂箱。

柏林开展再造项目以应对气候变化

2021年，灾难性洪水席卷德国和其他欧洲国家，造成200多人死亡。从那以后，TNC的城市绿化项目与夏洛滕堡-威尔默斯多夫自然保护部合作，努力解决城市洪涝、酷热等问题。

一个非常明显的例子是，去年夏天，合作伙伴在柏林可容纳5万人的威尔默斯多夫体育场放牧绵羊--这是一个试点项目的一部分，该项目旨在加强城市生物多样性，同时测试一种廉价、低碳的景观维护方式。这些努力建立在柏林全市创新努力的基础上。绿地面积目前占德国首都的近三分之一，骑自行车出行占有所有交通工具的13%以上。



© JEN GUYTON 绵羊在俯瞰柏林体育设施的山坡上吃草。



© JEN GUYTON Marina Weis在柏林Tempelhofer Feld照料Allmende-Kontor社区花园。

NATURE UNITED合作伙伴在加拿大重新定位土著权力



© PAT KANE 前环境部长CATHERINE MCKENNA和ŁUTSĒL K' E DENE FIRST NATION前任酋长DARRYL MARLOWE在签署建立THAIDENE NĒÉ的协议后庆祝。

十多年来, TNC在这片土地上的业务部门(现称为加拿大 Nature United)一直与土著社区和合作伙伴密切合作。这项工作的基础是承认传统保护植根于殖民主义并相信土著权力和管理对健康的土地、水域和社区至关重要。

恢复与土著居民的关系

2021年, Nature United对其组织优势和不足进行了全面评估。一家由土著居民领导的研究公司Reciprocal Consulting牵头进行了这一评估并分享了一些建议, Nature United正在利用这些建议规划其走向土著居民的真正盟友之旅的后续行动计划。

“鉴于我们主要与土著社区合作推进我们的自然保护工作, 并且我们的团队由加拿大和美国公民组成, 我相信继续努力与土著合作伙伴建立正确的关系是我们DEIJ工作的一个特别重要的部分。”

— Nature United土地项目协调员 Zahra Remtulla

加强土著治理

2021年, Thaidene Nëné基金已全部资本化并启动, 用于支持Łutsël K' é Dene土著居民对650万英亩土著保护区的长期管理。该项成就是与TNC、Nature United和Łutsël K' é Dene土著居民在长达十年的合作中取得的一个重要里程碑。

“Łutsël K' é Dene土著居民守住了自己祖先的土地, 但他们也意识到这只是成功的一半。他们需要与世界分享一个共同的愿景。”

— Nature United西北地区负责人 Tracey Williams



© RUTH FREMSON/THE NEW YORK TIMES 一艘Kitasoo Coastal Guardian Watchmen和Spirit Bear Lodge经营的船只位于不列颠哥伦比亚省克莱姆图附近。



© PAT KANE Łutsël K' é Dene First Nation社区参加了一场标志着Thaidene Nëné受到官方保护的舞会。

培养和保持土著领导能力

新兴领袖倡议主要围绕Nature United支持的项目开展工作, 这些项目由其服务的土著社区设计、领导和倡导。这种模式使项目能够反映独特的文化和身份认同, 应对当地挑战, 并适应社区特有的因素。

“自然保护不仅仅是保护土地; 也是保护活态文化、当地生计和子孙后代的未来。”

— Nature United行政总监, Hadley Archer

提高土著居民的管理能力

Nature United向加拿大各地的土著守护者提供技术支持、网络和其他重要资源, 这些守护者作为自己领土的眼睛和耳朵, 监测和管理加拿大各地的土地和水域。

“在这份守护工作中, 我听到鸟儿歌唱, 感受到阳光或雨水洒在脸上, 听到风声和水声, 感受到森林的能量。所以, 又有谁不想成为其中的一分子呢?”

— Wei Wei Kum土著居民, 土著守护者 David Cliffe

在组织层面, Nature United致力于为所有员工、合作伙伴、捐助者和志愿者共同创造一种公平的文化以及一个多样化、包容且安全的工作场所。这不仅需要承认他们在一个更大的社会中的作用, 这个社会在历史上给予许多人特权, 剥夺了其他人的权利并使他们边缘化, 同时还需要寻求具有以下特点的伙伴组织:



以合作伙伴为中心 在信任和利益共享的基础上建立合作关系。



社区驱动 面向多样化需求、优先事项、专业知识和使命



多样化 思想、经验、合作和行动上的多样化。



互惠 成为互相学习、互相支持的分享者。



明确且落实责任 成为期望、角色和责任的沟通者。



灵活性和适应性 适应不同的需求、限制和相互矛盾的优先事项。

五大湖白鲑 恢复项目进入试验阶段



© TNC TNC自然保护科学家Matt Herbert拿着一条在马尼斯蒂河采集白鲑样本时捕获的弓鳍鱼。

像湖白鲑这样的本土鱼类在维持五大湖食物网和数世纪以来管理其渔业的土著居民生计方面发挥着至关重要的作用。遗憾的是，入侵物种、长期以来的过度捕捞、支流筑坝、栖息地丧失和气候变化导致物种持续减少。

稳定和重建五大湖区渔业的关键步骤是恢复和重建关键饵料鱼种群，特别是那些为商业渔业提供支持，同时也是鲑鱼、湖鳟和碧古鱼等受欢迎的游钓鱼类的猎物的鱼类种群。

TNC密歇根分会以此为目标，于2018年开始与自然资源部、Odawa Indians的Little Traverse Bay Bands和Sault Ste合作。Chippewa Indians的Marie部落(Sault部落)研究五大湖区下降的白鲑数量，并帮助为恢复解决方案提供信息。

包括对密歇根湖支流进行年度调查，确定白鲑是否像一个多世纪前那样利用河流产卵。虽然该团队在调查工作中发现了虹鳟鱼和碧古鱼等许多物种，但在密西根下半岛尚未发现在支流产卵的白鲑。

如今，Sault部落已经开始在孵化场孵化白鲑鱼卵，期望建立这些支流产卵白鲑的新种群。如果这些鱼卵能够顺利“过冬”，那么该团队将能够在幼鱼期将这些鱼放回河里，这样它们就可以在它们的栖息地留下印记，并最终返回产卵。



© JANET LINDHOLM 两只雌性海绵蛾在树上产下海绵状的卵。



LEIGH GREENWOOD (女士)
TNC森林健康项目主任

Leigh的大部分工作涉及通过创造性和协作性的解决方案，动员国内外利益相关者为各种共同目标而努力。10多年来，她还领导了TNC的“不转移柴火”(Don't Move Firewood)公共宣传运动。

问：现在的工作中让你兴奋的是什么？

答：目前，我对我们与美国林业局建立的新型伙伴关系感到兴奋，该伙伴关系将针对五种严重受虫害威胁的树木进行研究和修复。我很高兴能领导这项工作，这需要以开创性的速度和规模推动技术进步。

