

Creating an Inclusive and Diverse Nonprofit Organization

Heather McLean, VP Volusia Pride

January 30, 2026 | Stetson NPLS



By the end of the hour you will:

- Be able to define inclusive DEI for nonprofits
- Be able to assess your current practices
- Leave with concrete next steps



Why inclusion matters



Realities

Barriers

Key systems to
change



Why this is important



Aligns
mission with
practice

Improves
service
access and
outcomes

Builds donor
and
community
trust

Strengthens
member
retention
and morale

Community

Inclusion

Commitment

Examples: What we do well



Community

Inclusion

Commitment

Examples: What we could (and should) do better



Key Definitions

Diversity: who is present



Equity: fairness of access and outcomes



Inclusion: how people feel and participate



Belonging: sustained sense of welcome and value



Common Barriers Nonprofits Face

Limited resources & competing priorities



Leadership homogeneity



Unexamined policies and practices



Tokenism vs meaningful inclusion



The Stakes:

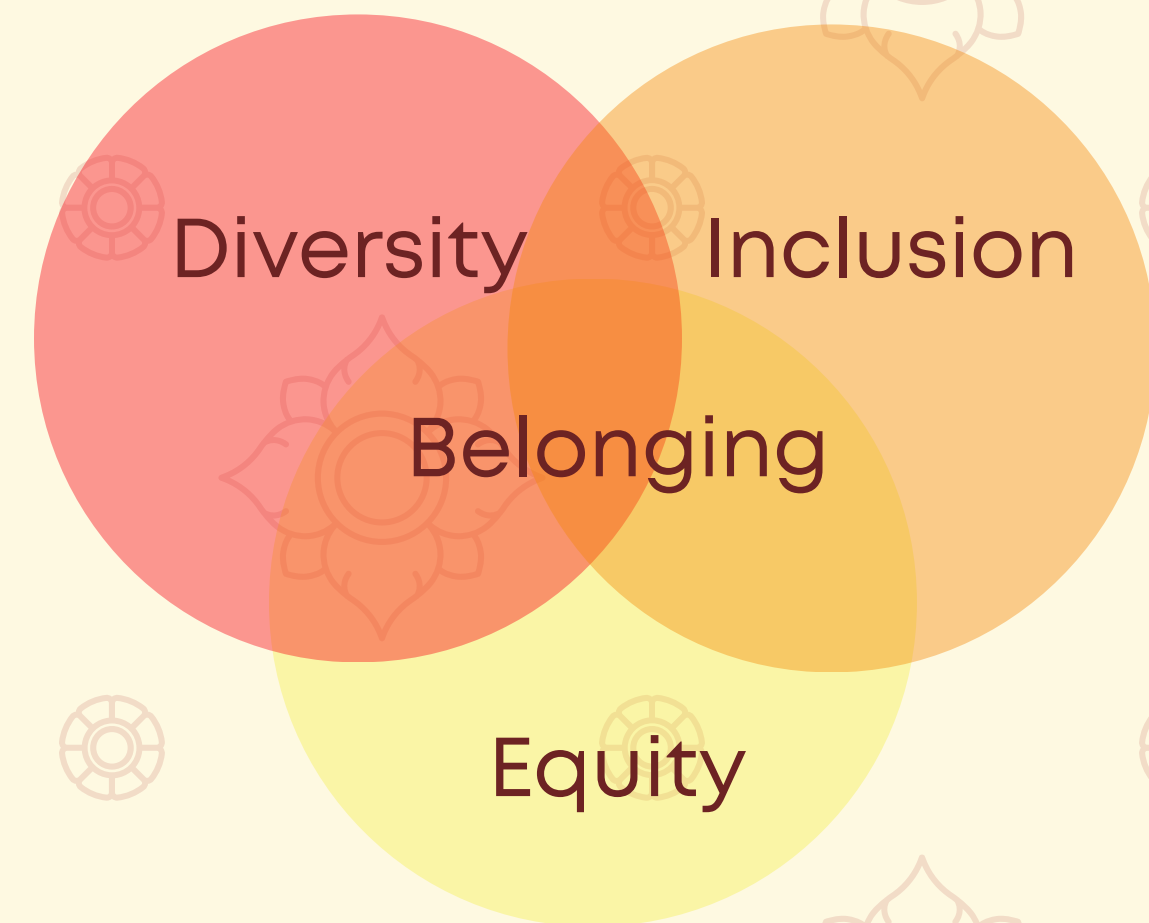
Examples from Our Community

Missed service opportunities

Volunteers/members leaving due to exclusion

Lost funding opportunities

Reputation harm in community



Where to Start: The Organizational Audit



HR &
recruiting
practices



Communications
& external
messaging



Governance
& board
composition



Programs &
service
accessibility



Policies &
incident
response

Governance & Board

Diversify board recruitment



Orientation & ongoing DEI training for board



Board policies on inclusion, conflict resolution, equity goals



Recruiting, Volunteers & Staff Culture

Job descriptions that remove biased language



Broad recruitment channels



Inclusive interview panels & structured interviews



Onboarding that includes DEI expectations and resources



Volunteer training and supervision



Programs & Service Design



Community-
Informed
Design



Accessibility

Inclusive Communications

Use inclusive language



Visuals that reflect diversity



Messaging that centers marginalized groups



Queer Talk
BIPOC MEETUP

Monday, Nov 24 | 7:00 pm
Volusia Pride Community Space
235 N. Amelia Ave. Unit B DeLand

We kindly ask allies to join us in spirit and understand that this space is dedicated to BIPOC voices.

