



**POLÍTICA DE PROTEÇÃO A**  
**CRIANÇAS, ADOLESCENTES**  
**& ADULTOS EM SITUAÇÃO**  
**DE VULNERABILIDADE**

**ISER**

**RIO DE JANEIRO  
2021**

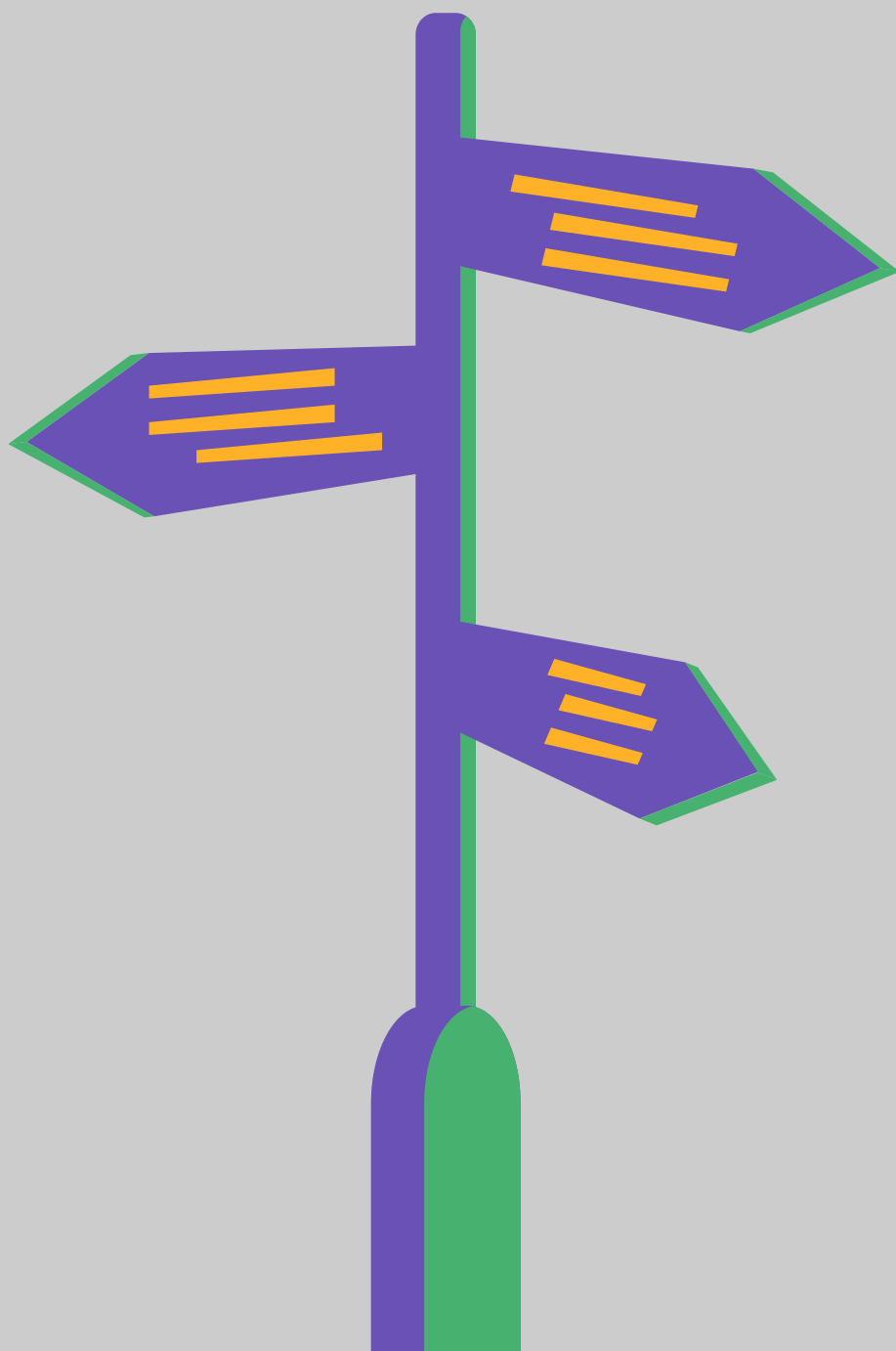
# SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 01 • INTRODUÇÃO</b>	<b>2</b>
1. Objetivo	4
2. Alcance	
3. Definições	5
Outros termos:	
<b>CAPÍTULO 02 • COMPROMISSOS, PRINCÍPIOS &amp; DIRETRIZES</b>	<b>6</b>
4. Princípios e valores da organização	7
5. Compromisso com a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade	8
6. Princípios específicos à proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade	
7. Diretrizes	9
<b>CAPÍTULO 03 • CONDUTAS EM SITUAÇÕES DE MAIOR RISCO</b>	<b>10</b>
8. Possíveis riscos e ações de mitigação	11
9. Condutas esperadas e termo de adesão	14
<b>CAPÍTULO 04 • SELEÇÃO E TREINAMENTO DE COLABORADORES</b>	<b>15</b>
10. Seleção de colaboradores processo de seleção e recrutamento:	16
11. Treinamento	17
<b>CAPÍTULO 05 • CONSULTAS E DENÚNCIAS</b>	<b>19</b>
12. Consultas para esclarecimento de dúvidas	20
13. Denúncias de violação desta política	21
<b>CAPÍTULO 06 • MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO</b>	<b>23</b>
14. Instâncias responsáveis por monitorar a política	24
15. Monitoramento e avaliação:	
<b>DISPOSIÇÕES FINAIS</b>	<b>25</b>
15. Monitoramento e avaliação:	
16. Publicidade e acessibilidade	
17. Compromisso dos colaboradores	
18. Entrada em vigor	

