

Sociedad de San Vicente de Paúl  
Consejo Arquidiocesano de Milwaukee  
Política de protección

Este documento es una respuesta a la Resolución 189 aprobada en la Asamblea Nacional de la Sociedad el 28 de agosto de 2021 en Houston, Texas. Describe las políticas que seguirá el Consejo Arquidiocesano de Milwaukee para garantizar que las personas vulnerables se sientan seguras y empoderadas cuando utilicen los servicios que brinda nuestra Sociedad, y que no se violen los derechos humanos de todas las personas.

"La protección de los menores y de las personas vulnerables es parte integrante del mensaje evangélico que la Iglesia y todos sus miembros están llamados a proclamar en todo el mundo. Cristo mismo, en efecto, nos ha confiado el cuidado y la protección de los más débiles e indefensos: 'el que recibe a un niño como este en mi nombre, me recibe a mí' (Mt 18, 5). Por lo tanto, todos tenemos el deber de acoger con entusiasmo a los menores y a las personas vulnerables y crear un entorno seguro para ellos, con sus intereses como prioridad. Esto requiere una conversión continua y profunda, en la que la santidad personal y el compromiso moral se unan para promover la credibilidad de la proclamación del Evangelio y renovar la misión educativa de la Iglesia

-Papa Francisco

Las políticas descritas en este documento incorporan los siguientes principios generales:

- El bienestar de las personas a las que asistimos es primordial.
- Las preocupaciones o acusaciones de comportamiento abusivo o explotador siempre se toman en serio, se investigan y se actúa sobre ellas de manera rápida y adecuadamente.
- Apoyamos la participación de los niños, las personas vulnerables y todas las personas a las que asistimos, valorándolas, escuchándolas y respetándolas y dándoles voz en las decisiones que les afectan.
- Todo el personal tiene acceso y está familiarizado con las políticas y procedimientos de protección y conoce sus responsabilidades dentro de esas políticas y procedimientos.

- Todo el personal y las personas a los que se sirven, incluidos los niños y personas vulnerables, tengan acceso a la información sobre cómo denunciar inquietudes o denuncias de abuso.
- Las prácticas de reclutamiento ayudan a asegurar que no contrataremos personal u otros representantes que representen un riesgo conocido para la seguridad o el bienestar de aquellos a los que asistimos, o niños o personas vulnerables con las que de otra manera entran en contacto.
- Nuestras prácticas no crean ni permiten condiciones en las que los niños y las personas vulnerables corran el riesgo de sufrir abusos o explotación.
- Las personas en puestos de responsabilidad, ya sean miembros, voluntarios o empleados, son responsables de promover activamente la protección y asegurarse de que se cumplan y actualicen regularmente las políticas y procedimientos de protección y se distribuyan dentro de su jurisdicción.

#### DESCRIPCIÓN DE LOS TÉRMINOS

"Menor", "niño" o "joven" denotan una persona menor de 18 años de edad.

"Adulto vulnerable" denota a todos aquellos a quienes servimos.

"Personas vulnerables" significa "menores" y/o "adultos vulnerables".

El "abuso sexual de personas vulnerables" incluye cualquier forma de abuso físico o psicológico de naturaleza sexual. El "abuso sexual de menores" también incluye cualquier forma de abuso sexual o explotación sexual de una persona vulnerable o cualquier otro comportamiento por el cual un adulto utilice a una persona vulnerable como objeto de gratificación sexual, y que, por lo tanto, constituye una violación objetivamente grave del sexto mandamiento. El "abuso sexual de personas vulnerables" incluye la adquisición, posesión y/o distribución de imágenes pornográficas de menores por cualquier medio o utilizando cualquier tecnología.

"Agresor" significa una persona que ha cometido uno o más actos de abuso sexual de una persona vulnerable.

"Víctima", "sobreviviente" o "víctima/sobreviviente" significa una persona vulnerable a la cual se le ha cometido un acto de abuso sexual en su contra.

"Supervisor" significa la persona ante la cual un individuo es directamente responsable, por ejemplo, el presidente de la asociación para los miembros de

nuestra Sociedad, el gerente de la tienda para el personal o el coordinador de voluntarios para los voluntarios.

"Pronto" y "prontamente" significan dentro de dos días hábiles, a menos que otro marco de tiempo sea evidente por el contexto o requerido por la naturaleza del asunto.

"Civil" en esta política se usa en el sentido de "relacionado con el estado civil o las leyes del estado civil", en oposición a "canónico", que se usa en el sentido de "relacionado con la Iglesia o a las leyes de la Iglesia". A menos que de lo contrario sea evidente por el contexto, "civil" no se usa en el sentido secular legal de "relacionado con la acción legal de un ciudadano contra otro", o en distinción de "criminal".

"Personal" se refiere a los empleados, voluntarios y miembros.

"Personas" se refiere a niños y adultos.

"Contacto cercano" significa la interacción personal entre el personal y aquellos a quienes se sirve como parte del servicio prestado.

## **Práctica para el personal existente**

Las prácticas de protección para el personal actual requerirán tiempo para su aplicación. Dentro de los sesenta (60) días posteriores a la aprobación de la política del Consejo Arquidiocesano de Milwaukee, las prácticas de protección se pondrán en vigor. Los Consejos de Distrito y las Conferencias deberán adherirse a la política de protección del Consejo Arquidiocesano de Milwaukee.

