



Filantropia Baseada em Confiança

Ferramenta de Autorreflexão

DESCUBRA COMO OS VALORES BASEADOS EM CONFIANÇA ESTÃO APARECENDO NA CULTURA, ESTRUTURAS, LIDERANÇA E PRÁTICAS DE DOAÇÃO DE SUA FUNDAÇÃO

A filantropia baseada em confiança é uma abordagem holística que considera centrais os valores focados na equidade e conscientes das relações de poder, de forma a subsidiar quatro dimensões principais do trabalho de uma organização financiadora: 1) **cultura**, 2) **estruturas**, 3) **liderança** e 4) **práticas**. Esta ferramenta foi elaborada para ajudar os financiadores a compreender como a confiança aparece na organização e identificar áreas em que essa questão pode ser melhor explorada, lapidada ou aprofundada. Embora frequentemente usemos o termo “fundação”, a ferramenta pode ser adaptada para qualquer indivíduo ou organização envolvida na prática de fazer doações/financiar iniciativas da sociedade civil. Você pode trabalhar com esse instrumento de autorreflexão individualmente, como membro da equipe atuando na instituição ou solicitar que vários membros respondam as afirmações para ver como as perspectivas e experiências se alinham. De todas as formas, esse é um instrumento de reflexão e não uma ferramenta prescritiva.

INSTRUÇÕES:

-  Use a escala de classificação para indicar como cada afirmação se apresenta na sua organização.
-  Em seguida, calcule sua pontuação média para cada seção para ter uma noção de como as quatro áreas se alinham, observando as áreas que precisam ser melhoradas.
-  Incentivamos que se concentre nas pontuações relativas, e não nos números absolutos.
-  Leve em consideração os vieses próprios do exercício de autorrelato que podem aparecer em suas respostas. Além disso, observe se e como você se sente desafiado por uma ou mais afirmações e procure saber o por que desse sentimento.

ESCALA DE CLASSIFICAÇÃO: 5 CONCORDO PLENAMENTE | 4 CONCORDO | 3 NÃO CONCORDO NEM DISCORDO | 2 DISCORDO | 1 DISCORDO PLENAMENTE | N/A

UMA OBSERVAÇÃO SOBRE VALORES

Valores são as crenças fundamentais que orientam atitudes, prioridades e ações de uma organização. Em um contexto baseado em confiança, eles são o norte de todas as decisões e ações. A clareza sobre os valores ajuda as organizações a fazer escolhas em momentos de incerteza ou mudança, orienta a construção de relacionamentos com OSC apoiadas, promove o alinhamento interno entre a equipe e o conselho e informa o desenho de sistemas e estruturas organizacionais.

Embora este guia não tenha sido explicitamente projetado para ajudar a defini-los, ele permite identificar se você precisa esclarecer quais são os valores de sua organização, qual área precisa de uma atenção especial para alinhá-los com as práticas ou se é preciso dedicar mais tempo em promover internamente um entendimento compartilhado sobre eles.





CULTURA

Uma cultura baseada em confiança é aquela centrada na construção de relacionamento e que trata do desequilíbrio nas dinâmicas de poder em cada aspecto do trabalho.

- 1) O trabalho da nossa fundação é orientado por um conjunto nitidamente articulado de valores enraizados na consciência das relações de poder e na equidade.
- 2) Intencionalmente e regularmente dedicamos tempo para construção de relacionamento, reflexão, *feedback* honesto e para a aprendizagem entre a equipe.
- 3) Intencionalmente e regularmente dedicamos tempo para conversas difíceis sobre poder, privilégio, capacidade, raça e equidade.
- 4) Nossa equipe e conselho estão empenhadas em entender como o setor de filantropia historicamente contribuiu e se beneficiou das desigualdades sistêmicas.
- 5) Entendemos que os problemas que procuramos endereçar são posicionados dentro de um contexto de racismo sistêmico e cultura branca dominante, sendo continuamente moldados por tal contexto.
- 6) Acreditamos que as pessoas que estão mais próximas dos problemas estão também em melhor posição para tomar decisões sobre como os recursos devem ser alocados.
- 7) Acreditamos que compartilhar poder com donatários e com parceiros da comunidade nos torna financiadores capazes de gerar mais impacto.
- 8) Nossa organização reforça uma cultura de, acima de tudo, assumir responsabilidades junto às OSC e as questões que apoiamos.
- 9) Estamos dispostos a assumir riscos financeiros e/ou reputacionais para apoiar nossos donatários e defender nossos valores.
- 10) Buscamos *feedback* das OSC que apoiamos antes de instituir mudanças nas políticas ou práticas que possam afetar seu financiamento e/ou capacidade de realizar seu trabalho.

