

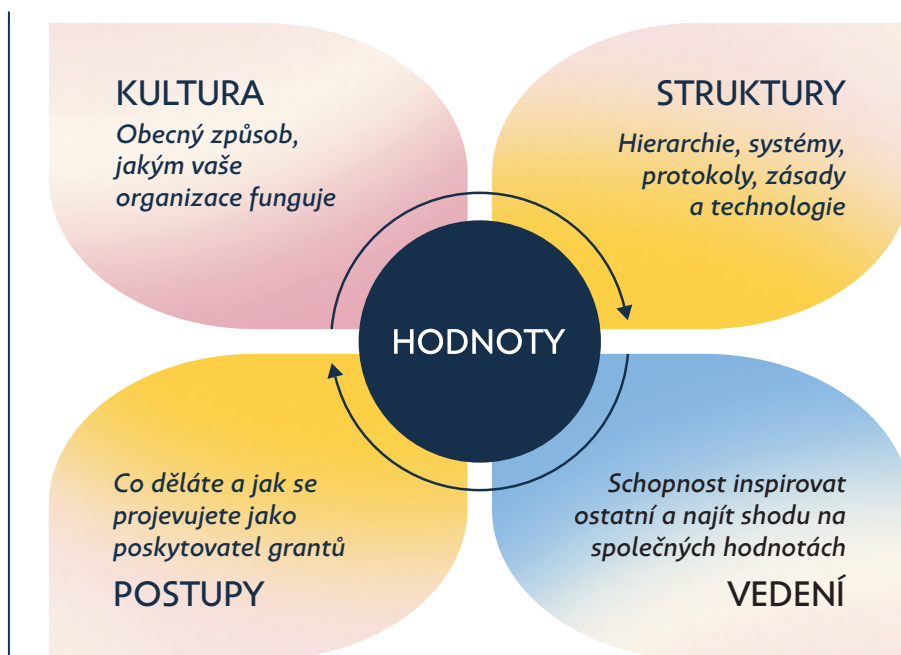
4 rozměry filantropie založené na důvěře

Používání hodnot založených na důvěře jako vodítka pro kulturu, struktury, vedení a postupy vaší filantropické činnosti.

! Tento materiál reflektuje historický a sociální vývoj v USA a reaguje na tamní společenskou situaci, často ve vztahu k černošským, domorodým a nebělošským lidem (BIPOC). Věříme, že obecné principy a doporučení filantropie založené na důvěře jsou uplatnitelné i v českém prostředí.

Filantropie založená na důvěře převrací scénář tradiční filantropie. Filantropie založená na důvěře, jejíž základní hodnoty jsou založeny na podpoře rovnosti, změně mocenské nerovnováhy a budování vztahů vzájemné odpovědnosti, se snaží projevit pokoru a uplatňovat spolupráci v tom, co děláme, a v tom, jak se projevujeme ve všech aspektech naší grantové práce.

Zatímco filantropie založená na důvěře bývá spojována se souborem šesti grantových principů, přístup plně založený na důvěře vyzývá odborníky, aby se opírali o hodnoty založené na důvěře, jimiž se řídí čtyři klíčové rozměry práce grantové organizace: kultura, struktury, vedení a postupy.



HODNOTY: Základní přesvědčení určující pro postoje, priority a činnost vaší organizace.

Filantropie založená na důvěře

Tato příručka je určena pro pracovníky, kteří se zabývají grantovou činností a jsou připraveni dostávat svým hodnotám a kultivovat filantropii založenou na důvěře komplexně, ve všech čtyřech rozměrech této činnosti: kultuře, strukturách, vedení a grantových postupech. Použijte ji jako prostředek pro diskusi a zamyšlení, který podpoří vaše strategické plánování, sebehodnocení a rozhovory se zaměstnanci a správní radou.



Nabízí jasné kroky k promyšlení těchto čtyř rozměrů a zároveň vybízí k tomu, abyste si kladli otázky s cílem prohloubit hodnoty a činnosti založené na důvěře.