问：DEIJ在你的工作中是如何体现出来的？

答：2020年，我发现有必要倡导给我们保护区中的一种入侵昆虫重新命名，它的常用名是一种带有攻击性的种族诽谤。这种昆虫，现在正式更名为海绵蛾[左图]，它在入侵物种科学和美国四分之一以上的后院和森林中非常常见。由于其知名度很高，因此我知道重新命名的过程会异常复杂--这导致了一些艰难而重要的对话。科学的语言很重要，我很自豪能够尽自己的一份力量来取代带有种族主义、排他性和伤害性的术语。



高管视角

“我在TNC的目标包括提高员工对DEIJ问题的认识，并对我们的保护项目审查流程进行改进，以确保风险审查的正确落实。我也是我们新成立的全球法务和企业风险团队DEIJ工作组的坚定支持者和成员。我们的目标不仅包括创建一个便于进行有意交流和学习的空间，还包括寻找方法确保DEIJ问题融入我们的个人和职业发展计划。”

TNC总法律顾问
Nathalie Augustin



© MATT HERBERT/TNC TNC员工和MDNR合作伙伴在埃斯卡纳巴河采集白鲑样本。(2018)

阿拉斯加州海岸信托基金展示了土著居民主导的保护模式



© ERICA SIMEK SLONIKER/TNC 阿拉斯加东南部的通加斯国家森林包括Emerald Edge地区的北部。

阿拉斯加东南部的通加斯国家森林 (Tongass National Forest) 每亩的生物量比地球上任何其他雨林都多, 被称为“北美之肺”, 并被公认为是应对气候变化的堡垒。

该地区是特林吉特人、海达族人和钦西安人的祖居地, 几个世纪以来, 他们一直管理着这片土地和水域, 并依赖木材业作为其社区为数不多的可行经济机会之一。但是通加斯长期以来一直是巨大的原始森林采伐环境冲突的温床。这些冲突导致这片森林未能得到持久保护, 而且忽视和侵害了该地区的土著居民。

建立信任以修复这个地区

认识到这种冲突及其对社区和自然保护工作的破坏性影响, TNC在过去十年中一直在与当地部落和机构以及其他当地合作伙伴携手合作, 建立信任和合作关系。在这些努力的推动下, 可持续东南伙伴关系(SSP)诞生了, 其集体影响模式旨在修复该地区的关系, 为当地土著领袖和管理者让路。

在这一成功的基础上, 2021年, 通加斯国家森林和阿拉斯加东南部最大的土著公司及最大的私人林地所有者--Sealaska--独立宣布, 二者都将放弃砍伐该地区的原始森林, 转向保护原始森林。

为了支持这一转变, SSP发起了海岸信托基金, 这是一项永久性基金, 用于为恢复和社区康复项目、负担得起的住房、土著管理方案和其他可持续经济发展提供资金。通过优先考虑进行社区福祉方面的投资, 该地区将有一系列新的机会, 来加强地方和部落在管理和保护地方资源方面的决策权。根据海岸信托基金, 美国林业局和阿拉斯加土著公司拥有的大约200万英亩的土地将由社区统一管理。

该信托基金已经获得了2000多万美元的资金--包括来自Sealaska、TNC和区域慈善基金会的大额捐款--以及SSP合作伙伴对扩大基金规模的承诺捐款, 将为未来几代人的社区优先事项和管理活动提供永久的资金来源。

关爱那些关爱自然的人群

TNC阿拉斯加州分会社区发展专家Crystal Nelson, 是阿拉斯加州东南部的特林吉特土著人。她的工作有助于促进TNC和SSP在该区域实现土著居民主导的经济和社区发展的愿景。

Nelson说:“在我的特林吉特文化中, 领导力是按照你关爱他人的程度来衡量的。在特林吉特经济学中, 我们储存资源, 然后以koo.éex' --或夸富宴的形式重新分配它们。将海岸信托基金视为一个遗产项目, 来帮助照顾我们的人民和这个地方, 让我很有成就感。”

Nelson指出, 殖民地化严重限制了阿拉斯加土著人对土地和水域的主权, 剥夺土著居民所有权的过程留下了延续至今的显著创伤。因此, 集体修复工作是SSP和海岸信托基金的工作重心。

Nelson表示:“这些后果为我们今天的工作奠定了基础。当我们前往仍在遭受殖民统治的土著社区时, 我们需要考虑一种全局的保护策略。海岸信托基金将投资于加强合作关系和社会资本。通加斯地区持久保护的最大阻碍是冲突本身。没有修复, 就不可能有其他结果。”



© ERIKA NORTEMANN/TNC 在阿拉斯加东南部威尔士王子岛上的海达堡举行图腾柱升起仪式。



© CHRIS CRISMAN Danial Frank在阿拉斯加海达堡附近钓鲑鱼。

海岸信托基金指导原则

-  尊重和支持土著居民的话语权、治理权和领导力
-  与下一代共同规划, 展望下一个100年
-  平衡经济、社会和环境福祉
-  以同理心、慷慨和目标来合作
-  重视所有知识体系的完整性, 包括那些植根于10000多年土著历史、传统和管理的知识体系



CRYSTAL NELSON (女士)
TNC阿拉斯加州分会社区发展专家

Crystal Nelson是特林吉特人，也是阿拉斯加德赖湾座头鲸之家(Humpback Whale House)的雷文-科霍(Raven-Coho)人。作为土生土长的朱诺人，她在社区和经济发展方面拥有15年的丰富经验，其中5年致力于制定社区优先解决方案来解决通加斯国家森林木材冲突问题。在TNC的Emerald Edge项目中，Crystal致力于促进阿拉斯加东南部土著居民和当地社区的可持续经济、生态管理能力、修复和种族平等。

特林吉特人、海达族人和钦西安人从一开始就聚居在阿拉斯加东南部和加拿大周围地区，通加斯雨林的陆地和水域明显是他们的一个祖居地。如果你参观特林吉特人位于德赖湾的祖居地，你会看到我族人民的创世故事中的地标。当乌鸦从鲸鱼肚子里飞出来时，人和狗的巨砾变成了石头。乌鸦磨掉了他的喙，在山上切割出锯齿状的角度山谷。当乌鸦拉着食物独木舟时，他的脚挖进了沙子里，留下乌鸦的脚印。

我的母系血统来自德赖湾的座头鲸之家(Humpback Whale House)，它是以《乌鸦循环》(Raven Cycle)中的一个故事《乌鸦与鲸鱼》命名的。我来自雷文-科霍氏族，但还有许多来自通加斯的氏族，每个氏族都由大家庭组成，他们的故事和历史与这片土地有着不可分割的联系。我们的保护工作应该尊重这些联系，努力维护土著居民的权利，并增加他们在其领土上的权威。

支持世界各地的民族自决社区

由于项目和结果由社区自主决定，海岸信托基金代表了一种创新且迫切需要的替代方案，替代以往的保护融资模式，这些模式强加了西方保护标准和目标，而不是以社区的观点和需求为中心。在这一平衡保护工作和社区优先事项的关键时刻，海岸信托基金代表了一个开创性的联盟，表明当社区参与决定土地和水域的管理方式时怎样做才是可行的方式。