TOTAL _____

PONTUAÇÃO MÉDIA "CULTURA" _____



ESTRUTURAS

Um compromisso com a filantropia baseada em confiança requer o alinhamento das estruturas, políticas, sistemas e protocolos organizacionais com uma perspectiva de consciência das relações de poder e equidade sistêmica.

- 1) Levamos em consideração a forma como a cultura e os pressupostos dominantes brancos podem estar se revelando em nossas políticas e práticas, e trabalhamos ativamente para revisá-las.
- 2) Incorporamos valores de equidade, colaboração e compartilhamento de poder em nossas estruturas e processos de tomada de decisão.
- 3) Nos esforçamos para que a composição da liderança e da equipe reflita o trabalho que fazemos e as comunidades que apoiamos.
- 4) Nossas práticas de contratação priorizam valores, competências e experiências vividas – não apenas realizações acadêmicas e funções já exercidas.
- 5) Nossas descrições de cargo e outros documentos de integração reforçam um senso de responsabilidade para com as OSC que servimos e apoiamos.
- 6) Usamos informações coletivas como subsídio na tomada de decisões importantes e raramente há uma situação em que um indivíduo toma uma decisão ou ação importante sem a participação de outras pessoas.
- 7) Nosso sistema de gerenciamento de doações foi projetado para apoiar a construção de relacionamentos e a aprendizagem mútua com as OSC apoiadas, em vez de focar na coleta de dados para subsidiar a equipe e o conselho.
- 8) Nossos termos de doação são simplificados e refletem nossa intenção de construir relacionamentos positivos com as OSC parceiras. Nossa linguagem enfatiza nossos objetivos de parceria mútua, em vez de impor proibições e penalidades.
- 9) Nossa abordagem de avaliação é focada em aprender sobre o trabalho que apoiamos, em vez de atribuir impacto direto aos nossos investimentos.
- 10) Avaliamos regularmente o quão bem nós, como financiadores, estamos cumprindo nossos valores declarados.
- 11) Nosso portfólio de investimentos está alinhado com nossos valores e missão; aplicamos filtros negativos para evitar investimentos que são contraproducentes para nossa missão e buscamos investimentos alinhados à missão.
- 12) Nossas doações anuais ultrapassam 5% do nosso fundo patrimonial¹.

TOTAL _____

PONTUAÇÃO MÉDIA “ESTRUTURAS” _____

¹ Exigência da legislação dos EUA. Responder quando aplicável a sua organização.



LIDERANÇA

A construção de uma cultura baseada em confiança começa no conselho e na equipe executiva, que estabelecem o tom para uma organização.

CONSELHO E COMITÊ CONSULTIVO:

- 1) Nosso conselho se esforça para ser um modelo de humildade, empatia e de abertura quanto a suas vulnerabilidades. _____
- 2) Nosso conselho é aberto e responde ao *feedback* honesto da equipe e das OSC apoiadas. _____
- 3) Nosso conselho cria um clima inclusivo e antirracista que respeita ideias e experiências diversas. _____
- 4) Nosso conselho se esforça para aprender e prestar contas às comunidades que servimos. _____
- 5) Nosso conselho está aberto a novas possibilidades e transformações, mesmo quando tais possibilidades divergem do *status quo*. _____
- 6) Nosso conselho deposita um alto nível de confiança na liderança executiva e na tomada de decisões de nossa equipe. _____
- 7) A função do nosso conselho é predominantemente focada em orientar nossas macroestratégias e as aplicações do fundo patrimonial (*ao invés de atuar na aprovação de doações ou revisar pautas*). _____

TOTAL _____

PONTUAÇÃO MÉDIA “LIDERANÇA DO CONSELHO” _____

EQUIPE EXECUTIVA:

- 1) Nossa equipe executiva se esforça para criar uma cultura e um ambiente de trabalho inclusivo, equitativo e antirracista. _____
- 2) Nossa equipe executiva busca ser um modelo de comunicação aberta, honesta e transparente. _____
- 3) Nossa equipe executiva está ativamente encontrando maneiras de compartilhar/ceder poder com a equipe de programas, OSC apoiadas e parceiros da comunidade. _____
- 4) Nossa equipe executiva desenvolve um senso de responsabilidade para com as organizações e comunidades que servimos. _____
- 5) Nossa equipe executiva não tem medo de admitir falhas e aprender com os erros. _____
- 6) Nossa equipe executiva deposita um alto nível de confiança na tomada de decisões da equipe. _____
- 7) A construção de cultura é um dos itens na descrição de cargo de nosso diretor executivo. _____

TOTAL _____

PONTUAÇÃO MÉDIA “LIDERANÇA EXECUTIVA” _____



PRÁTICAS

Os detalhes de toda a prática baseada em confiança parecerão diferentes entre as instituições uma vez que cada fundação possui objetivos, necessidades e desafios particulares. Entretanto, existem princípios gerais que podem orientar suas práticas baseadas em confiança com vistas a compartilhar o poder cotidianamente.