**CAPÍTULO**

**01**

**INTRODUÇÃO**



## **1. OBJETIVO**

A presente Política de Proteção tem o objetivo de:

- a.** prevenir danos à integridade física, psíquica ou moral de crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade na atuação do Instituto de Estudos da Religião (ISER) e seus colaboradores;
  
- b.** responder adequadamente a eventuais suspeitas de violação deste compromisso de proteção

Envolve a elaboração de parâmetros de proteção, a atribuição por parte do ISER de responsabilidades e de expectativas em relação à conduta das equipes; o estabelecimento de procedimentos que definam a operacionalização de seu compromisso; e por fim, o monitoramento e revisão de suas medidas de proteção.

## **2. ALCANCE**

Essa política aplica-se a todos os funcionários e colaboradores, incluindo, diretores, coordenadores e membros dos conselhos, funcionários contratados e temporários, voluntários, funcionários de agências, cooperantes, estudantes e qualquer pessoa que trabalhe em nome da organização e para a organização. Em atividades conjuntas, colaboradores externos também devem observar os parâmetros aqui estabelecidos.

A política impõe responsabilidades e expectativas claras aos seus funcionários e associados e os apoia a compreender e a agir de acordo com as mesmas.

### 3. DEFINIÇÕES

Entende-se **criança** como qualquer pessoa menor de 18 anos, independentemente da idade da maioria do país no qual a criança vive.

Entende-se **adulto em situação de vulnerabilidade** como uma pessoa, de 18 anos ou maior, que, por causa de deficiência, idade ou doença, do contexto em que ela se encontra ou como resultado de desigualdades sociais ou outras, não tem ou poderá não ter condições de cuidar ou proteger si mesma contra danos significativos, abusos, exploração e outras violações a sua integridade física ou mental.

#### **OUTROS TERMOS:**

**Abuso de poder:** ato de se prevalecer de cargos para fazer valer vontades particulares.

**Assédio moral:** exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas. Geralmente, tal expressão se refere a atos ocorridos durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

**Racismo:** tipo de preconceito e discriminação em relação à raça ou cor.

**Violência de gênero e LGBTfobia:** violência física ou psicológica exercida contra qualquer pessoa ou grupo de pessoas sobre a base da sua sexualidade ou gênero.

**Violência sexual:** qualquer ato sexual ou tentativa de obtenção de ato sexual por violência ou coerção, comentários ou investidas sexuais indesejadas.

**Violência Virtual:** atividades que expõem pessoas em situação vulnerabilidade social e a posição política-institucional da instituição / ameaças aos direitos humanos nos ambientes virtuais.

