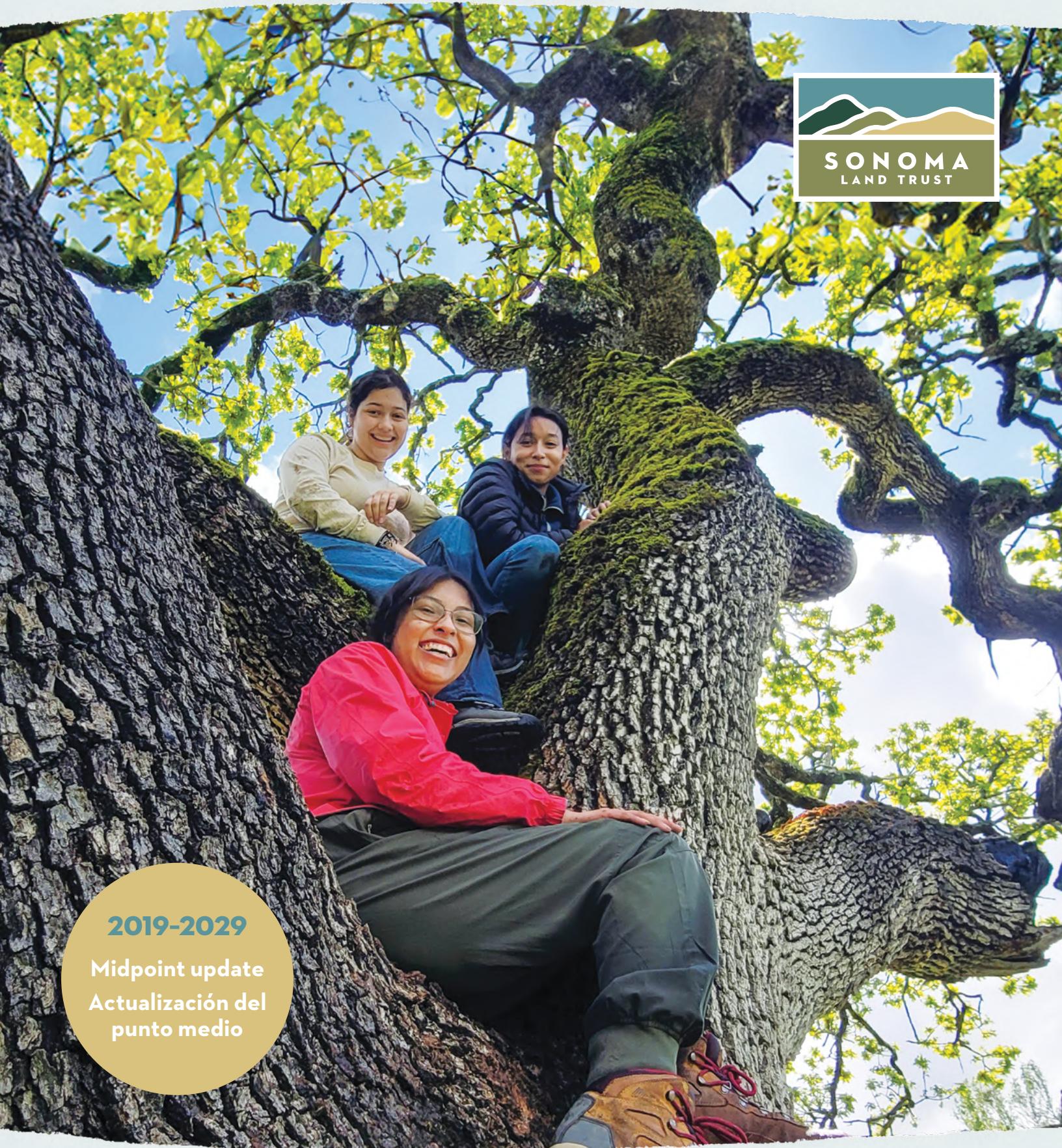


DIVERSITY, EQUITY, & INCLUSION PLAN



2019-2029

Midpoint update
Actualización del
punto medio

PLAN DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

OUR COMMITMENT

Sonoma Land Trust's commitment to Diversity, Equity, and Inclusion (DEI)

Since our founding in 1976, Sonoma Land Trust has been focused on conserving the open, natural, and working lands and waters of Sonoma County. Our commitment to diversity,* equity,* and inclusion* is integral, not auxiliary, to our mission as we work in partnership with local communities to secure healthy and thriving futures for all.