对于那些寻求减缓气候变化及支持土著居民和地方社区的人来说，任务非常明确：听取当地领袖的呼吁，将土著居民的价值、权利和权威纳入愿景和前进道路。

海岸信托基金为另一种保护提供资金：一种明白人类和社区是健康环境不可分割的组成部分的自然保护。



高管视角

“将公平纳入我们自然保护工作的目标，不是为了与众不同；而是为了成为更好。以公平为中心不会让我们偏离使命，而会使我们的使命符合更多人的需求。保护工作做得好应该对更多人有益，并得到更多人的支持”

北美地区总干事
Jan Glendening

华盛顿州的大片土地 归还给了科尔维尔部落



© JUSTIN HAUG 华盛顿州通克克里克山谷(TUNK CREEK VALLEY)的风景

科尔维尔部落坐落在连接喀斯喀特山脉和落基山脉的栖息地走廊上，位于华盛顿州通克克里克山谷(Tunk Creek Valley)腹地，他们从远古时代就开始管理自己的知识体系。然而，撕毁的条约和违背的承诺长期以来一直威胁着他们与这片土地的关系。

1892年，国会通过了一项法案，该法案将科尔维尔部落最初的保留地一分为二，其中包括通克克里克山谷。不久后，Figlenski家族购买了山谷中的土地，建造了一座9243英亩的牧场。但近年来，随着Figlenskis家族的几代人逐渐离世，这个家族的愿望变成了出售这片土地，但前提是这片土地将得到良好的生态保护和管理。

总部设在华盛顿州的非营利环保组织Conservation Northwest听说了这笔交易，并希望在加强土著关系的同时保护这些土地。在大自然保护协会赠送的邻近土地和当地捐助者的支持下，Figlenski牧场被购买，并立即转让给科尔维尔保留地联盟部落(Confederated Tribes of the Colville Reservation)，他们将利用这些土地进行土地教育、传统医学、植物测量和培训。

TNC华盛顿州分会在这次土地转让中所起的作用相对较小，这表明它更多地致力于支持合作伙伴和了解土著社区在建立更好的联盟方面的优先事项。该分会相信，通过合作，我们可以创造一个基于社区福利和活力的持久的共同自然保护愿景。

“当TNC受邀加入这一愿景时，我们发现该愿景与我们对支持和提升土著居民主导的自然保护工作的关注完全一致。我们知道，通过尊重和支持这些土地的土著管理者，我们可以一起取得更多不仅对自然，而且对人类都有意义的成就。”

— TNC华盛顿州分会保护主任James Schroeder

© JUSTIN HAUG



© TNC 志愿者们为华盛顿州公投议案收集签名。(2018)

挫折为华盛顿气候政策倡议带来宝贵的决心



© TNC Volunteers gather signatures for a Washington State ballot initiative. (2018)

环境公平和正义与气候危机息息相关。近年来，华盛顿州已成为研究成功而复杂的气候立法的一个案例。TNC在华盛顿州首次参与的气候政策倡议是《732号税收中性碳税公投议案》。这个最终未能成功通过的议案让该分会意识到，成功而公平的气候政策需要更广泛和更具代表性的声音联盟。

环境正义非营利组织，由黑人、土著和有色人种(BIPOC)领导的社区组织以及当地部落和劳工代表成立了气候联盟。2018年秋，该联盟推动了《1631号公投议案》，该议案提议向华盛顿最大的污染企业征收费用，并提出一项对空气和水资源的清洁能源保护进行投资的公平支出计划，建议优先考虑受气候影响最大的社区。TNC为该议案提供了大量资金，并担任气候联盟宣传运动指导委员会主席。然而，尽管联盟尽了最大努力，但石油公司还是以该州历史上最大规模的反对公投议案运动压制了这项措施。基于信任和已建立的关系，TNC正式加入该联盟，迅速推动并领导通过了华盛顿州现已颁布的《2019年100%清洁能源法案》——《清洁能源转型法案》。

2021年立法会议召开时，影响气候政策争论的三个重要因素包括：1) 在组织领导层和员工更替的关键时刻，COVID对联盟建立关系方面的影响有限；2) 华盛顿的政治领袖们决心在气候立法上有所作为，而民主党人在参议院占据多数席位；3) 部落民族致力于有意义的气候政策，将其作为维护部落主权和条约权利的基本组成部分。

这场完美风暴让两个法案相互对立：由州长和参议院环境委员会主席提出的《气候承诺法案之碳总量限额与交易管制法规》与由气候联盟的两名女性民意代表和环境正义领袖领导的《华盛顿强碳税和债券倡议》。

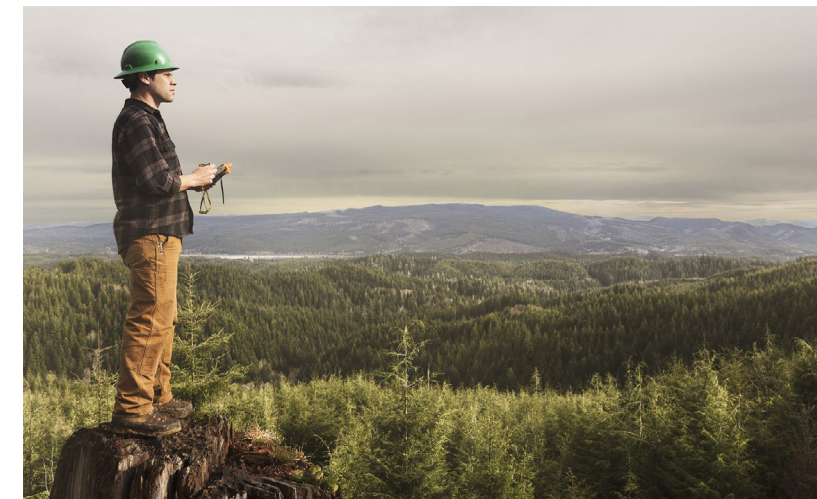
TNC认识到这一机会，为这两项法案提供了支持，并共同制定了一套环境公平标准，以解决负担过重社区所关切的问题。很明显，只有在《气候承诺法案》向前推进的前提下，TNC才能将重心转移到倡导改进上来。一些由BIPOC领导的联盟伙伴，出于对一线社区受到格外严重影响的担忧以及对市场机制的哲学反对，因而强烈反对总量限额与交易管制，对TNC的支持感到不安。加上联盟组织中领导层的更替，这一挫折破坏了许多曾经促成共识的基础关系和信任。

得益于19个部落政府和一些黑人及拉丁裔领导的组织的支持，《气候承诺法案》得以通过，其中包括一些规管空气质量和解决污染负担的关键条款，确保减排计划的完整性，并为负担过重的社区提供公平投资。尽管这是朝着协调总量限额与交易管制及环境公平目标迈出了开创性的一步，但合作伙伴之间的不同观点致使多个BIPOC领导的组织退出了联盟。

“我们迫切需要采取应对气候变化的行动，并且我们可以预见会出现争议和不同意见。在各国推行气候政策时，至关重要的是要认真思考谁受到的影响最大或受益最多，以及谁的声音未被倾听到。”

— TNC华盛顿分会领导层声明

从这些经历中，TNC华盛顿分会领导层开始认识到，环境公平和正义必须根植于我们的价值观、优先事项和气候立法中。这是我们正在走过的旅程，在我们努力践行这些价值观的同时，偶尔会遇到挫折，然而，我们仍然承诺为我们的行动负责，修复破裂的关系，坚持不懈，确保气候政策的公平实施，并为气候行动而共同努力。