**CAPÍTULO**

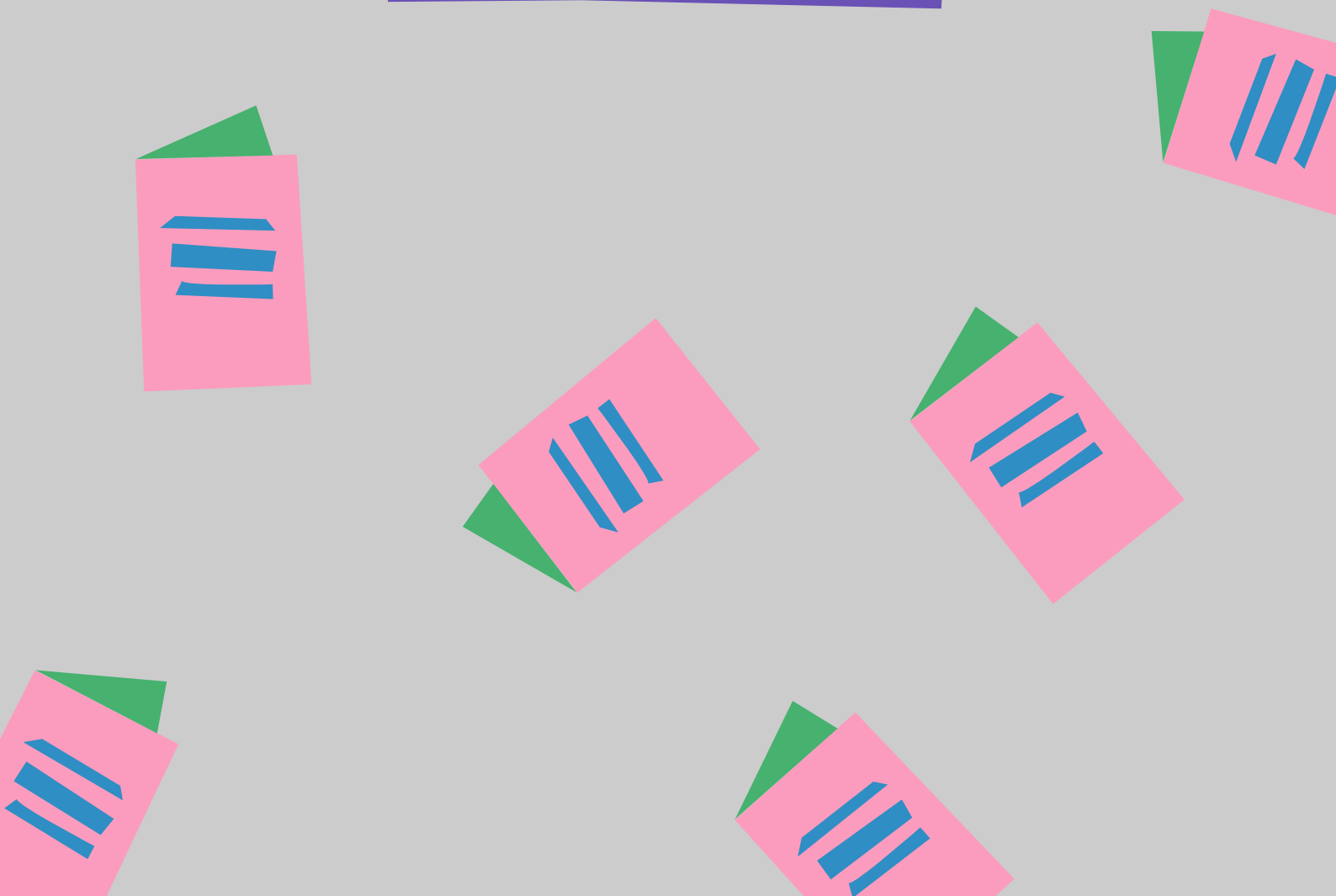
**02**

**COMPROMISSOS,**

**PRINCÍPIOS**

**&**

**DIRETRIZES**



#### 4. PRINCÍPIOS E VALORES DA ORGANIZAÇÃO

O ISER - Instituto de Estudos da Religião - é uma organização brasileira da sociedade civil, de caráter laico, fundada em 1970 com o objetivo de promover estudos, pesquisas e intervenção social pelo fortalecimento da democracia, tendo a religião como eixo transversal para suas reflexões e ações. Firma sua identidade a partir de temas plurais da sociedade como a defesa e a garantia de direitos, segurança pública, meio ambiente e diversidade religiosa. Sua característica fundamental consiste em combinar produção de conhecimento e transformação social.

Alguns princípios fundamentais orientadores das ações do ISER:

- Os **titulares de direitos** são vetores fundamentais de mudanças na sociedade e, portanto, devem ser parte integrante do trabalho da sociedade civil;
- Políticas públicas efetivas são projetadas com **base em evidências** e aprendizados das melhores e piores práticas, aprimorando ações a partir de acertos, mas também de erros;
- A **pesquisa** aprofundada é chave para o desenvolvimento de intervenções estratégicas e para a promoção de um debate público em bases sólidas e fundamentadas;
- O **diálogo** entre diferentes partes interessadas (ONGs, pesquisadores acadêmicos, titulares de direitos, lideranças sociais – religiosas e não religiosas – funcionários e autoridades públicas) é essencial para avançar nas políticas públicas que fortalecem a democracia e os direitos humanos;
- A **participação social / ativismo** deve estar no centro da construção e implementação de políticas públicas e só uma sociedade civil fortalecida, independente e melhor capacitada terá níveis cada vez mais crescentes de atuação efetiva.

## **5. COMPROMISSO COM A PROTEÇÃO DE PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE**

A segurança de crianças e adultos em situação de vulnerabilidade é de suma importância para o ISER e a presente política visa assegurar que a organização esteja realizando o máximo possível para prevenir possíveis danos e abusos diretos ou indiretos a crianças e adultos em situação de vulnerabilidade. Dessa forma, não tolerará violações aos direitos desses grupos por parte de seus funcionários, voluntários ou quaisquer pessoas direta ou indiretamente envolvidas com a organização. Alguns princípios fundamentais orientadores das ações do ISER:

## **6. PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS À PROTEÇÃO DE PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE**