To realize this vision, Sonoma Land Trust has undertaken a collaborative effort, uniting the voices and contributions of both our dedicated staff and respected board members. Through an inclusive process that embraces diverse perspectives and experiences, we strive to embody our values and translate them into tangible action through this midpoint update of our 10-year plan.

This commitment to DEI has been incorporated into the framework of our organization by embedding DEI principles into our governing documents and championed by the Executive Director. Through collective decision-making, our leadership demonstrates their dedication by allocating resources and prioritizing the goals associated with our DEI plan. All staff are empowered to participate, ensuring that these values aren't just aspirations but integral components of our everyday operations.

Nature and people thrive when we work together

We recognize that every person is connected to nature, and a healthy community* relies on a healthy environment. Momentum in this work requires a rich diversity of backgrounds, experiences, values, and talents. We can only address climate change and biodiversity loss—the largest environmental crises of our time—through our collective strength, wisdom, and unity.

Climate change and biodiversity loss are disproportionately affecting Black, Indigenous, and People of Color (BIPOC) communities across the globe. The *2021 Portrait of Sonoma County* demonstrates these impacts by identifying alarming inequities in health, social, and economic indicators. In 2024, Sonoma County declared racism a public health crisis to explicitly name the source of these compounding disparities. This declaration is a call to action to deepen and further our understanding of the intersection between race, racism, health, and well-being. But these inequities are not intractable. We are committed to a future in which our communities are physically, mentally, and spiritually healthy, both today and for generations to come.



Looking back to chart a path ahead

The conservation movement has deep roots in creating, perpetuating, and benefiting from systemic racism. The American landscape has been shaped by the forced removal, displacement, erasure, and genocide of Indigenous peoples and the forced labor of enslaved people. The founding theories of environmental protection—created by elite, wealthy segregationists—rested on the idea that nature is pure and that people, especially Black, Indigenous, and people of color, needed to be removed and excluded from the wilderness and natural spaces. Despite the profound resistance to these morally abhorrent and ecologically destructive policies by BIPOC communities, these practices have persisted and been upheld by the existing power structure, continuing to perpetuate racial injustice today. Another difficult truth is that many conservation efforts, including some of our own, benefit from this system economically, socially, and politically.

What we aim to achieve

The goals and strategies outlined in this DEI plan are designed to reconstruct the conservation movement to be more inclusive and confront the persistent harm, injustices, and inequities in our community—all of which perpetuate the ongoing degradation of the natural world. We're committed to creating a culture and workplace that

respects individuals, celebrates differences, and values the voices and ideas of all employees, board members, interns, volunteers,* partners, and program participants. We are establishing processes and structures that reduce bias* and facilitate belonging.* We seek to build an inclusive coalition for conservation that better reflects the diversity of Sonoma County and reaches people we have not yet engaged in our work. We have reevaluated and amended our traditional conservation strategies, making equity and inclusion central pillars of our 2023–2028 Strategic Plan. We are prioritizing and integrating our community's input to ensure our programs, preserves, and resources are shared equitably.

Bold action comes with imperfection, and we will continue to improve and progress by learning from our failures. We strive for transparency through collective tracking, reporting, and evaluation. We seek accountability from our partners and community through thoughtful and intentional listening and open communication. We understand that these efforts are ongoing and generational, and we are committed to continuing this transformational work with our community to secure a resilient environment for a thriving future for all.

Osprey

Photo: © Joshua Asel



NUESTRO COMPROMISO

Compromiso de Sonoma Land Trust con la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI)

Desde nuestra fundación en 1976, Sonoma Land Trust se ha centrado en la conservación de las tierras y aguas abiertas, naturales y productivas del Condado de Sonoma. Nuestro compromiso con la diversidad,* la equidad* y la inclusión* forma parte integral, no auxiliar, de nuestra misión, ya que trabajamos en colaboración con las comunidades locales para garantizar un futuro sano y próspero para todos.