© TNC 大自然保护协会在这个美丽的州帮助保护了超过80万英亩的土地，并且我们目前管理着超过10万英亩的土地，确保生态完整性和韧性。



高管视角

“当我们看到政策提案或制定新的保护政策时，我们会不由自主地问自己，如果我们制定这样的政策，谁受益谁受损？这些政策选择会如何改变社区与自然互动的方式？我们是否考虑过他们会如何看待这些政策？”

政策和政府关系全球负责人 **Darci Vetter**



© TOMMY COREY 有色人种狩猎组织(HUNTERS OF COLOR)提供一个安全、公平的地方供黑人土著社区和有色人种(BIPOC)狩猎、收获和烹制白尾鹿。



© TOMMY COREY HOC周末参与者BENITA LAW-DIAO participant

与有色人种狩猎组织 (HUNTERS OF COLOR) 共度周末的感受

2021年11月,有色人种狩猎组织(HOC)在TNC位于纽约州北部的Hannacroix峡谷保护区举办了为期三天的活动。通过“从田野到餐桌”的狩猎方式,参与者分享了弓弩技能、收获最佳实践和白尾鹿烹制技巧。该活动由HOC与野外狩猎和垂钓协会(Backcountry Hunters and Anglers)及国家鹿协会(National Deer Association)联合举办,TNC纽约州分会的Common Ground Fund为活动提供了资金支持。

基于狩猎是对自然保护的补充和现代自然保护应该以土著知识为指导的双重信念,HOC项目为黑人、土著和有色人种(BIPOC)在社区中学习、分享和狩猎提供了安全、公平的空间。

和所有的HOC项目一样,这个活动也体现了土著人为了自然保护、维护食物主权和保护祖先传统而狩猎的土地管理价值观。这是在莫霍克山谷举办这次活动的主要动力,莫霍克山谷是豪德诺索尼(易洛魁)部落联盟中的Kanien' kehá:ka (莫霍克族)的故乡。

“我一直在努力想出一个完美的词来描述这段经历,最终我的感受是:这是一段改变人生的经历。当我来参加这个活动时,我说我对大自然的体验似乎是不完整的。能够到野外去,和经验丰富的猎人一起,学习他们穿越和观察森林的方式,即使只是短暂的,也教会了我很多。我一回到家,就已经准备好计划下一次旅行了。它令人上瘾,让人充实,我很高兴有机会参与其中。”

— HOC周末参与者Liana George

有色人种狩猎组织(Hunters of Color)是美国唯一一个由BIPOC领导的非营利狩猎组织。狩猎者每年为自然保护工作贡献16亿美元,但自20世纪80年代以来,参与人数一直在稳步下降。HOC邀请所有人前往huntersofcolor.org了解更多并参与进来。



© TOMMY COREY LYDIA PARKER

HOC旨在消除猎人准入壁垒,促进种族公正,以应对一个毁灭性的现实:美国97%的猎人是白人。

“这个状况并非偶然。为了对未来抱有希望,你需要了解走到今天这一步的历史原因。首先,我们将土著居民从我们的土地上赶走。其次,我们划出红线,美国农业部实际上有法律规定有色人种,尤其是黑人,不能搬到某些街区。这种种族主义和红线标示融入我们的社区建设之中。而且可以进入狩猎地区的物业并非为有色人种预留。它是留给美国农业部认为会让附近社区升值的人。”

— Lydia Parker, Mohawk Nation, HOC创始人兼执行董事



我们如何合作

“包容性沟通战略”(Inclusive Communications Strategy)于2021年启动,旨在提高我们的所有工作中公平沟通的透明度、一致性和支持度。自1月份以来,不同职能部门和专业领域的同事一直在带头确定TNC的公平承诺,其中包括一份承诺确认书、一份公平声明和一份行动计划。公平承诺书将有助于指导我们在全局的工作,并为采取实际行动提供最佳出发点,帮助推动更公平的自然保护工作。该合作项目由GDEI、保护、营销与沟通团队和人事团队共同发起。公平承诺书将于2022年12月定稿并与大家共享。



“看到公平承诺工作取得成果,令人兴奋。就像多样性、公平和包容性工作所必需的那样,我们已经能够花时间明确目标、方法、合作、互惠以及我们如何让我们的同事参与这个项目。”

— 公平声明工作流联席领导、TNC内部DEI沟通副主任 Rocio Johnson



SAMANTHA SANCHEZ 女士
全球总部办公室
发展部捐助者关系
高级捐助者管理干事

Samantha Sanchez 于 2013 年通过伊利诺伊州分会加入 TNC。然后，她在 2019 年以“回旋镖”的身份返回 TNC，担任捐助者管理官，支持由 30 多个主要捐赠级别的个人、基金会和企业捐助者组成的投资组合。

[点击此处](#) 观看对 Samantha 的访谈。

问：你所从事的工作最让你兴奋的是什么？

答：我很高兴能领导我们目前的命名指导项目，当看到我们为 TNC 带来更多宣传活动和高知名度的筹款机会时，我们深信这是一项非常重要的项目。该项目涵盖保护区、其他大规模机会，以及荣誉命名、捐赠基金、实习、研究、员工/主席基金和规划。

在这项工作中，我有幸与整个组织的十几个业务部门以及不同的合作伙伴合作。在他们的帮助下，我起草了一份有关命名机会的公平性的文件，确保所有业务部门以适当、一致且公平的方式获得这些机会。除我们的工作外，土著居民和当地社区团队针对保护区发布了广泛且具有前瞻性的观点，利用我们的保护区 (Leveraging Our Lands) 团队正集中精力重新审查我们为北美保护区进行的命名。

第一所武装社区领袖对抗城市热效应的学院

在去年盛夏的炎热中，大约 40 名来自凤凰城大都会区的居民聚集在线上，一起学习可行的解决方案，以应对威胁他们社区的城市热效应挑战。

在大凤凰城，黑人、拉丁裔和其他有色人种更有可能生活在更热、污染更严重、植被更少的社区。

有些时候，即使是相距仅两英里的街区，也可能有高达华氏 13 度的气温差异。这些受影响社区的居民通常不知道大自然在降低热效应和提高生活质量方面发挥的作用。

城市热效应领导力学院是 TNC 亚利桑那州分会和凤凰城振兴集团 (PRC) 之间的一次首开先河的合作，PRC 是一个由拉丁裔领导的组织，致力于促进改善项目和倡导中心城南部的公平住房。这个以黑人和拉丁裔为主的社区历来是凤凰城削减投资的目标。

通过以西班牙语和英语进行的由专家主导的社区讨论和互动练习，该项目使居民能够组织和倡导更凉爽、更环保、更健康的社区。此外，毕业生与导师结成对子，并有资格获得资助以支持项目。

欲了解更多信息并参与城市热效应领导力学院 (Urban Heat Leadership Academy)，请联系：

Anna Bettis
健康城市项目主任
大自然保护协会亚利桑那州分会
anna.bettis@tnc.org | (602) 322-6999

© IVAN MARTINEZ/TNC TNC 策略为受城市高温影响最严重的社区提供救助。



© ART WAGER 凤凰城市中心和周围市区环境

Reggie 是一名中学教师，也是大凤凰城本地人。作为该学院的第一批毕业生，在完成学习后，Reggie 与其他毕业生携手合作，在凤凰城中心城南开展了由社区主导的树荫走廊项目。