Pomůže vám identifikovat oblasti, na které se chcete zaměřit, příležitosti k prohloubení témat, na kterých již pracujete, případně budoucí aspirace vaší organizace.



Povzbudí vás, abyste si na své cestě k filantropii založené na důvěře vyhledávali další zdroje, které odpovídají vašim konkrétním potřebám.

Přístup založený na hodnotách

Filantropie založená na důvěře začíná jasně formulovaným souborem hodnot, které fungují jako jasný orientační bod při ROZHODOVÁNÍ, BUDOVÁNÍ KULTURY a USTAVOVÁNÍ SYSTÉMŮ.

Proč deklarovat hodnoty?

Jasně vymezení hodnot vám pomůže při rozhodování v okamžicích nejistoty nebo období změn, bude vodítkem při budování vztahů s partnery, kteří jsou příjemci grantů, podpoří vnitřní soulad mezi zaměstnanci a správní radou a bude se podílet na vytváření organizačních systémů a struktur.

„Věříme, že vedení ze strany těch, kdo jsou nejvíce postiženi nespravedlností, nás dovede ke spravedlnosti. Pokud toto platí, neměli bychom lidem, kteří tuto práci vykonávají, důvěřovat, že vědí, jak nás tam dovést?“

DIMPLE ABICHANDANI
GENERAL SERVICE FOUNDATION

NAJDĚTE SVŮJ VÝCHOZÍ BOD:

NAKOLIK JSOU VAŠE HODNOTY ZALOŽENÉ NA DŮVĚŘĚ?

- **Pokud vaše organizace NEMÁ formulované hodnoty:** Věnujte čas tomu, abyste se jako zaměstnanci zamysleli nad tím, za čím si stojíte. Co je hnacím motorem vaší práce? V co zásadně věříte a za čím by měl váš tým stát? Jaký je váš proces vytváření a zdokonalování hodnot? Kdo a proč je vytváří?
- **Pokud vaše organizace již MÁ jasně formulované hodnoty:** Znovu je proveďte optikou důvěry. Uznávají vaše hodnoty moc, vztah a odpovědnost vůči komunitě? Neposiluje některá z vašich hodnot neúmyslně mocenskou nerovnováhu, nepřikládá například nadměrný význam bohatství před lidmi? Jsou ve vašich stávajících deklarovaných hodnotách obsaženy nějaké předpoklady nebo předsudky?

HODNOTY ZALOŽENÉ NA DŮVĚŘĚ: PŘÍKLADY Z PRAXE

Filantropie založená na důvěře uznává, že fungujeme v rámci nespravedlivého, dominantně bělošského systému, který historicky zvýhodňoval malou skupinu lidí, zatímco ostatní utlačoval a vykořisťoval.

Hodnoty založené na důvěře vycházejí ze závazku přerozdělit moc ve prospěch zdravější a spravedlivější společnosti. Ačkoli neexistuje všeobecně platný seznam hodnot, následující příklady byly přijaty řadou dárců pracujících s důvěrou:

- **Usilujte o systémovou spravedlnost:** Musíme si uvědomit rasovou, ekonomickou a politickou nerovnost, v níž se pohybujeme, a zaujmout protirasistický přístup ke změně postupů a chování, které způsobují škody.
- **Přerozdělte moc:** Pro dosažení většího dopadu je nutné, abychom se o moc podělili s těmi, kteří mají blíže k problémům, které se snažíme řešit.
- **Soustřeďte se na vztahy:** Upřednostňování zdravých, otevřených a upřímných vztahů nám může pomoci orientovat se ve složitosti naší práce a našeho světa s větší jistotou a efektivitou.
- **Spolupracujte ve stejném duchu:** Naší úlohou je být partnerům, kteří jsou příjemci grantů, oporou a spolupracovníkem. To vyžaduje, abychom svou filantropickou činnost vedli s důvěrou, respektem a pokorou.
- **Buďte zodpovědní:** Naše práce bude úspěšná pouze tehdy, pokud se budeme zodpovídat těm, které se snažíme podporovat.
- **Osvojte si učení:** Složitost naší práce vyžaduje, abychom byli otevření učení se za pochodu a přijímali příležitosti k růstu a vývoji na této cestě.