Para hacer realidad esta visión, Sonoma Land Trust ha emprendido un esfuerzo de colaboración, aunando las voces y contribuciones, tanto de nuestro dedicado personal, como de los respetados miembros de nuestra junta directiva. A través de un proceso inclusivo que contempla perspectivas y experiencias de diversidad, nos esforzamos por adoptar nuestros valores y convertirlos en acciones tangibles a través de esta actualización de punto medio de nuestro plan de 10 años.

Este compromiso con la DEI se incorporó al marco de nuestra organización mediante la integración de los principios de DEI en nuestros documentos rectores y la promoción de estos por parte del director ejecutivo. A través de la toma de decisiones colectiva, nuestra gerencia demuestra su dedicación asignando recursos y dando prioridad a las metas relacionadas con nuestro plan de DEI. Todo el personal está empoderado para participar, garantizando así que estos valores no sean meras aspiraciones, sino componentes integrales de nuestras operaciones cotidianas.

La naturaleza y la gente prosperan cuando trabajamos juntos

Reconocemos que todas las personas están conectadas con la naturaleza y que una comunidad* sana depende de un medio ambiente sano. El impulso en esta labor exige una rica diversidad de antecedentes, experiencias, valores y talentos. Solamente podemos afrontar el cambio climático y la pérdida de biodiversidad—las mayores crisis medioambientales de nuestro tiempo—a través de nuestra fortaleza, sabiduría y unidad colectivas.

El cambio climático y la pérdida de biodiversidad están afectando de manera desproporcionada a las comunidades negras, indígenas y gente de color o BIPOC (Black, Indigenous, and People of Color) de todo el mundo. *El Retrato del Condado de Sonoma 2021* demuestra estos impactos al identificar desigualdades alarmantes en los indicadores sanitarios, sociales y económicos. En 2024, el Condado de Sonoma declaró el racismo una crisis de salud pública para nombrar explícitamente la fuente de estas disparidades agravadas. Esta declaración es un llamado a la acción para profundizar y ampliar nuestro entendimiento de la intersección entre raza, racismo, salud y bienestar. Pero estas desigualdades no son inmanejables. Estamos comprometidos con un futuro en el que nuestras comunidades gocen de buena salud física, mental y espiritual, tanto hoy como en las generaciones venideras.



Repasar el pasado para trazar un camino a seguir

El movimiento conservacionista tiene profundas raíces en la creación, perpetuación y beneficio del racismo sistémico. El paisaje estadounidense se forjó mediante la expulsión forzosa, el desplazamiento, la eliminación y el genocidio de los pueblos indígenas y el trabajo forzado de las personas esclavizadas. Las teorías fundacionales de la protección medioambiental, creadas por segregacionistas adinerados y elitistas, se basaban en la idea de que la naturaleza es pura y que las personas, especialmente los negros, los indígenas y la gente de color, tenían que ser apartados y excluidos de los espacios naturales. A pesar de la profunda resistencia a estas políticas moralmente aborrecibles y ecológicamente destructivas por parte de las comunidades BIPOC, estas prácticas persistieron y fueron sostenidas por la estructura de poder existente, continuando con la perpetuación de la injusticia racial en la actualidad. Otra difícil verdad es que muchos esfuerzos de conservación, incluso algunos de los nuestros, se benefician de este sistema, económica, social y políticamente.

Lo que queremos lograr

Las metas y estrategias descritas en este plan de DEI están pensadas para reconstruir el movimiento conservacionista con el fin de que sea más inclusivo y haga frente a los daños, las injusticias y las desigualdades que persisten en nuestra comunidad, todos los cuales perpetúan la continua degradación del mundo natural. Estamos comprometidos a crear una cultura y un lugar de trabajo que respete a las

personas, celebre las diferencias y valore las voces y las ideas de todos los empleados, miembros de la junta directiva, pasantes, voluntarios,* colaboradores y participantes en los programas. Estamos implementando procesos y estructuras que reducen los prejuicios* y facilitan el sentido de pertenencia.* Buscamos forjar una coalición inclusiva para la conservación que refleje mejor la diversidad del Condado de Sonoma y alcance a la gente que aún no hemos involucrado en nuestro esfuerzo. Reevaluamos y modificamos nuestras estrategias tradicionales de conservación, incorporando a la equidad y la inclusión como pilares centrales de nuestro Plan Estratégico 2023-2028. Estamos priorizando e integrando los aportes de nuestra comunidad para garantizar que nuestros programas, reservas naturales y recursos se compartan de forma equitativa.