- a.** Todas as pessoas, adultos ou crianças, em situação de vulnerabilidade, têm os mesmos direitos a proteção contra danos;
- b.** Todos têm responsabilidade no apoio a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade;
- c.** Organizações, através de suas equipes, têm o dever de cuidar das crianças e adultos em situação de vulnerabilidade com quem trabalham, tem contato, ou são afetados por seu trabalho e operações;
- d.** Se as organizações trabalham com parceiros, elas têm, através de suas equipes, a responsabilidade de ajudá-los a atingir os padrões mínimos de proteção e promoção do bem-estar dessas pessoas;
- e.** Todas as ações de proteção às crianças e a adultos em situação de vulnerabilidade são tomadas visando seu maior interesse;
- f.** Todas as crianças ou adultos em situação de vulnerabilidade, independente de idade, deficiência, sexo, raça, crenças religiosas, orientação sexual, têm o direito a proteção contra todos os tipos de danos e abusos;



- g.** Algumas pessoas são também consideradas vulneráveis por conta do impacto de suas experiências anteriores, seu nível de dependência, necessidade de comunicação e outras questões.

## **7. DIRETRIZES**

Uma relação não-exaustiva de medidas de proteção que a organização se compromete a implementar, são:

- Valorizar, ouvir e respeitar crianças e adultos em situação de vulnerabilidade;
- Adotar práticas de proteção e salvaguarda através de procedimentos e código de conduta para funcionários e voluntários;
- Prover gerenciamento efetivo de funcionários e voluntários, através de supervisão, suporte, treinamento e medidas de garantia de qualidade;
- Recrutamento seguro de funcionários e voluntários, assegurando que todos os itens para uma contratação segura foram verificados;
- Registrar e arquivar as informações seguras e profissionalmente, além de compartilhar informações sobre as boas práticas de salvaguarda com adultos em situação de vulnerabilidade e crianças, suas famílias, funcionários e voluntários, através de folhetos, pôsteres, e discussões individuais;
- Utilizar procedimentos de salvaguarda para compartilhar preocupações e informações relevantes com agências que precisam ter conhecimento, envolvendo adequadamente crianças, jovens, pais, famílias e cuidadores;
- Usar, adequadamente, procedimentos para gerenciar qualquer ocorrência contra funcionários e voluntários;
- Lidar com as situações e preocupações trazidas pelas pessoas em situação de vulnerabilidade.



**CAPÍTULO**

**03**

**CONDUTAS EM**

**SITUAÇÕES DE**

**MAIOR RISCO**



## 8. POSSÍVEIS RISCOS E AÇÕES DE MITIGAÇÃO

<b>RISCOS E ATIVIDADES EM QUE PODEM SE APRESENTAR</b>	<b>AÇÕES DE MITIGAÇÃO</b>
<p><b>Violência sexual:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Atividades de atendimento aos beneficiários dos projetos nos quais o ISER atua.</li><li>2. Atividades operacionais internas / relação entre os colaboradores</li></ol>	<p>Apresentando, de forma evidente, nas ações e políticas institucionais o compromisso da instituição no combate a toda forma de violência sexual, em todas as suas áreas de atuação (posicionamento político-institucional; propostas de projetos/trabalho; seleção, treinamento e capacitação de equipe etc)</p>
<p><b>Assédio moral e Abuso de Poder:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Atividades operacionais internas / relação entre chefia, colaboradores e prestadores de serviço;</li><li>2. Atividades operacionais da instituição / relação entre chefia, colaboradores, prestadores de serviço e beneficiários dos projetos nos quais o ISER atua.</li></ol>	<p>Apresentando, de forma evidente, nas ações e políticas institucionais o compromisso da instituição no combate ao assédio moral e abuso de poder em todas as suas áreas de atuação (posicionamento político-institucional; propostas de projetos/trabalho; seleção, treinamento e capacitação de equipe etc)</p>

**Processo legal ou vulnerabilização de terceiros:**

1. Publicações no website, nas redes sociais e outras publicações impressas, que podem expor pessoas em situação vulnerabilidade social e a posição política-institucional da instituição.

Atendimento às normas de segurança digital e preservação dos dados pessoais (LGPD)

**Ameaças à integridade física:**

1. Atividades de atendimento aos beneficiários dos projetos nos quais o ISER atua e da sua equipe de trabalho em relação às ameaças aos direitos humanos.

Processo de seleção considerando as particularidades, as fragilidades e os riscos do campo de atuação; treinamento e reciclagem periódicos da equipe operacional sobre os procedimentos de segurança nas atuações em campo; acompanhamento institucional de ocorrências; e atendimento às normas de segurança digital e preservação dos dados pessoais (LGPD).

**Violência de gênero e LGBTfobia:**

1. Atividades de atendimento aos beneficiários dos projetos nos quais o ISER atua.

2. Atividades operacionais internas / relação entre os colaboradores, em razão da sua sexualidade ou gênero.

Apresentando, de forma evidente, nas ações e políticas institucionais o compromisso da instituição no combate a toda forma de violência de gênero e lgbtfobia, em todas as suas áreas de atuação (posicionamento político-institucional; propostas de projetos/trabalho; seleção, treinamento e capacitação de equipe etc)

### **Violência Virtual:**

1. Atividades de atendimento aos beneficiários dos projetos nos quais o ISER atua e da sua equipe de trabalho, que podem expor pessoas em situação de vulnerabilidade social e a posição política-institucional da instituição / ameaças aos direitos humanos, nos ambientes virtuais.