Physical & Virtual Accessibility

Venue selection



Sensory-friendly options & quiet spaces



Digital accessibility standards



Safety, Harassment & Incident Response

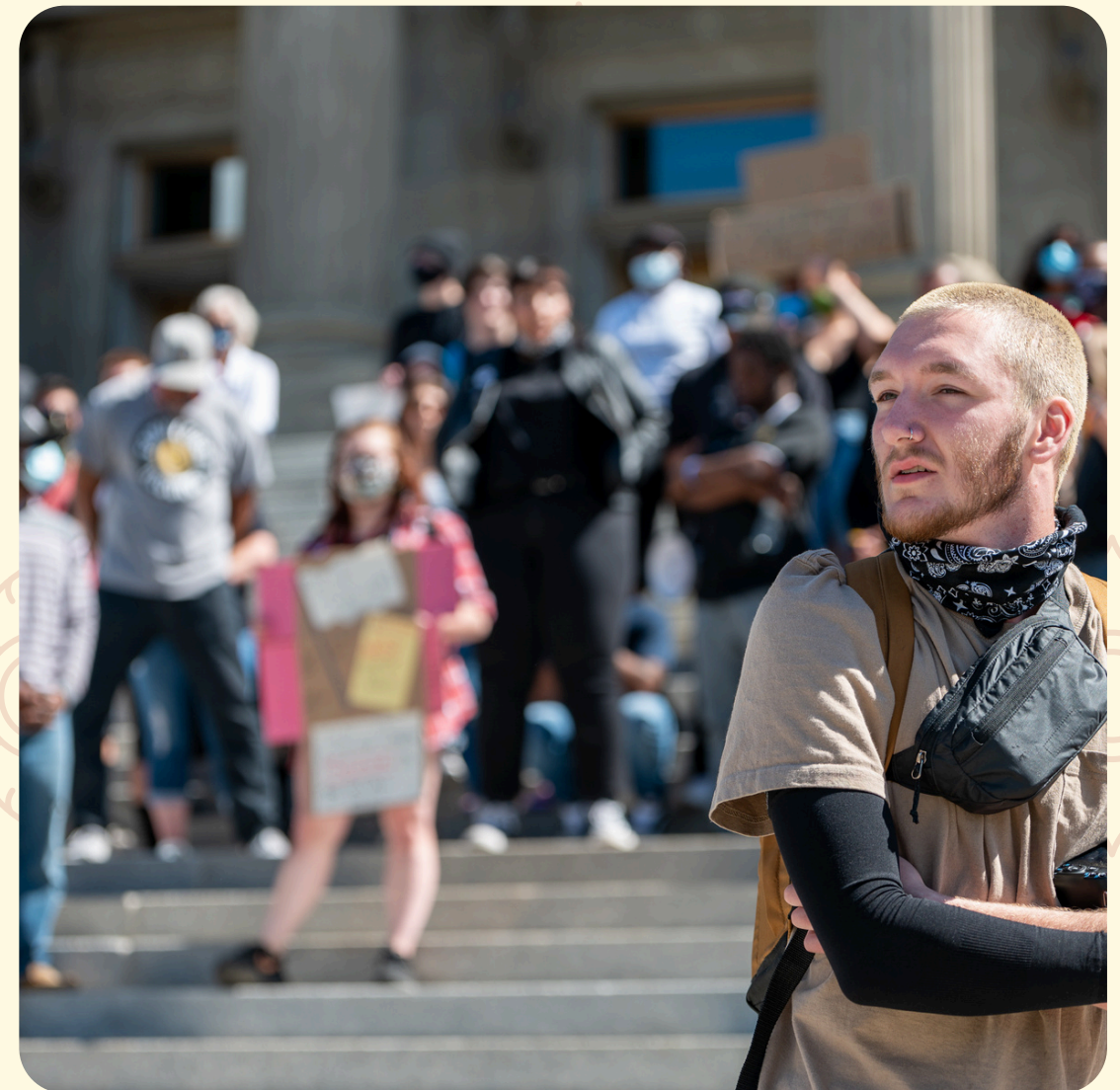
Clear anti-harassment policy



Regularly trained staff and volunteers



Restoration and accountability practices



Building a Culture of Belonging



Normalize learning

Create forums for feedback

Celebrate cultural moments meaningfully

Recognize and compensate community advisors

The image shows a person's hands with light green nail polish, holding a pink highlighter and a gold pen, marking a survey document titled "ASPECTS OF REMOTE WORK". The document features bar charts and data tables. The person is wearing a brown blazer. The background is a blurred office setting.

ASPECTS OF REMOTE WORK

Created by Politeka, based on CEMEX Morning Survey Report for Poland, 2020

HIGHEST RATED ASPECTS OF REMOTE WORK

72.2% (Bar chart showing the highest rated aspect of remote work)

69.8% (Bar chart showing the highest rated aspect of remote work)

84.9% (Bar chart showing the highest rated aspect of remote work)

ASPECTS OF WORKING

Aspect of Working	Percentage
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	52%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	29%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	34%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	24%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	21%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	18%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	28%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	40%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	27%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	31%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	28%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	17%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	19%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	29%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	36%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	31%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	28%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	20%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	18%

ASPECTS OF REMOTE WORK

72.2% (Bar chart showing the highest rated aspect of remote work)

69.8% (Bar chart showing the highest rated aspect of remote work)

84.9% (Bar chart showing the highest rated aspect of remote work)

ASPECTS OF WORKING

Aspect of Working	Percentage
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	52%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	29%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	34%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	24%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	21%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	18%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	28%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	40%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	27%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	31%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	28%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	17%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	19%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	29%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	36%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	31%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	28%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	20%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	18%