La acción energética viene acompañada de la imperfección, por eso, seguiremos mejorando y progresando al aprender de nuestros fracasos. Nos esforzamos por ser transparentes mediante el seguimiento, la elaboración de informes y la evaluación colectivos. Buscamos la responsabilidad de nuestros socios y de la comunidad a través de una escucha atenta e intencionada y una comunicación abierta. Entendemos que estos esfuerzos son continuos y generacionales. Estamos comprometidos a continuar este trabajo de transformación con nuestra comunidad para asegurar un medio ambiente resiliente y un futuro próspero para todos.

**On behalf of the
Sonoma Land Trust board
of directors and staff**

**En nombre de la junta
directiva y del personal de
Sonoma Land Trust**



Eamon O'Byrne

Eamon O'Byrne
Executive Director
Director Ejecutivo



Scott Hafner

Scott Hafner
Board Chair
Presidente de la Junta Directiva

GOALS & STRATEGIES

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS



Sears Point Ranch Preserve

1

Develop and implement organizational strategies that foster equity, inclusion, respect, trust, engagement, and cultural humility* to change the systems of power and privilege* favoring white dominant culture.*

Desarrollar e implementar estrategias organizativas que fomenten la equidad, la inclusión, el respeto, la confianza, la participación activa y la humildad cultural* para cambiar los sistemas de poder y privilegio* que favorecen a la cultura blanca dominante.*

- Provide equity-focused professional development opportunities for our staff, board members, interns, and volunteers to develop and increase cultural sensitivity* and humility.
- Develop internal and personnel policies, procedures, and cultural norms that foster interpersonal trust, open communication, accountability, transparency, and collaboration.
- Commit dedicated time and resources to foster a culture of respect, inclusion, and belonging through the celebration and recognition of diverse perspectives and experiences.
- Brindar oportunidades de desarrollo profesional centradas en la equidad para nuestro personal, miembros de la junta directiva, pasantes y voluntarios para desarrollar y aumentar la sensibilidad* y humildad cultural.
- Desarrollar políticas internas y de personal, procedimientos y normas culturales que fomenten la confianza interpersonal, la comunicación abierta, la responsabilidad individual, la transparencia y la colaboración.
- Dedicar tiempo y recursos para fomentar una cultura de respeto, inclusión y pertenencia a través de la celebración y el reconocimiento de perspectivas y experiencias de diversidad.



FAMILIAS AL AIRE LIBRE / FAMILIES OUTDOORS PARTICIPANTS PICKING BERRIES AT OUR POLE MOUNTAIN PRESERVE

2

Attract, recruit, hire, develop, and retain diverse, multiculturally sensitive staff and board members who are representative of Sonoma County's communities and can work effectively in cross-cultural environments.

Atraer, reclutar, contratar, desarrollar y retener personal y miembros de la junta directiva diversos y multiculturalmente sensibles que sean representativos de las comunidades del Condado de Sonoma y puedan trabajar eficazmente en entornos interculturales.

- Develop and implement strategies to attract employees, board members, interns, and volunteers from underrepresented* communities.
- Implement equitable practices to develop skills and talents and provide opportunities to grow the careers of staff, interns, and volunteers.
- Systematically review and update organizational personnel policies and practices, including compensation, promotion, and resource access* to ensure equity and belonging.
- Conduct an annual audit of the demographic composition and culture of our staff and board to inform and ensure accountability.

- Desarrollar e implementar estrategias para atraer empleados, miembros de la junta directiva, pasantes y voluntarios de comunidades subrepresentadas.*
- Implementar prácticas equitativas para desarrollar habilidades y talentos y brindar oportunidades para facilitar el desarrollo profesional del personal, los pasantes y los voluntarios.
- Repasar y actualizar sistemáticamente las políticas y prácticas de personal de la organización, incluyendo la compensación, los ascensos y el acceso* a recursos para garantizar la equidad y el sentido de pertenencia.
- Llevar a cabo una auditoría anual de la composición demográfica y la cultura de nuestro personal y junta directiva para informar y garantizar nuestra responsabilidad.



CONSERVATION COUNCIL OUTING AT OUR ESTERO AMERICANO PRESERVE

3

Center our values of diversity, equity, inclusion, and belonging in our external communications and donor engagement strategies.