“作为一名教育工作者，我一生都在学习。我参加这个项目是为了学习如何准确地教导我的学生和社区参与到直接影响他们的环境不平等中来。”

目前，我们正在利用我们在学院学到的知识来倡导在我们的社区增加绿植空间。有色人种社区需要绿植空间和树冠荫凉来保护我们的身心健康。我们需要解决城市热岛效应，因为我们是受这些问题影响最大的群体。

这就是这个项目的的作用。它将普通居民（他们是所在社区的专家）团结在一起，并为他们提供知识和术语来理解他们社区的地方性问题，这样他们可以说，‘我可以成为我社区的变革者。我可以倡导大家参与。我可以想出解决方案，然后在我自己的关系网里和我的家人及朋友谈论，通过这种方式散播开来。’”



我们如何合作

自 2014 年以来，TNC 一直管理着 **北美城市网络 (North America Cities Network)**，整合和支持美国各个城市的新兴保护工作。如今，该网络涵盖十几个城市项目，拥有 50 多名地区全职员工，与数百个社区组织密切合作。

- 通过结构化交流、能力建设和可普遍分享的最佳实践，促进创新和学习
- 支持城市当地社区的话语权和愿景，共同制定注重以社区为驱动的健康和福祉成果的自然保护解决方案
- 创造人与自然共同繁荣的健康、可持续且公平的生活环境

目前，北美城市网络已经启动了一个战略设计和实施项目，该项目将为该网络制定一个明确的蓝图，以帮助影响城市及其周围的社会、文化和生物系统，提高应对气候变化的能力，并为本组织的 2030 年目标实现最大影响。



© TNC 中学教师“Reggie” Carrillo



KATE IRELAND (she/her)
Director, TNC Youth Engagement

负责该项目和其他教育项目的TNC青年参与干事Kate Ireland表示：“众所周知，首批学员取得了巨大的成功，这彰显了各种年轻群体的巨大热情和需求。”

[点击此处](#)观看对Kate的访谈。

问：你认为青年参与和自然保护领域中目前令你感到兴奋的是什么？

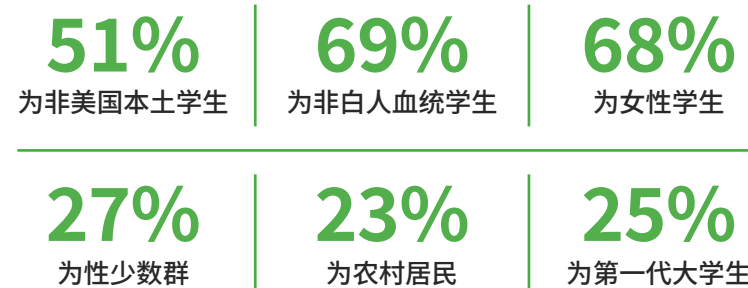
答：年轻人围绕紧迫的社会和环境问题提出的想法和产生的能量令我感到兴奋。他们提出的行动建议具有深度并代表着不同的声音，推动各机构做出回应。尽管我在教育界工作了近20年，然而眼下的工作感觉像是一个崭新的不同时刻。

她表示：“我们看到这批学员中有21%的学生取得了进步，他们最初说，‘我对一个问题充满热情，但我还没有找到有意义的贡献方式。这告诉我们，这些学生获得了应对这一挑战和追求自然保护热情所需的工具和信心。’”

TNC青年教育项目 提升不同群体的声音

2021年，TNC与美国国家地理学会联合推出了一个自然保护虚拟实习活动项目。该项目现已进入第二年，学生申请人数增长了229%，2022年将有三批新学员加入。

来自88个国家的700多名学生申请成为专注于海洋保护问题的首批学员。从提交的这些申请中，组织者选出100名18-25岁的学生，他们当中：



© JORDAN ROBINS/TNC 2019年TNC摄影大赛参赛作品



© GABRIELA TEJEDA Gabriela从直升机上拍摄计划烧除，这是她在佛罗里达大沼泽地参与TNC和美国国家地理学会联合推出的校外实习讲故事叙述项目的一部分。

实习活动为期八周，学生们参加由来自TNC和NGS的全职助教及专家领导的个人辅导课程、客座演讲活动以及简历制作讲习班。活动要求每位学生研究一个与自然保护相关的问题，然后创作一个故事地图来阐明自己提出的解决方案。首批学员中引人注目的实例包括：

- Alex:** [战胜赤潮怪 \(Slaying the Red Tide Monster\)](#) (弗吉尼亚州)
- Arghadeep:** [伤痕累累的孙德尔本斯 \(Scarred Sundarbans\)](#) (印度)
- Brigitta:** [白化城市的故事 \(A Tale of Bleached Cities\)](#) (印度尼西亚)
- Isaac:** [入侵尼罗河的罗非鱼 \(Nile Invasive Tilapia\)](#) (加纳)
- Shannon:** [无声的威胁——狮子鱼 \(A Silent Threat, The Lionfish\)](#) (牙买加)
- Mary Grace:** [拯救海洋和人类：卡拉潘市的海洋保护 \(Saving Seas and People: MPAs in Calapan City\)](#) (菲律宾)
- Neshme:** [一粒沙子 \(A Grain of Sand\)](#) (墨西哥)
- Samuel:** [阿拉罗米海滨不为人知的故事 \(Untold Story about Araromi Seaside\)](#) (尼日利亚)

在每批学员参与活动初期，组织者均会对学员开展一项调查，评估他们在自然保护问题方面的知识、他们从事自然保护事业的可能性以及其他指标。活动结束后，组织者会针对这些评估进行另一项调查。Ireland称2021年秋季调查结果显示学生采取行动的感知能力发生了令人兴奋的变化。



© RACHEL HANCOCK DAVIS/TNC 志愿者在风岩保护区 (Blowing Rocks Preserve) 海岸线上种植红树林，这是他们实地考察的一部分。



高管视角

“我们必须帮助TNC与更多不同的群体建立关系，形成和分享解决方案，并激励下一代自然保护主义者。”

首席营销与沟通官 **Meg Goldthwaite**



启动可持续性土地管理战略

© CHRIS HELZER/TNC 火情管理人员Eliza Perry在TNC位于内布拉斯加州普拉特河大草原的Caveny Tract上点燃计划烧除之火。

自 1962 年进行第一次可控燃烧以来，TNC 一直与火灾合作。我们的重点已从管理生物多样性保护区发展为更稳健的方法，包括制定公平的政策和资金、提升土著消防从业者的领导力、培养熟练和多样化的火灾管理劳动力，并帮助社区开发在野火中更安全地生活的方法。以下是我们北美单位于 2021 年开始和/或扩展的一些与火灾相关的举措。



高管视角

“多样性、公平和包容性是我们统一保护 (One Conservancy) 科学计划的组成部分。我们需要我们的科学来反映我们所服务的世界的多样性。我很兴奋见证，在接下来的三年里，这一计划将如何积极影响和推进我们的科学、我们的自然保护工作以及我们在全球开展工作的社区。”