ASPECTS OF REMOTE WORK

72.2% (Bar chart showing the highest rated aspect of remote work)

69.8% (Bar chart showing the highest rated aspect of remote work)

84.9% (Bar chart showing the highest rated aspect of remote work)

ASPECTS OF WORKING

Aspect of Working	Percentage
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	52%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	29%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	34%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	24%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	21%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	18%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	28%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	40%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	27%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	31%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	28%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	17%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	19%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	29%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	36%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	31%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	28%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	20%
Pracownicy nie muszą wychodzić z domu	18%

Annual DEI report for transparency

Funding & Budgeting for Inclusion



Allocate funds

Seek specific grants

Include DEI costs

Partnerships & Coalitions

- Collaborate with community-led organizations
- Shared services and referrals
- Co-creation vs extraction



Small Group Case Study Exercise

Scenario:

Your nonprofit's event has low attendance from a key marginalized community.

Identify 3 reasons and propose 3 immediate changes.



Quick Self Assessment

Scale of 1-5

Board & leadership diversity

Staff & volunteer inclusion

Client accessibility

Communications inclusive
language

DEI resourcing &
measurement



Community

Inclusion

Commitment

Common Pitfalls & How to Avoid Them

Tokenizing

Ignoring
intersectionality

One-off
trainings

Not
budgeting
for change

Community

Inclusion

Commitment

Quick Wins You Can Start Today

Add pronouns
to email
signatures

Ask
advisory
group for
feedback

Include
accessibility
note on event
pages

Add a DEI
agenda
item

Longer-Term Strategies

Integrate DEI into strategic planning



Recruit/training pipeline development



Build long-term community funding partnerships



Institutionalize measurement and reporting



Final Thoughts

- **Inclusion takes time, humility, and accountability**
- **Center community voices and compensate them**
- **Progress over perfection**

Q&A

Questions? Thoughts?

Heather McLean

617-676-5742

heather@delandpride.org