4 Rozměry filantropie založené na důvěře

Jakmile si ujasníte hodnoty optikou důvěry, získáte ve své organizaci pevný základ pro utváření KULTURY, STRUKTURY, VEDENÍ A POSTUPŮ.

1 KULTURA

To, jak se vaše hodnoty projevují v normách, systémech a činnosti vaší organizace. Kultura je obecný způsob, jakým vaše organizace funguje.

Kultura je často dána jako „výchozí nastavení“, což znamená, že budování kultury jako takové není nutné věnován záměr nebo péče. Ve skutečnosti je kultura stálým prvkem života organizace a má důsledky pro organizační strukturu, styl vedení i pro poskytování grantů. Kultura je všude a často ji lze pocítit, i když je neviditelná nebo nevyslovená – od toho, jak bezpečně se zaměstnanci cítí, když se autenticky projevují na schůzkách, až po rozmanitost ve vedení organizace.

„V organizaci máme nastavenou kulturu, která podporuje a oslavuje nečekané věci. Pokud se vše řídí ‚plánem‘, když máme všechno příliš pod kontrolou, je to signál, že nedosahujeme dostatečně vysoko.“

SHRUTI JAYARAMAN
CHICAGO BEYOND

KULTURA ORGANIZACE A RASA

V mnoha institucích převládá bělošská kultura. V tomto kontextu fungují individualismus, úspěch a dokonalost jako základní předpoklady, přičemž se jen málo uznání dostává strukturální nerovnosti a sociokulturním rozdílným, které se týkají mnoha lidí na pracovišti. Pokud si toto výchozí kulturní nastavení nepřiznáme, může vést k odcizení těch, kteří se nedokážou asimilovat, sloužit jako překážka při budování vnitřní důvěry a vést k neustálé fluktuaci zaměstnanců. Z tohoto důvodu vyžaduje kultura založená na důvěře závazek k činnosti, která je protirasistická a bojuje proti předsudkům, abychom mohli optimalizovat příležitosti ke spolupráci, pospolitosti a kreativitě mezi různorodými zaměstnanci s rozmanitými životními zkušenostmi.

Pokud důvěra není vybudována uvnitř, není možné ji nikdy plně realizovat vůči ostatním. Kultura založená na důvěře je nakonec taková, v níž se soustředíme na budování vztahů a řešíme nerovnou mocenskou dynamiku v každém aspektu naší práce. To vyžaduje, abychom odhalili vlastní předsudky a vytvořili prostor pro dialog, spolupráci, transparentnost a pokoru. To také znamená, že musíme záměrně a neustále pracovat na posilování pocitu důvěry mezi členy dozorčí rady, vyšším vedením, zaměstnanci, příjemci grantů a členy komunity.

KROKY, KTERÉ MŮŽETE PODNIKNOT

Kultura vyžaduje neustálou kultivaci. V kontextu filantropie založené na důvěře je kultura nejsilnější, když se na jejím utváření podílí každý. Některé organizace již mohou nést prvky kultury založené na důvěře, zatímco jiné mohou být teprve na začátku této cesty. Při udržování a posilování kultury je zásadní role vedení (viz str. 5).