- 1) Pelo menos 50% de nossas doações são plurianuais.
- 2) A maioria das nossas doações prevê flexibilidade no uso dos recursos (doações irrestritas).
- 3) Comunicamos de forma transparente nossas prioridades e decisões de financiamento às OSC que apoiamos, as potenciais parceiras e àquelas que apresentaram propostas, mas decidimos não apoiar.
- 4) Adotamos uma perspectiva voltada a inclusão e acessibilidade em nossos materiais para garantir uma linguagem respeitosa e não discriminatória.
- 5) Recebemos *feedback* direto das OSC apoiadas dizendo que nosso processo de recebimento e análise de propostas de doação é relevante e fácil.
- 6) Ao conhecer potenciais OSC parceiras, fazemos o possível para fazer o dever de casa e assumir o ônus decorrente das devidas diligências, sem atribuir a elas essa responsabilidade.
- 7) Intencionalmente dedicamos tempo para que as OSC apoiadas se abram sobre suas necessidades e desafios.
- 8) Temos um processo de geração de relatórios baseado em aprendizagem e que prioriza a aprendizagem mútua em detrimento de relatórios detalhados.
- 9) Quando se trata de formulários de solicitação de doações e relatórios, temos uma justificativa clara para cada pergunta feita, incluindo como pretendemos usar as informações para tomar uma decisão sobre a doação.
- 10) Analisamos cuidadosamente todos os materiais escritos, em vídeo e em áudio que as OSC nos enviam.
- 11) Respondemos a ligações e *e-mails* das OSC que estamos apoiando em até 48 horas.
- 12) Respondemos proativamente e com transparência às consultas de potenciais OSC parceiras sobre nosso processo de seleção para doação.
- 13) Nos esforçamos em oferecer suporte às OSC parceiras para além da doação em dinheiro (*isso inclui qualquer apoio não monetário opcional durante ou após o período em que a parceria está em vigor. São exemplos desse tipo de apoio os retiros para descanso e desenvolvimento pessoal, treinamento ou apoio moral, fornecendo acesso à sala de reuniões, networking, apresentações a outros financiadores*).
- 14) Nossas práticas de avaliação permitem que as OSC apoiadas definam suas próprias medidas de sucesso.

TOTAL _____

PONTUAÇÃO MÉDIA “PRÁTICA” _____



REFLEXÃO

- Essas provocações levantaram novas questões ou percepções sobre sua organização como um todo?
- Qual das quatro áreas obteve pontuação mais alta? Qual obteve a mais baixa?
- Houve crescimento ou mudança nessas quatro áreas nos últimos 6 a 12 meses? Que fatores contribuíram para essa mudança (ou falta dela)?
- Houve algo interessante ou inesperado sobre as pontuações obtidas? Se várias pessoas responderam a ferramenta de autorreflexão, houve alguma área com menos consenso? Foi possível observar alguma contradição?
- Das seções com pontuação mais baixa, onde você pode, de forma realista, fazer ajustes?
- Das seções com classificação mais alta, onde você pode ampliar o escopo de sua prática?
- Qual é a área específica em que sua organização pode trabalhar nos próximos 6 a 12 meses? Quem precisa estar envolvido nesse processo?
- Que obstáculos você acha que vai encontrar?
- Quando você gostaria de refletir sobre seu progresso baseado em confiança novamente? (*coloque na sua agenda*)



PRÓXIMOS PASSOS

-  Explore o *site* do Trust-Based Philanthropy Project para obter recursos, histórias e se informar sobre eventos futuros: **www.trustbasedphilanthropy.org**
-  Baixe nosso Guia de Filantropia Baseada em Confiança em 4D para aprender como usar valores baseados em confiança para orientar as várias dimensões do seu trabalho: **www.trustbasedphilanthropy.org/resources-articles/tbp-in-4d**. Para a versão em português, acesse: **XXXXXX**.
-  Participe da iniciativa de compartilhamento de informações entre pares Trust-Based Philanthropy Peer Exchange para se conectar com outros financiadores que estão adotando essa abordagem ativamente e aprofundando sua prática baseada em confiança: **www.trustbasedphilanthropy.org/peer-exchange**.
-  Convide outros colegas e o conselho de sua organização para preencher a ferramenta de autorreflexão e compare suas respostas.
-  Identifique uma ou duas áreas concretas que você pode melhorar de forma realista nos próximos 6 a 12 meses.
-  Revisite, esclareça e/ou defina seus valores organizacionais e certifique-se de que haja um entendimento compartilhado dessas definições internamente.
-  Se sua organização tiver um plano estratégico, considere incorporar Cultura, Estruturas, Liderança e Práticas de forma mais intencional em sua macroestratégia.