NC首席科学家 Katharine Hayhoe

“TNC购买的每一块土地或地役权都保护着一些人的祖居地，作为生态学家，我们知道土著居民经常用火来塑造那些林地。我们有责任提升土著管理者的领导能力和智慧——这样做，我们可以共同帮助森林生存和繁荣。”

— TNC土著居民用火网络及火灾科学干事Mary Huffman博士

土著居民用火网络在2021年取得重大进展

北美地区的森林都面临着一个共同的敌人——气候变化。因此，许多地区也面临着愈发难以控制的野火。

尽管西方持有的这种观念由来已久，但是，“以毒攻毒，以火攻火”这句格言仍然适用：土著火情管理人员利用谨慎的预防性山火的方式来应对气候变化，一方面减少可燃物，另一方面促进本地食物、药用植物、家用和仪式材料的再生。

为支持这些努力，TNC于2015年推出了土著居民用火网络(IPBN)，召集土著火情管理人员在土著知识和管理方式的指导下围绕共同的保护目标开展工作。IPBN起源于北加州尤洛克、胡帕和卡鲁克部落的共同祖居地，现已发展到包括新墨西哥州、明尼苏达州、俄勒冈州和德克萨斯州的成员，为以下方面提供支持框架：



提升土著居民对世界日益严峻的火灾挑战的贡献



促进代际学习



联邦火情管理资格和基于文化习俗的“计划烧除法”培训



在当今背景下复兴用火文化的战略规划

IPBN在2021年取得的诸多重大成就包括：

加州

尤洛克、胡帕和卡鲁克部落领袖进行了16次由家庭主导的“计划烧除”，为土著居民提供了编制篮子材料和文化习俗食品，实现了代际学习，并降低了野火风险。

新墨西哥州

陶斯普韦布洛资源管理人员继续努力消除阻碍部落合作的官僚主义障碍，同时运用重新造林和“计划烧除”来改善里奥格兰德河流域的状况——一条养活100多万人口的重要水道。

明尼苏达州

土著领袖与美国林业局、美国鱼类及野生动植物管理局以及明尼苏达州自然资源部合作举办了一场火灾培训交流活动，讨论了利用“计划烧除法”来改善北部森林栖息地的策略。

“火是我们土著人生存的根本要素之一。我们必须学会如何面对这些管理用火的法律和政策。非土著居民采用这种不干涉的思维模式来管理土地的做法很有误导性。这就导致了我们今天所遇到的景象以及许多失控的野火。因此，我不得不说，对火的恐惧和不了解这片土地需要什么来保持健康，是美国境内预防性山火减少的主要因素。”

— 尤洛克部落的Margo Robbins，土著居民用火网络(IPBN)联合创始人/联席负责人兼预防性山火管理委员会行政总监

© KILIII YUYAN 北加州火情管理人员参加由尤洛克部落和预防性山火管理委员会联合举办的培训。(2019)





促进对土著居民用火实践的了解

早在欧洲殖民化之前，北美地区的土著居民就已经使用火来减少对燃料的依赖，并维持他们祖居地的健康。反过来，健康的土地支持其文化习俗，提供传统食物和药物，并保护野生动物。

土著领袖们正在努力恢复这些土著管理者们被系统地剥夺的用火权，并促进在当今背景下对传统文化的理解。他们的努力正取得良好势头，但仍有许多工作要做。

为此，TNC新墨西哥州分会主办了一场由陶斯滑雪谷基金会 (Taos Ski Valley Foundation) 赞助的虚拟活动。近300名与会者聆听并了解了土著领袖们讨论长期以来预防性山火的作用及其对土著生计的意义，以及他们的社区所面临的相关挑战。这次活动由 Lindsey Quam 主持，他是新墨西哥州林业司森林/林业和部落联络副主任。

“现在我们的家园面临的状况是可燃物越积越多，随时会燃烧。这将影响世界遗产地陶斯普韦布洛。我们陷入了这样的困境：试图纠正这种做法已经带给我们的问题，但我们做不到。多年来，我一直在努力探索如何在这个体系中工作。使用以防火的“文化燃烧”一词可以免去印第安事务局的责任，因为这是当地土著居民关切的问题，也是我们的优先事项。”

— 陶斯普韦布洛自然资源司燃料协调员 Rene Romero

© FORGED BY FIRE/LOR FOUNDATION Rene Romero



LEANNE NURSE (女士)
TNC多样性、公平、包容和正义团队高级战略政策顾问

在加入TNC之前，Leanne Nurse曾在美国环境保护署工作了31年多。Leanne专注于种族正义以及为弱势群体提供支持，她利用自己在美国和国际上所做的工作，基于自己对故乡尼日利亚和北卡罗来纳州沿海地区的了解，以及她日常的佛教修行，获得并分享了她对和平与正义的更深刻看法。

[点击此处](#)观看对Leanne的访谈。

问：多样性、公平、包容和正义(DEIJ)对你意味着什么？

答：对于TNC团队来说，我们必须挑战组织本身的起源故事，明确认识到谁将从我们的工作中受益，谁可能会受到损害。有效的DEIJ公共政策将使我们能够实现2030年目标。在内部，这需要结构、指标和问责制--而在外部，我们必须专注于与负担过重的社区的公平合作。

问：这在你的工作中是如何体现出来的？

答：今年夏天，我们北美DEIJ政策指导委员会将向TNC社区发布总结报告和战略建议。我们一直在通过一项政府关系DEIJ意识调查来研究公共政策意识。我们还开发了一个快速反应工具，帮助TNC选择公共立场和协调气候正义倡议。我们将设计一个方便大家轻松访问案例研究和相关工具的门户网站。



© TNC 蒙大拿州安全港湿地保护区

与联邦萨利希部落和库特奈部落合作

传统土地归还 CSKT

2021年9月，TNC将位于蒙大拿州莱克县的132英亩安全港沼泽保护区的所有权转让给了其祖先的监护人，即联合萨利什和库特奈部落 (CSKT)。

“这有助于我们更好地了解我们应该如何恢复这些土地，其中很多都是基于土著知识。这是我们在蒙大拿州与 Blackfeet Nation 以及 Salish 和 Kootenai 联邦建立的深厚伙伴关系，以学习从他们那里，与他们合作，并更好地了解我们如何帮助我们的合作伙伴管理他们的土地。”

— 蒙大拿州 TNC 州主任 Amy Croover

该公园位于弗拉特黑德湖西岸的浅水区，位于弗拉特黑德公园边界深处，三边与 CSKT 部落信托土地接壤。TNC 于 1989 年购买了这片土地，当时重点关注自此在整个生态系统中移动的生物多样性，这在很大程度上要归功于土著知识和管理。