- **Zhodnoťte svou současnou kulturu.** Jaké jsou předpoklady spojené s vaší prací a přístupem? Mají všichni pocit, že se mohou zapojit? Jaké podkladové materiály podporují váš způsob uvažování? Jaká očekávání mají zaměstnanci? Probíhají pravidelné diskuse o hodnotách? Jsou setkání koncipována s ohledem na sdílení moci a inkluzi? Identifikujte všechny kulturní zvyklosti, které mohou být v nesouladu s hodnotami založenými na důvěře.
- **Normalizujte rozhovory o moci a rase.** Mocenská nerovnováha je vždy přítomna. Nezapomeňte diskutovat o tom, jak se prolíná s rasou, věkem, genderovou identitou, sexuální orientací, schopnostmi a handicapem a imigračním statutem. Otevřeně informujte o jmění své organizace, přiznejte mocenskou nerovnováhu v rámci struktury zaměstnanců a pojmenujte ve svém programovém prohlášení zažité předsudky. Je důležité, aby se zaměstnanci cítili, že mohou na tyto nerovnováhy upozorňovat a řešit je.
- **Podporujte průběžné vzdělávání.** Vědomí, že se všichni učíme, pomáhá posilovat smysl pro pokoru, růst a dialog. Podporujte příležitosti ke vzdělávání zaměstnanců a pořádejte diskusní skupiny o aktuálních událostech. Zapracujte každoroční zpětnou vazbu od komunity nebo provádějte průběžné hodnocení zapojení komunity a úsilí o budování důvěry ve vaší organizaci.
- **Vytvořte prostor pro reflexi a dialog.** Podpořte kulturu reflexe tím, že část týmových schůzek vyhradíte pro budování vztahů, budete podporovat a respektovat placené volno a pořádat restorativní setkání k nápravě problematických vztahů.

2 STRUKTURY

Hierarchie, systémy, protokoly, zásady, standardizované procesy a technologie dané organizace. Patří sem zásady dodržování předpisů, personalistické příručky, schémata rozhodovacích pravomocí zaměstnanců, investiční zásady, postupy při přijímání zaměstnanců a systémy pro správu grantů.

Struktura je hluboce spojena s kulturou a hodnotami. Pokud struktura vaší organizace neodráží hodnoty založené na důvěře, je pravděpodobné, že se stane překážkou pro rozvoj grantových principů založených na důvěře.

Je velmi důležité prozkoumat a sladit organizační struktury tak, aby mezi různými zúčastněnými stranami – zaměstnanci, správní radou, partnery příjemců grantů, dodavateli, smluvními partnery atd. – neúmyslně neposilovaly mocenskou dynamiku „shora dolů“.

Zvláště důležité je prověřit, zda se nejedná o struktury, které upřednostňují finanční aktiva nadace před lidmi, kterým pomáháte. To je pravděpodobně nejvýznamnější ukazatel toho, že vaše systémy a struktury nejsou v souladu s hodnotami založenými na důvěře.

„Měníme naši organizaci tak, aby měli všichni zaměstnanci možnost podílet se na jejím směřování. Každý z nich má v rámci organizace vedoucí úlohu.“

GABRIELA ALCALDE, ELMINA B.
SEWALL FOUNDATION

”

„V rámci našeho závazku budovat silnou kulturu učení využívá naše nadace více vzdělávacích platforem, včetně každoroční zpětné vazby od naší komunity a průběžného hodnocení činnosti naší nadace.“