Atendimento às normas de segurança digital e preservação dos dados pessoais (LGPD)

### **Racismo:**

1. Atividades de atendimento aos beneficiários dos projetos nos quais o ISER atua.

2. Atividades operacionais internas / relação entre os colaboradores, em razão da sua raça (tipo de preconceito e discriminação em relação à raça)

Apresentando, de forma evidente, nas ações e políticas institucionais o compromisso da instituição no combate ao racismo em todas as suas áreas de atuação (posicionamento político-institucional; propostas de projetos/trabalho; seleção, treinamento e capacitação de equipe etc)

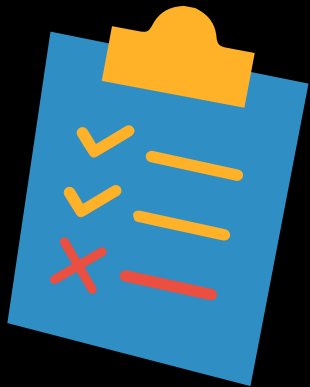
### **Ameaças às pessoas e à continuidade das operações da organização:**

1. Posição política-institucional da instituição e da sua equipe em relação ao contexto político atual;
2. Diante de um agravamento do autoritarismo no Brasil e no mundo;
3. Diante de um corte radical de recursos financeiros que inviabilize a continuidade das operações da instituição.

Baseando as ações político-institucionais em argumentos de autoridade nacionais e internacionais; mantendo a documentação institucional em conformidade com as normas e os padrões jurídico e contábeis nacionais (registros jurídicos e contábeis); e treinamento e reciclagem periódicos da equipe operacional sobre os procedimentos técnicos e administrativos relacionados à projetos do terceiro setor.

## **9. CONDUTAS ESPERADAS E TERMO DE ADESÃO**

Os funcionários e demais pessoas que tenham vínculo com o ISER deverão aderir formalmente aos Princípios e Condutas previstos nesta Política, bem como às condutas prevista no ANEXO I, por meio da assinatura do Termo de Adesão presente no referido anexo.



**CAPÍTULO**

**04**

**SELEÇÃO**

**E**

**TREINAMENTO**

**DE**

**COLABORADORES**



## 10. SELEÇÃO DE COLABORADORES

O ISER possui processos rigorosos de seleção para o recrutamento de funcionários e voluntários, assegurando que todos os itens para uma contratação segura foram verificados, que seguirão os seguintes passos:

### PROCESSO DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO:

1. Título da vaga
2. Local de Trabalho
3. Perfil do candidato (formação, experiência, habilidades, competências etc.)
4. Atividades a serem desempenhadas
5. Forma de seleção (Carta de recomendação/carta de intenções, análise de currículo, entrevista etc.)
6. Entrevista: apresentação da presente Política de Proteção, bem como do Código de Conduta e demais políticas internas da organização: análise do perfil de conformidade do candidato
7. Critérios de seleção
  - a. Indicar prioridade para cada item requisitado (descrição do requisito)
  - b. Indicar preferência para candidaturas de mulheres negras/periféricas/LGBTQI+/PCD



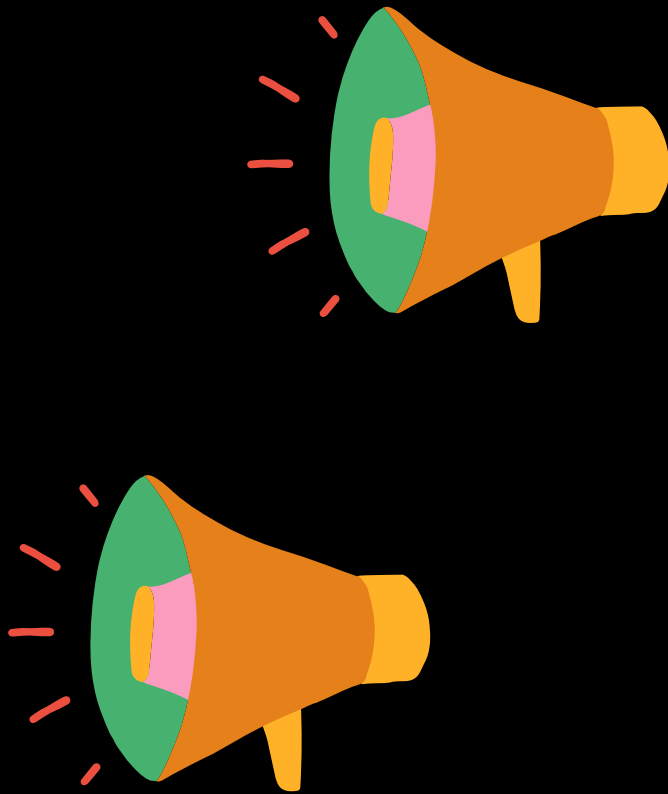
8. Transparência dos resultados
9. Compromisso com a proteção dos dados pessoais
10. Documentação necessária à contratação (documentos pessoais, comprovante da escolaridade requerida, comprovante de experiência etc.)
11. Canal de denúncias (encaminhamento às respostas)