这次重新注册有助于实现蒙大拿州 CSKT 部落委员会和 TNC 的长期愿景。它代表了 TNC 向蒙大拿州原住民的最大土地转让，更大的土地转让计划迫在眉睫。

土著知识，改变思维

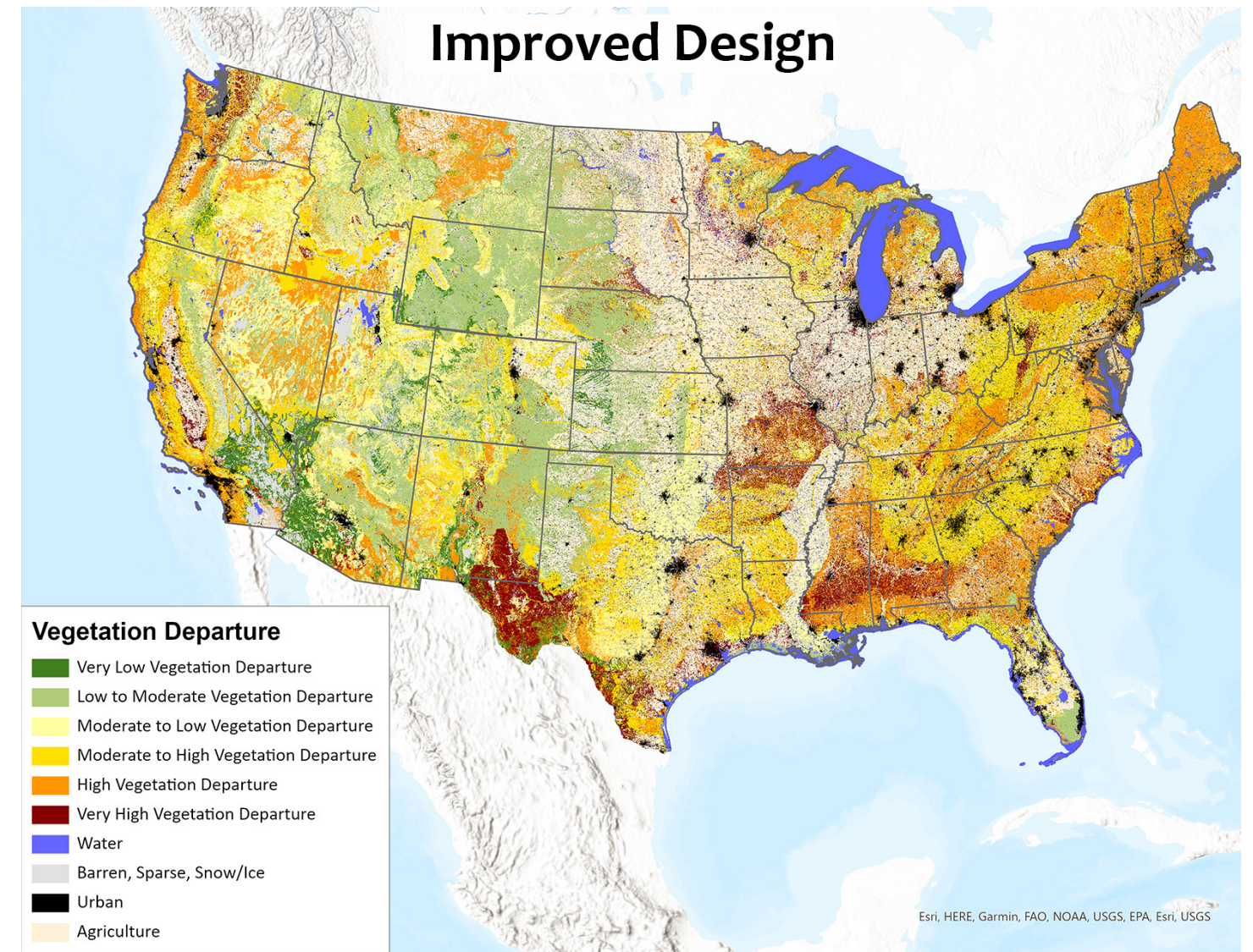
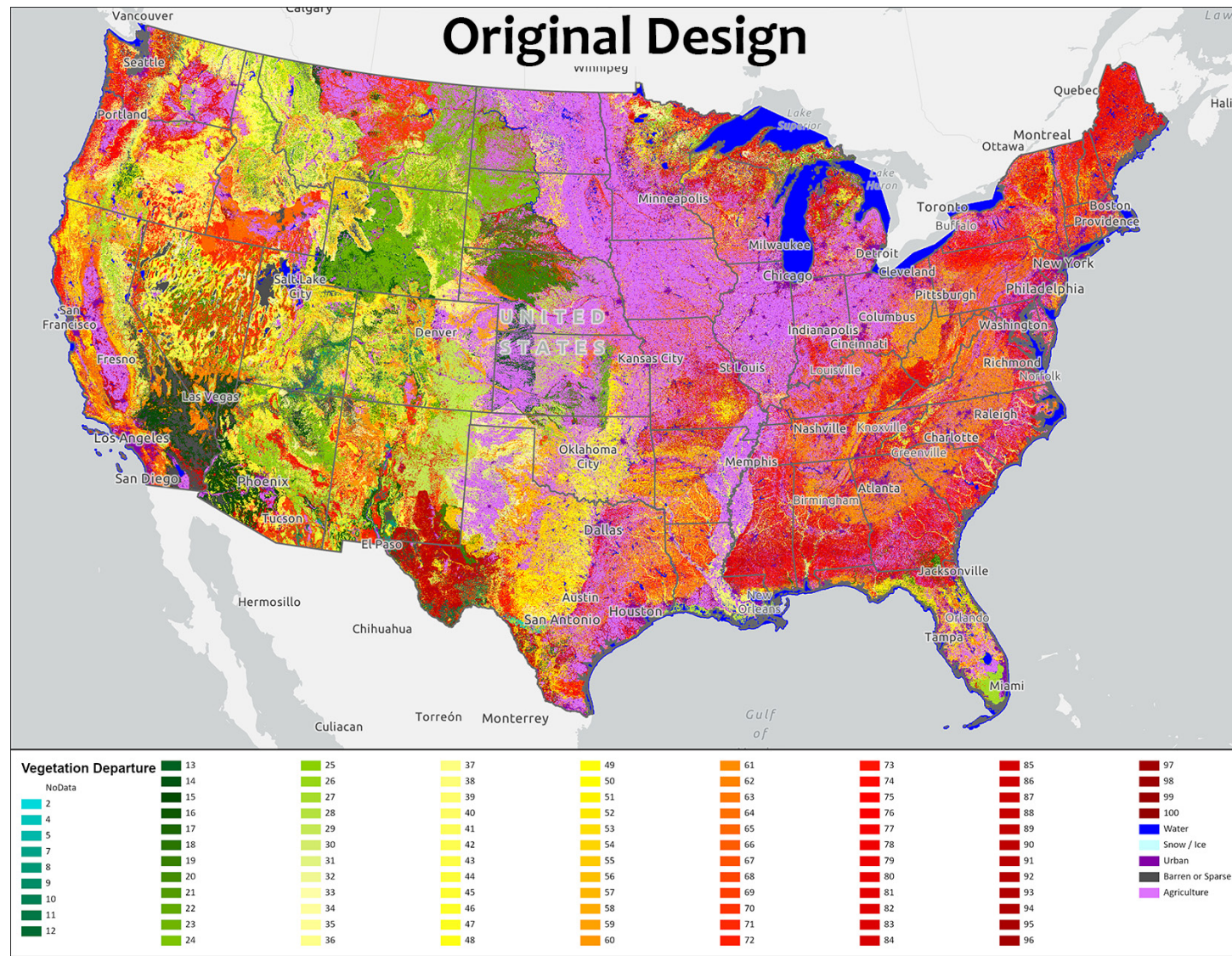
对许多美国人来说，森林火灾只会带来危险。但是，由于在尊重土著文化和知识方面的合作取得了显著的成果，对“计划烧除”工作的看法正在发生变化。2015年，TNC 与萨利希和库特奈部落联盟 (CSKT) 以及美国土地管理局携手在部落享有条约权利的土地上用火来稀疏过密的森林。