JOHN BROTHERS
T. ROWE PRICE FOUNDATION

KROKY, KTERÉ MŮŽETE PODNIKNOT

- **Provedte interní audit.** Přezkoumejte a zhodnoťte své zásady a postupy, abyste se ujistili, že vyjadřují vaše hodnoty a odrážejí účel vašeho poslání. Vezměte v úvahu, jak se ve vaší grantové politice, ve vedení, ve vnitřních předpisech a v oblasti lidských zdrojů projevuje strukturální rasismus – a pracujte na jejich revizi. Nezapomeňte požádat zaměstnance, dodavatele a příjemce grantů o zpětnou vazbu ohledně toho, co funguje a co ne.
- **Při přijímání zaměstnanců uplatňujte protirasistický přístup založený na hodnotách.** Místo toho, abyste se zaměřovali pouze na uchazeče s vysokoškolskými tituly a honosně znějícími pracovními pozicemi, vycházejte při přijímání zaměstnanců z hodnot, kompetencí a životních zkušeností. Usilujte o to, aby ve vedení a mezi zaměstnanci bylo zastoupení lidí, které odráží práci, kterou vykonáváte, a podobu komunit, které podporujete.
- **Decentralizujte rozhodovací struktury.** Navrhněte rozhodovací postupy s využitím kolektivních podnětů, zřídte grantové výbory, které budou zahrnovat názory komunity, a zajistěte, aby se na rozhodování podílelo více zúčastněných stran.
- **Použijte při správě grantů vztahovou optiku.** Jsou vaše systémy pro správu grantů založené na tom, že příjemci musejí plnit požadavky a splňovat metriky prokazující dopad jejich činnosti? Pokud ano, mohou vašemu týmu bránit v budování transparentních vztahů založených na důvěře s partnery, kteří jsou příjemci grantů. Přehodnoťte své systémy tak, aby umožňovaly postupné učení, hodnocení činnosti pomocí rozhovorů a větší flexibilitu pokud jde o očekávané výsledky.
- **Překontrolujte a revidujte popisy pracovních míst a grantové smlouvy.** Popisy pracovních míst a grantové smlouvy mohou často neúmyslně udržovat mocenskou dynamiku ve stylu „shora dolů“. Zvažte, jak tyto dokumenty aktualizovat, aby byly méně sankční a normativní a více orientované na vztahy a učení.
- **Začněte používat nástroje pro průběžné učení.** Mnoho grantových organizací se zaměřuje na naplňování předem stanovených ukazatelů dopadu, což značně omezuje způsob, jakým se dozvídáme, jak samotná práce probíhá. Namísto toho zabudujte do svých systémů a struktur průběžné učení – buď přijetím formálních nástrojů, kterými se budete řídit při rozhodování, nebo neformální podporou průběžných diskusí o učení mezi zaměstnanci a partnery, kteří jsou příjemci grantů.

Vedoucí tým organizace sehrává klíčovou roli při prosazování a posilování hodnot a kultury – nejen tím, co se říká, ale i tím, co se dělá. Je prakticky nemožné, aby organizace ztělesňovala přístup založený na plné důvěře bez podpory a ukázkového chování ze strany vedení.

Vedoucí pracovníci, kteří uplatňují přístup založený na důvěře, spolupracují a usnadňují ostatním práci. Upřednostňují blaho a rozvoj lidí, kteří vykonávají „práci“, a zároveň mají na zřeteli širší vizi a cíl organizace. Zaměřují se spíše na pozvednutí celého týmu a budování důvěry uvnitř něj, než na upevňování pozornosti, moci a vlivu na úrovni výkonných pracovníků nebo členů správní rady. A co je nejdůležitější, vedou díky tomu, že ztělesňují hodnoty pokory, spravedlnosti a transparentnosti – s ochotou vzdát se části své moci ve prospěch vyššího cíle organizace.

„Musíme si uvědomovat, že jako jednotlivci působící v rámci filantropie jsme obdařeni neuvěřitelným množstvím nezasloužené důvěryhodnosti a že to zkresluje náš pohled na věc, míru pokory a pocit autority.“

A. SPARKS
MASTO FOUNDATION



„S mým týmem jsme začali záměrně hovořit o pocitu zodpovědnosti: co je vede k tomu, že ji získávají, co možná dělám já a podkopávám ji. Budování těchto týmových vztahů naplněných důvěrou bylo klíčem k tomu, abychom byli schopni přijmout filantropii založenou na důvěře.“