Centrar nuestros valores de diversidad, equidad, inclusión y sentido de pertenencia en nuestras estrategias de comunicación externa y captación de benefactores.

- Build and foster relationships with community members to identify shared values while recognizing and honoring diverse experiences and perspectives to facilitate authentic storytelling.
- Create inclusive messages without bias or tokenism* that relate to diverse audiences, cultivating a sense of belonging.
- Identify, leverage, and promote channels of communication that include underrepresented and historically marginalized* audiences.
- Use our communications platforms to counter systemic racism in the environmental and conservation fields, and lift up the voices and experiences of Black, Indigenous, and other communities of color.
- Desarrollar y fomentar las relaciones con los miembros de la comunidad para identificar los valores compartidos al mismo tiempo que se reconocen y respetan las experiencias y perspectivas de diversidad para facilitar una narración auténtica.
- Crear mensajes inclusivos sin prejuicios ni tokenismo* con los que los públicos diversos se sientan identificados, cultivando un sentido de pertenencia.
- Identificar, aprovechar y promover canales de comunicación que incluyan a públicos subrepresentados e históricamente marginados.*
- Utilizar nuestras plataformas de comunicación para contrarrestar el racismo sistémico en las áreas de medio ambiente y conservación, y alzar las voces y experiencias de las comunidades negras, indígenas y otras comunidades de color.



STUDENTS LEARNING IN MARSH ENVIRONMENTS (SLIME) AT SAN PABLO BAY NATIONAL WILDLIFE REFUGE



*For change to become transformational,
our change in mindset must manifest in
our actions. —CHRISTIANA FIGUERES*

4

Build, strengthen, and retain relationships with community groups, organizations, tribes, businesses, contractors, and individuals who serve and equitably represent* Sonoma County's communities.

Forjar, fortalecer y mantener relaciones con grupos, organizaciones, tribus, empresas, contratistas e individuos de la comunidad que atiendan y representen equitativamente* a las comunidades del Condado de Sonoma.

- Develop relationships with community members who represent, serve, and/or engage with Sonoma County's diverse residents to learn about their work and explore how it overlaps with our conservation mission.
- Provide equitable access to our preserves to strengthen relationships with partner organizations, tribal governments, and marginalized communities.
- Diversify contractors and business partners by incorporating equity criteria into the project evaluation process to identify and engage with women- and minority-owned businesses.
- Engage early and often to cultivate long-term relationships with local tribes to enhance cultural resource protection.
- Identify, support, and advance community-based conservation* projects that meet a need for open space, parks, or recreational facilities in areas lacking these services.
- Prioritize staff and board member participation in diverse community events and activities.

- Desarrollar relaciones con miembros de la comunidad que representan, atiendan o se relacionen con los residentes diversos del Condado de Sonoma para aprender sobre su trabajo y explorar cómo se superpone con nuestra misión de conservación.
- Brindar acceso equitativo a nuestras reservas naturales para fortalecer las relaciones con nuestros colaboradores, los gobiernos tribales y las comunidades marginadas.
- Diversificar a los contratistas y socios comerciales incorporando criterios de equidad en el proceso de evaluación de proyectos para identificar y contratar a empresas de mujeres y minorías.
- Relacionarse activamente desde el principio y con frecuencia con las tribus locales para cultivar relaciones a largo plazo y ampliar la protección de los recursos culturales.
- Identificar, apoyar y promover proyectos de conservación en la comunidad* que satisfagan la necesidad de espacios abiertos, parques o instalaciones recreativas en zonas que carecen de estos servicios.
- Dar prioridad a la participación del personal y de los miembros de la junta directiva en diversos eventos y actividades comunitarios.



EVENT TABLE AT SONOMA COUNTY PRIDE FESTIVAL



***Nature is not a place to visit. Nature is who we are.* —ADA LIMON**

Monkeyflower (*Erythranthe guttata*)

5

Identify and implement cross-cultural programs and projects that advance the priorities of tribes, communities, and organizations systemically excluded* from the conservation movement.

Identificar e implementar programas y proyectos interculturales que promuevan las prioridades de las tribus, comunidades y organizaciones sistemáticamente excluidas* del movimiento conservacionista.