## **11. Treinamento**

A instituição se compromete com a capacitação permanente de seus colaboradores em relação às medidas presentes nessa política, por meio, mas não somente, das seguintes ações:

- Dar ciência a cada novo colaborador/prestador de serviços da política de proteção e do código de conduta, e firmar compromisso com o cumprimento
- Material de apresentação da instituição, suas políticas e código de ética (todo o material ficará exposto para acesso de todos no mural da organização)

- Promover periodicamente cursos de capacitação/reciclagem nos temas pertinentes às linhas de atuação da instituição
- Promover cursos de capacitação/reciclagem no uso de ferramentas específicas utilizadas na instituição
- Promover periodicamente cursos de capacitação/reciclagem aos beneficiários de projetos da instituição nos temas pertinentes à linha de atuação de cada projeto
- Indicar uma periodicidade para ações/oficinas de alguma área de atuação da instituição, bem como de reuniões de trabalho e planejamento
- Curso de formação de equipe das áreas de atuação do ISER
- Curso de formação e conscientização da política de proteção, risco e o que pode empenhar de procedimento de mitigação dos riscos de cada área (indicar periodicidade)



**CAPÍTULO**

**05**

**CONSULTAS**

**E**

**DENÚNCIAS**



## **12. Consultas para esclarecimento de dúvidas**

Com a finalidade de garantir que a presente política seja conhecida e implementada de forma que atenda às condições necessárias para a proteção das crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade, o ISER adotou procedimentos internos para que todas as dúvidas, reclamações, preocupações ou suspeitas sejam notificadas, registradas, analisadas e respondidas, garantindo a rapidez, a confiabilidade, a confidencialidade e a proteção da identidade do comunicante, primando pela proteção e a dignidade das pessoas envolvidas.

De forma complementar, o direito de privacidade do comunicante ou das pessoas em estado de vulnerabilidade pertencentes ao caso também é priorizado, mantendo o compromisso de proteção e preservação dos dados relacionados à vida privada das pessoas.

As dúvidas, reclamações, preocupações ou suspeitas podem ser feitas a qualquer tempo.

O Canal de Comunicação é aberto a qualquer pessoa que faça parte da organização, seja parente ou que tenha sido afetada de alguma forma, direta ou indireta, pela organização, através de suas equipes.

O Canal de Comunicação disponibiliza um e-mail corporativo, que é acessado pelo Comitê de Gestão da Política de Proteção, e um formulário online, que coleta um e-mail de contato:



E-MAIL:

**[ouvidoria@iser.org.br](mailto:ouvidoria@iser.org.br)**



FORMULÁRIO

**<https://forms.gle/9ecS3Nju3FFL4z4s9>**

### **13. Denúncias de violação desta política**

O ISER adotou procedimentos internos para que todas as denúncias sejam notificadas, registradas, analisadas e respondidas, garantindo que a presente política seja implementada de forma que atenda às condições necessárias para a proteção das crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade.

Os procedimentos primam pela rapidez, a confiabilidade, a confidencialidade e a proteção da identidade do denunciante, garantindo a dignidade das pessoas envolvidas, o direito de privacidade e mantendo o compromisso de proteção e preservação dos dados relacionados à vida privada das pessoas.

As denúncias podem ser feitas a qualquer tempo e por qualquer pessoa que faça parte da organização, seja parente ou que tenha sido afetada de alguma forma, direta ou indireta, pela organização, através de suas equipes, por meio de um e-mail corporativo, que é acessado pelo Comitê de Gestão da Política de a.



E-MAIL:

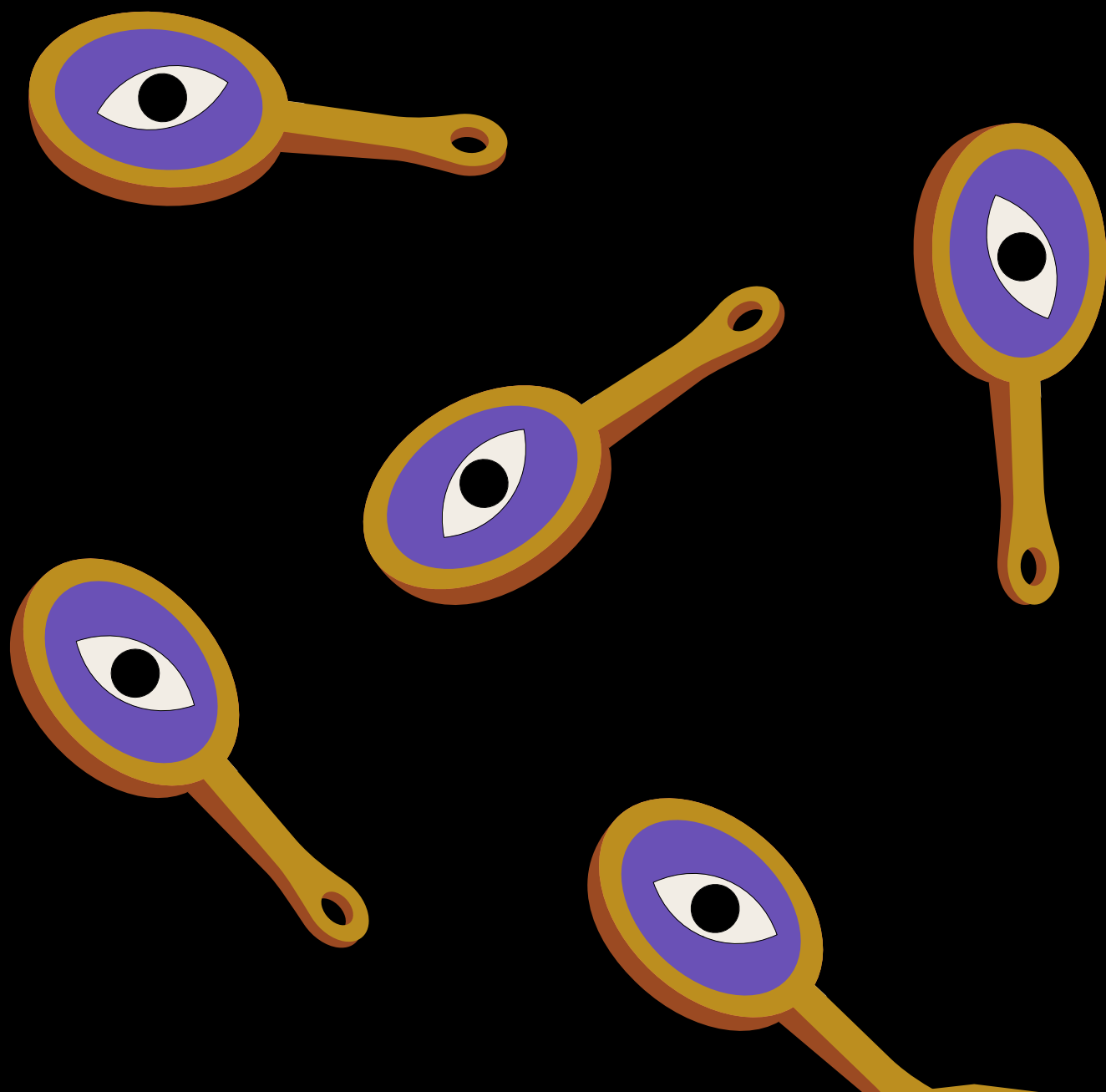
**[ouvidoria@iser.org.br](mailto:ouvidoria@iser.org.br)**



FORMULÁRIO

**<https://forms.gle/9ecS3Nju3FFL4z4s9>**

- a.** A denúncia será recebida pelo Comitê de Gestão da Política de Proteção;
- b.** A denúncia será analisada pelo Comitê de Gestão da Política de Proteção em um prazo de 48h;
- c.** O Comitê de Gestão da Política de Proteção, poderá realizar contato com as pessoas envolvidas para aprofundamento das informações;
- d.** A denúncia será encaminhada, segundo cada caso (procedimentos disciplinares, comunicação de crime etc.), após averiguação das informações;
- e.** Durante a análise da denúncia, as pessoas envolvidas no caso receberão o devido apoio e, dependendo da gravidade da situação, a pessoa denunciada poderá ser afastada até a finalização do procedimento;
- f.** O Comitê de Gestão da Política de Proteção dará um retorno ao denunciante e demais envolvidos no caso, quanto às medidas adotadas, reparações, punições ou advertências, em até três semanas, prazo que poderá ser modificado em virtude da urgência do caso;
- g.** As informações referentes aos casos analisados serão arquivadas de maneira a assegurar a confidencialidade das pessoas envolvidas e serão acessadas somente pelos membros do comitê e direção executiva.



**CAPÍTULO**

**06**

**MONITORAMENTO**

**E**

**AVALIAÇÃO**

#### **14. Instâncias responsáveis por monitorar a política**

A presente política será monitorada pelo Comitê de Gestão, vinculado à Gerência de Operações da organização, que será responsável pela gestão da Política de Proteção e do Canal de Comunicação.

#### **15. Monitoramento e avaliação**

O monitoramento e a avaliação da Política de Proteção serão feitos periodicamente.

A cada semestre será apresentado um relatório à Gerência de Operações, quanto aos casos recepcionados e encaminhados pelo Canal de Comunicação; e anualmente, um relatório será apresentado na Assembleia Geral da Diretoria, com a sistematização do Canal de Comunicação, avaliações e propostas de aprimoramento da política, se for o caso.