JOHN BROTHERS
T. ROWE PRICE FOUNDATION

KROKY, KTERÉ MŮŽETE PODNIKNOT

- **Buďte si vědomi sami sebe, naslouchejte a buďte transparentní.** Kriticky se zamyslete nad tím, jak se projevujete vůči zaměstnancům, příjemcům grantů a komunitě. Zvažte, jak jste těžili ze soustavného přístupu k moci a privilegiím; jak možná neúmyslně udržujete mocenské rozdíly nebo institucionální rasismus. Buďte co nejtransparentnější při komunikaci, ohledně plánů a očekávání – a neostýchejte se přiznat své chyby. Ujasněte si, kdy mohou ostatní přispět svým názorem. Chovejte se soucitně a nesnažte se ze všeho pouze těžit.
- **Vytvořte si silný podpůrný systém.** Vedoucí pracovníci slouží organizacím jako důvěryhodní průvodci, když organizace procházejí změnami, obdobím nejistoty či růstu. Aby to mohli dělat dobře, potřebují vedoucí pracovníci silný podpůrný systém, příležitosti k rozvíjení smyslu své práce i k odpočinku a příslib neustálého rozvoje.
- **Uvědomte si význam moci a rasy – a buďte ochotni podle toho jednat.** Přijměte postoj, kdy je neustálé přezkoumávání moci a privilegií součástí vaší každodenní práce. Buďte ochotni vidět, kde je v kultuře vaší organizace přítomen rasismus, sexismus, homofobie nebo ableismus, a podnikněte znatelné kroky k jejich odstranění.
- **Nově definujte pojmy „riziko“ a „selhání“.** Uvědomte si, že nadace mají k dispozici mnohem více „rizikového kapitálu“ než organizace, které podporujete, a buďte proto ochotni podnikat odvážné kroky. Prozkoumejte prostory a místa, která jsou vám nepříjemná, a postavte se těmto problémům. Vyzvěte zaměstnance, aby „selhání“ nevnímali jako něco špatného, ale jako příležitost k učení, změně a růstu.
- **Spíše koučujte než dohlížejte.** Ať už jste člen správní rady, který spolupracuje s generálním ředitelem, nebo ředitel, který komunikuje se zaměstnanci, pěstujte si koučovací přístup, abyste ze svých kolegů dostali to nejlepší. Vaším úkolem je povznášet, vést a podporovat svůj tým, aby přispíval k naplňování vašeho poslání a vize. To znamená, že si vyžádáte jejich zpětnou vazbu, budete se zajímat a vyzvete je, aby se zamysleli nad tím, co se při své práci učí.
- **Buďte otevření spolupráci při utváření kultury.** Buďte kreativní při budování pocitu odpovědnosti a inkluze tím, že otevřete příležitosti pro společné vytváření kultury vaší organizace. Vyzvěte týmy, aby utvářely, řídily, doplňovaly nebo nově pojímaly různé aspekty vaší kultury – od drobných úkonů, jako je výběr uvítací hudby na videokonferencích Zoom, až po větší úvahy, jako jsou placené dovolené a výjezdní zasedání zaměstnanců.

Co děláte a jak se projevujete jako poskytovatel grantů. Patří sem postup, jakým hledáte příjemce grantů, jak rozdělujete finanční prostředky, jaké informace shromažďujete a jak se projevujete ve vztahu k partnerům, kterým poskytujete granty.

Nadace se příliš často staví do cesty neziskovým organizacím, které dělají práci, kterou umí nejlépe. To může zpomalovat pokrok, zvyšovat neefektivitu a bránit růstu a inovacím v neziskových organizacích. Navíc to vytváří mocenskou dynamiku stylu „shora dolů“, která prakticky znemožňuje budování čestných, transparentních a vzájemně odpovědných vztahů.

Filantropie založená na důvěře tuto dynamiku pojímá nově a prosazuje konkrétní soubor šesti grantových principů, které při společném uplatňování přispívají ke spravedlivějším a rovnějším vztahům mezi dárci a příjemci grantů.

„Když používáme principy založené na důvěře, naše role poskytovatelů grantů se mění. Místo toho, abychom dohlíželi na dodržování pravidel nebo rozhodovali, kdo projde a kdo ne, jsme partnery pro rozvíjení myšlenek a oporou, na kterou se mohou lidé obrátit, když to potřebují.“

PHILIP LI
ROBERT STERLING
CLARK FOUNDATION

”

„Filantropie založená na důvěře narušuje tradiční mocenskou dynamiku mezi poskytovatelem a příjemcem grantu. Vytváří prostředí pro spolupráci, které podporuje naslouchání, učení se a pohotovost.“