- Identify the needs and interests of communities systemically excluded from the conservation movement and incorporate these learnings into our programs.
- Co-develop stewardship and acquisition projects with community input and involvement.
- Create, modify, and offer engagement programs and projects that serve priority audiences.
- Prioritize equitable access to our resources, preserves, and technical expertise to marginalized or economically excluded communities.
- Commit to respectful and proactive communications with tribal leadership to inform program development and activities.

- Identificar las necesidades e intereses de las comunidades sistemáticamente excluidas del movimiento conservacionista e incorporar estos aprendizajes a nuestros programas.
- Desarrollar proyectos de gestión y protección, y también de adquisición, de tierras con la aportación y participación de la comunidad.
- Crear, modificar y ofrecer programas y proyectos de participación activa que apunten a públicos prioritarios.
- Dar prioridad al acceso equitativo a nuestros recursos, reservas naturales y conocimientos técnicos a las comunidades marginadas o económicamente excluidas.
- Comprometernos a mantener una comunicación respetuosa y proactiva con los líderes tribales para que informen el desarrollo y actividades de los programas.



STUDENTS LEARNING ABOUT THE LOCAL WILDLIFE DURING SLIME

CONCEPTS & DEFINITIONS

Access

1. The availability and fair distribution of resources, opportunities, and benefits within an organization.
2. Direct access to the land that we manage or own for use by local tribes and other community groups that have land-based needs, by reducing barriers to cultural, recreational, and educational participation.

Belonging

A strategic framework for addressing ongoing structural and systemic othering; having a meaningful voice and the opportunity to participate in the design of political, social, and cultural structures that shape one's life. ([The Othering and Belonging Institute](#))

Bias

An unfair personal opinion that influences one's judgment.

Implicit Bias

Also known as unconscious or hidden bias; negative associations that people unknowingly hold that are expressed automatically, which often show up to impede stated commitments to equality and fairness with regards to race, gender, sexual orientation, age, religion, and other identities.

Community

1. A group of people living in the same place or having a particular characteristic in common.
2. A feeling of fellowship with others resulting from sharing common attitudes, interests, and goals.

Community-based Conservation

A process that incorporates improvement in the lives of local people while conserving areas through the creation of protected lands.

Cultural Humility

To approach new interactions with curiosity and respect while decentralizing our own experiences.

Cultural Sensitivity

Being aware that cultural differences and similarities between people exist without assigning them a value—positive or negative, better or worse, right or wrong.

Diversity

Ways in which we differ. Among these dimensions are age, gender, mental/physical abilities and characteristics, race, ethnic heritage, nationality, citizenship status, sexual orientation, gender expression, communication style, organizational role and level, first language, religion, income, work experience, military experience, geographic location, education, workstyle, family status, and other dimensions.

Equitably Represent

Representation of groups, individuals, and/or communities who have historically been excluded so that they have a voice, opportunity, and influence.

Equity

The fair treatment, access, opportunity, and advancement for all people, while simultaneously striving to identify and eliminate barriers that have prevented the full participation of some groups.

Historically Marginalized Audiences /Communities

People who have been, and may continue to be, denied rights, dignity, or access that are afforded others within a society.

Inclusion

Programs and organizational strategies that involve and empower, and in which we embrace the inherent worth, dignity, and strengths that each person brings to the organization. It's about promoting

and sustaining a sense of belonging while valuing the talents, beliefs, backgrounds, and ways of living of everyone.

Privilege

Social advantages, benefits, or degrees of prestige and respect that an individual has by virtue of belonging to certain social identity groups.

Systemically Excluded

Any group of people that have been purposefully limited from engagement in institutionalized racism through policies, procedures, and representation.

Tokenism

The practice of making only a perfunctory or symbolic effort to be inclusive to members of minority groups.

Underrepresented

Present in disproportionately low numbers. In DEI-related work, this often refers to the non-dominant group within a community.

Volunteer

Individual who performs hours of service for civic, charitable, or humanitarian reasons without promise, expectation, or receipt of compensation for services rendered. Board members are considered volunteers.

White Dominant Culture

The explicit and subtle ways in which the norms, preferences, and fears of white European-descended people overwhelmingly and unfairly dictate how we organize our work and institutions, see ourselves and others, interact with one another, and make decisions.

CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Acceso

1. La disponibilidad y distribución justa de recursos, oportunidades y beneficios en una organización.

2. Acceso directo a las tierras que administramos o poseemos para su uso por parte de las tribus locales y otros grupos comunitarios que tienen necesidades basadas en la tierra, reduciendo así los obstáculos a la participación cultural, recreativa y educativa.

Comunidad

1. Grupo de personas que viven en el mismo lugar o tienen una característica particular en común.

2. Sentimiento de compañerismo con otros que resulta de compartir actitudes, intereses y objetivos.

Conservación basada en la comunidad

Proceso que incorpora mejoras en la vida de la población local al mismo tiempo que conserva áreas mediante la creación de tierras protegidas.

Cultura blanca dominante

Las formas explícitas y sutiles en que las normas, preferencias y temores de las personas blancas de ascendencia europea dictan de forma abrumadora e injusta cómo organizamos nuestro trabajo y nuestras instituciones, cómo nos percibimos a nosotros mismos y a los demás, cómo interactuamos entre nosotros y cómo tomamos decisiones.

Diversidad

Formas en que nos diferenciamos. Entre estas dimensiones se encuentran la edad, el género, las capacidades y características mentales/físicas, la raza, la herencia étnica, la nacionalidad, el estatus de ciudadanía, la orientación sexual, la expresión de género, el estilo de comunicación, la función y el nivel en la organización, la lengua materna, la religión, los ingresos, la experiencia laboral, la experiencia militar, la ubicación geográfica,

la educación, el estilo de trabajo, el estatus familiar y otras dimensiones.

Equidad

Trato justo, acceso, oportunidades y progreso para todas las personas, al mismo tiempo que se intenta identificar y eliminar los obstáculos que han impedido la plena participación de algunos grupos.

Exclusión sistemática

Cualquier grupo de personas al que se limita deliberadamente la participación mediante políticas, procedimientos y representación en el racismo institucionalizado.

Humildad cultural

Encarar las nuevas interacciones con curiosidad y respeto, descentralizando al mismo tiempo nuestras propias experiencias.

Inclusión

Programas y estrategias organizativas que implican y empoderan, y en los que adoptamos plenamente el valor, la dignidad y las fortalezas inherentes que cada persona aporta a la organización. Se trata de promover y mantener un sentido de pertenencia, valorando al mismo tiempo los talentos, las creencias, los antecedentes y las formas de vida de todos.

Prejuicio

Opinión personal injusta que influye en el juicio.

Prejuicio implícito

También conocido como prejuicio inconsciente u oculto; asociaciones negativas que la gente tiene sin saberlo y que se expresan automáticamente, y que a menudo aparecen para impedir los compromisos declarados de igualdad y equidad con respecto a la raza, el género, la orientación sexual, la edad, la religión y otras identidades.

Privilegio

Ventajas sociales, beneficios o grados de

prestigio y respeto que tiene un individuo por pertenecer a determinados grupos de identidad social.

Públicos/Comunidades históricamente marginados

Personas a las que se les han negado, y puede que se les sigan negando, los derechos, la dignidad o el acceso que se conceden a otros en una sociedad.

Representar equitativamente

Representación de grupos, individuos o comunidades históricamente excluidos para que tengan voz, oportunidades e influencia.

Sensibilidad cultural

Ser consciente de que existen diferencias y similitudes culturales entre las personas sin asignarles un valor, ya sea positivo o negativo, mejor o peor, correcto o incorrecto.

Sentido de pertenencia

Un marco estratégico para afrontar la otredad estructural y sistemática constante; tener una voz significativa y la oportunidad de participar en el diseño de las estructuras políticas, sociales y culturales que dan forma a la propia vida. ([The Othering and Belonging Institute](#))

Subrepresentados

Presentes en un número desproporcionalmente bajo. En el trabajo relacionado con DEI, a menudo se refiere al grupo no dominante en una comunidad.

Tokenismo

La práctica de hacer solamente un esfuerzo superficial o simbólico para ser inclusivo con los miembros de grupos minoritarios.

Voluntario

Individuo que realiza horas de servicio por razones cívicas, benéficas o humanitarias sin prometer, esperar o recibir compensación por los servicios prestados. Los miembros de la junta directiva se consideran voluntarios.



sonomalandtrust.org/dei



Sonoma Land Trust is a nonprofit, tax-exempt 501(c)(3) charitable organization. Our tax identification number is 51-0197006.

Printed using soy-based inks