# DISPOSIÇÕES FINAIS

## 16. Publicidade e acessibilidade

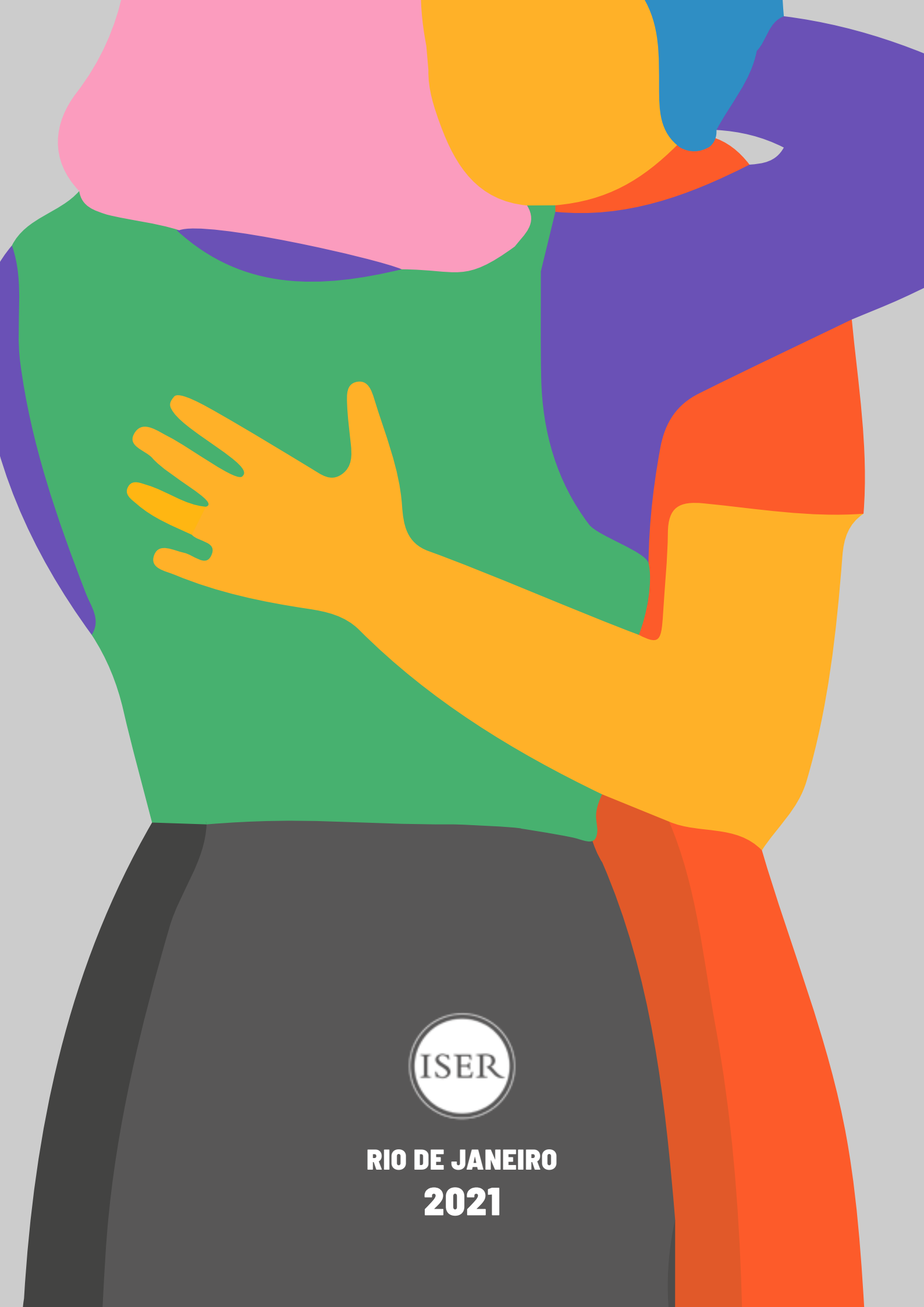
A organização se compromete com a comunicação e a acessibilidade da Política de Proteção.

A publicidade da presente política se dará

- no site oficial da organização: [www.iser.com.br](http://www.iser.com.br);
- na seleção e treinamento de seus funcionários, colaboradores, parceiros, voluntários, contratados; e
- por publicação que ficará exposta no mural da sede da organização.

## 17. Compromisso dos colaboradores

Todos os funcionários, colaboradores, parceiros, voluntários, contratados e demais participantes das equipes da organização receberão cópia da presente política, bem como do Código de Conduta, e deverão declarar aceitação e compromisso aos seus termos, comprometendo-se a observá-los rigorosamente. Também devem ter ciência de que a não observância de qualquer uma das prescrições e normas terão consequências imediatas e adoção de medidas disciplinares ou mesmo penais, segundo cada caso. Além disso, deverão se comprometer a comunicar qualquer não conformidade através dos canais de comunicação definidos na Política de Proteção e do Código de Conduta.



**RIO DE JANEIRO  
2021**