JOHN BROTHERS
T. ROWE PRICE FOUNDATION

KROKY, KTERÉ MŮŽETE PODNIKNOT

- **Poskytujte víceleté účelem neomezené nakládání s financemi.** Práce neziskových organizací je dlouhodobá a nepředvídatelná. Víceleté volné nakládání s financemi poskytuje příjemcům grantů flexibilitu při posuzování a určování toho, kde je grantů nejvíce zapotřebí, a umožňuje jim inovovat, pouštět se do nových činností a dosahovat jejich udržitelnosti.
- **Udělejte si domácí úkoly.** Neziskové organizace musí často překonávat nespočet překážek jen kvůli tomu, aby byly vyzvány k předložení návrhu projektu. Filantropie založená na důvěře tento postup převrací a přenáší odpovědnost za seznámení se s potenciálními příjemci grantů na dárci, čímž neziskovým organizacím šetří čas v počátečních fázích procesu prověřování.
- **Zjednodušte a zefektivněte papírování.** Neziskové organizace tráví nepřiměřeně mnoho času nad žádostmi a zprávami, které jsou určeny pro dárci, což je může odvádět od jejich vysoce důležité práce. Zjednodušené přístupy ke spolupráci, které jsou zaměřené na dialog a učení, mohou připravit půdu pro hlubší vztahy a vzájemnou odpovědnost.
- **Buďte transparentní a vstřícní.** Otevřená, upřímná a transparentní komunikace podporuje vztahy založené na důvěře a vzájemné odpovědnosti. Když poskytovatelé finančních prostředků prokazují, že si uvědomují zranitelnost a moc, signalizuje to příjemcům grantů, že se mohou projevit v plnější míře.
- **Vyžádejte si zpětnou vazbu a reagujte na ni.** Filantropie nemá odpověď na všechno. Příjemci grantů a komunity poskytují cennou perspektivu, která může poskytovatelům finančních prostředků přinášet informace důležité pro strategii a přístup, a díky tomu je pak naše práce dlouhodobě úspěšnější.
- **Nabídněte podporu nad rámec poskytnutých peněz.** Citlivá, adaptivní a nepeněžní podpora posiluje vedení, kapacitu a zdraví organizace. To je obzvláště důležité pro organizace, které v minulosti neměly stejnou úroveň kontaktů nebo podpory jako jejich zavedenější kolegové.

Doporučené zdroje

PRŮVODCE

- Strategies for Aligning Practices and Values, PEAK Grantmaking
- Culture Resource Guide, Grantmakers for Effective Organizations
- Grantmaking with a Racial Justice Lens, Philanthropic Initiative for Racial Equity
- Guide to Great Funder–Nonprofit Relationships, Exponent Philanthropy

WEBOVÉ STRÁNKY

- Family Identity and Culture, National Center for Family Philanthropy
- Resonance Framework, Justice Funders
- Resources on Equity, Diversity, and Inclusion, CHANGE Philanthropy
- White Supremacy Culture Characteristics, (Divorcing) White Supremacy Culture

KNIHY

- HOLDING CHANGE, adrienne maree brown
- DECOLONIZING WEALTH, Edgar Villanueva
- LETTING GO, Ben Wrobel and Meg Massey

TRUST-BASED PHILANTHROPY PROJECT NÁSTROJE FILANTROPIE ZALOŽENÉ NA DŮVĚŘE

- Vzory pro práci založenou na důvěře
- Šest grantových principů filantropie založené na důvěře
- Mapa příběhu
- Nástroj pro sebereflexi



Zvláštní poděkování patří našim kolegům za sdílení jejich zkušeností a postřehů, které přispěly k vytvoření této příručky:

Dimple Abichandani, General Service Foundation
Gabriela Alcalde, Elmina B. Sewall Foundation
Raymael Blackwell, Community First Foundation
John Brothers, T. Rowe Price Foundation
Jennifer Ching, North Star Fund
Ashley Clark, The Libra Foundation
John Esterle, The Whitman Institute

Brittney Gaspari, The Winston-Salem Foundation
Lorenzo Herrera y Lozano, Justice Funders
Pia Infante, The Whitman Institute
Shruti Jayaraman, Chicago Beyond
Philip Li, Robert Sterling Clark Foundation
Brenda Solorzano, Headwaters Foundation
A. Sparks, Masto Foundation