这种合作关系建立在蒙大拿州弗拉黑德保留地每年焚烧多达6000英亩森林和草原的部落惯例的基础上。像他们之前的祖先一样，CSKT在传统文化仪式中使用火，并用于重要的取暖、庇护、保护、狩猎和促进种植土壤健康。

这些努力证明了伙伴关系的力量，这对可持续保护工作至关重要，从而带来了更健康、更高产、更具复原力的森林，以及管理更好的道路和休闲空间。

“通过恢复这些土地所表现出的智慧和慷慨是我们希望其他人认为适合效仿的东西。自1935年我们的第一个部落委员会以来，重建我们最后剩下的土地一直是我们委员会的主要目标。我们衷心感谢大自然保护协会。”

— CKST 总裁 Shelly R. Fyant



LANDFIRE 在TNC组织内外促进了可视化的无障碍性

TNC的LANDFIRE团队为用户提供产品、工具、支持服务和数据，用于综合管理和保护决策。例如，LANDFIRE利用植被测绘地图来阐明、衡量和量化美国的生态系统。这些地图有助于用户在对人类和自然有益的地方维持火的作用，并在其具有破坏性的地方避免用火。

为了让所有人都能使用火灾地图和其他产品，LANDFIRE采取了以下措施：

- 使用色盲友好的颜色
- 大小适中，字体清晰
- 图像和文本对比度校正
- 减少地图布局的杂乱

这些措施不仅仅是为了确保TNC在无障碍性方面的合规性。在未来几周，LANDFIRE将扩大其 [YouTube学习库](#) 为专业人士创建一系列可视化工具提供最佳实践。

“我们小型而强大的团队已经把确保我们制作的每一个视觉化资料都能被任何人理解和欣赏作为一个优先事项。这是一个全新的过程，展示了为什么任何制图员或地理空间专业人员都能实现无障碍性。我们的愿望是在TNC及其他地方促进科学传播的包容性。”

— LANDFIRE传播负责人Megan Dettenmaier



我们如何合作

GDEI团队于2022年5月推出了“DEIJ工作者网络” (DEIJ Practitioners Network)，将世界各地从事DEIJ工作的员工联系起来--他们中的许多人以前都是彼此孤立地工作。作为该网络全体会员的活动之一，DEIJ工作者每月举行会议，以提高对现有挑战的认识，分享其工作之旅中的最佳实践，达成合作解决方案，并增加对其所在地区以外的DEIJ工作的参与。虽然每月的会议仅限于DEIJ工作者参加，但任何感兴趣的TNC员工都可以注册订阅本小组的季度DEIJ工作者网络时事通讯。



© TNC 密苏里州团队成员在密苏里州DEI研讨会期间保障计划烧除现场安全。

点燃中西部火情管理人员的DEI价值观

与过时的火情管理实践相比，现代火情管理需要不同的技能和思维方式。然而，女性和其他缺乏代表性的群体历来被排除在火情管理领域之外。事实上，野地火情管理人员中女性比例仅约为10%。

TNC中西部业务部门正在努力消除这一差距，专门为传统上火情管理中缺乏代表性的群体推出了新的项目。除增加多样性之外，这两个项目都旨在通过为火情管理人员职位培养合格的女性候选人来增加当地火情管理人员数量。

TNC密苏里州“计划烧除”讲习班

“计划烧除”在促进密苏里州欧扎克草原、奥塞奇草原和格兰德河草原的生物多样性方面发挥着重要作用。火情管理团队在这一地区长时间工作，尤其是在二月和三月的六周内，“计划烧除”窗口期达到巅峰。他们通过“计划烧除”来清除灌木丛，为本地的野花和野草让路。

在认识到这项工作需要大规模的多元化团队的密切合作之后，密苏里州今年推出了针对女性、有色人种专业人士、LGBTQ+人士、退伍军人、30岁以下专业人士、土著工作者和其他历史上缺乏代表性群体的专业培训讲习班。

该项目每一期为期两周，吸引了来自全国各地的参与者。首期讲习班期间，来自遥远的明尼苏达州、俄亥俄州，甚至南非的队友相聚大草原。10名火情管理人员中有6名是女性，包括两名小队长。

他们与专业野地火情管理专家一起接受培训，参与者以小组形式开展工作，使用滴油式点火器点燃烧除装置，巡查其防火隔离带，并在进入下一个烧除地点前确保每个烧除点的安全。完成该培训项目后，参与者获得担任消防员和单个烧除点负责人的资格。

“[在火场]，和任何生态系统一样，生物多样性越高，生态系统似乎就越好，也越有弹性。”

— TNC密苏里州分会会员、密苏里州计划烧除讲习班学员Autumn Jensen

TNC伊利诺斯州女性参与火情管理项目

得益于伊利诺斯州业务部门的女性参与火情管理培训项目，伊利诺斯州的女性正在参与“计划烧除”的领导和管理的工作，传统上这些工作由男性主导。

与美国林业局(USFS)合作创建的这一项目提供为期一年的带薪全职就业培训，培训内容包括火情管理规划、备灾、预防和灭火，以及栖息地和外来入侵物种管理及林分改造。

妇女参与火情管理项目不仅增加了人员队伍的多样性，而且还为有抱负的女性火情管理人员提供了有意义的宝贵经验，帮助他们在野地火情管理中担任入门级和高级职位。该项目在第一年产生了Emma Ensley和Makenna Baxter两位学员。成功完成该项目后，Baxter接受了一个长期职位，成为伊利诺伊州南部TNC跨部门栖息地和燃料队伍成员。

在为期12个月的培训过程中，每位女性均：

 协助肖尼国家森林进行了近 **10000 英亩** 的计划烧除

在伊利诺伊州、明尼苏达州、蒙大拿州和加利福尼亚州获得了  **29 天** 的野火灭火经验

通过 **国家野火协调小组、联邦紧急事务管理局和跨部门航空培训**，

完成了 **10 次** 国家认可的火情管理培训



© TNC ILLINOIS Emma Ensley

“让更多女性从事火情管理工作将增加火情管理界视角和观点的多样性，并为未来的工作人员创造一个有助益的氛围。现在，我清楚地认识到自己将继续在火情管理领域发光发热。”

— TNC伊利诺斯州女性参与火情管理项目学员Emma Ensley

© TNC ILLINOIS/CALEB GRANTHAM 像Simpson Barrens这样的森林在计划烧除下呈现一片生机。



有意见反馈吗?和我们分享!

GDEI@tnc.org | www.nature.org

#DiverseByNatureTNC

The Nature
Conservancy 