La aprobación de la política correspondiente se aprobará dentro de los 30 días, siempre y cuando el sitio web SVDP CMG Connect esté disponible y funcione correctamente. ("Correctamente" significa que hay una manera de que nuestro sitio web reconocerá automáticamente el registro vicentino para una sesión en persona de la política de protección y que la aprobación de verificación de antecedentes esté disponible) La entidad trabajará con un proveedor externo para realizar verificaciones de antecedentes apropiadas en todo el personal existente que tenga contacto con personas vulnerables, de acuerdo con las leyes estatales y federales aplicables. Dentro de los ciento ochenta (180) días posteriores a la aprobación de la política, el personal existente deberá completar la capacitación requerida en prácticas seguras.

## **Contratación de nuevo personal.**

Al involucrar a nuevos miembros, voluntarios o personal, deben existir procesos que ayuden a garantizar que los riesgos se identifiquen y se aborden rápidamente para las personas vulnerables. En cumplimiento con los requisitos estipulados por la Arquidiócesis de Milwaukee y el Estado de Wisconsin, así como los funcionarios locales y del condado, estas medidas incluirán, pero no se limitarán necesariamente, a lo siguiente:

- Verificación de antecedentes para todo el personal que tenga contacto cercano con personas vulnerables.
- Verificaciones de referencias para empleados designados.
- Entrevistas a candidatos para empleados.
- Capacitación en prácticas seguras para todo el personal.

La verificación de antecedentes y la capacitación en prácticas seguras deberán completarse antes de que los nuevos miembros del personal comiencen a prestar servicio que incluyan contacto cercano con personas vulnerables, y en la etapa de oferta condicional.

Todos los empleados de la tienda que participan en las instalaciones de SVdP deben someterse a una verificación de antecedentes (sin excepciones). Todos los empleados de la tienda están obligados a tomar la capacitación de protección en línea; Refugio Seguro (parte 2), serie de videos El Lado Seguro de la Línea y Protegiendo a Los Adultos Vulnerables. Todos los NO empleados de la tienda, miembros y voluntarios involucrados en las instalaciones de SVdP deben someterse a una verificación de antecedentes (sin excepciones) y tomar la capacitación de protección en línea; Refugio Seguro (partes 1, 2 y 3), serie de videos El Lado Seguro de la Línea y Protegiendo a Los Adultos Vulnerables. Todos los miembros de SVdP deben someterse a una verificación de antecedentes y recibir capacitación en línea sobre protección; Refugio Seguro (parte 1, 2 y 3), serie de videos El Lado Seguro de la Línea y Protegiendo a Los Adultos Vulnerables, excepto como se indica en la siguiente oración. Los voluntarios y miembros que no se encuentran en una instalación de SVdP y no tienen contacto con las personas a las que servimos no están obligados a realizar una verificación de antecedentes ni a recibir capacitación sobre protección. Las prácticas de reclutamiento deben ser lo suficientemente sólidas como para garantizar que los nuevos miembros, voluntarios o empleados no representen un riesgo conocido para la seguridad o el bienestar de aquellos a quienes servimos.

Estas medidas también se completarán antes de que los voluntarios comiencen a prestar servicios que incluya contacto cercano con personas vulnerables, y antes de que los nuevos miembros del personal y/o voluntarios participen en visitas domiciliarias u otras actividades benéficas en las que puedan encontrarse con personas vulnerables.

Cuando se anuncien posiciones de trabajo dentro de SVDP, las descripciones de los puestos de trabajo de la SVDP (Sociedad de San Vicente de Paúl) deben dejar claro que SVDP defiende los principios y prácticas de protección, y que todo el personal debe cumplir con ellos. Las responsabilidades laborales deben incluir información que explique cuáles son las responsabilidades con respecto a las políticas de seguridad, incluyendo la necesidad de actualizar la formación según proceda. Durante las entrevistas con los nuevos candidatos a un puesto de trabajo que puedan tener contacto con personas vulnerables, se deben seguir las siguientes medidas de evaluación:

- Las preguntas formuladas durante las entrevistas de trabajo deben ser consistentes para todos los candidatos.
- Se deben investigar los huecos en la historia laboral o personal.
- Se debe preguntar a los candidatos sobre sus valores, así como sus habilidades, incluyendo la importancia del servicio hacia los vecinos necesitados y la protección de personas vulnerables.
- Se deben confirmar las certificaciones y cualificaciones.
- Se deben contactar a las referencias según corresponda.

### **¿Quién está obligado a someterse a una verificación de antecedentes?**

Dentro de la Arquidiócesis de Milwaukee, las siguientes personas deberán someterse a una verificación de antecedentes en el momento apropiado, que puede incluir antes de comenzar como miembro, empleado o trabajo de voluntario y/o en intervalos apropiados durante ese trabajo como miembro, empleado o voluntario.

- Miembros activos de nuestra Sociedad, ya que se asume que en varios momentos participarán en actividades caritativas que los pongan en contacto cercano con personas vulnerables.

- Miembros asociados de nuestra Sociedad que participan en actividades caritativas que los pongan en contacto cercano con personas vulnerables.
- Voluntarios que participen en actividades caritativas que los pongan en contacto cercano con personas vulnerables.
- Personal que, como parte de su empleo, tenga la oportunidad de encontrarse con personas vulnerables.
- Pasantes, contratistas u otras personas que tengan una presencia prolongada en un programa SVDP o en un sitio en el que estén y/o puedan estar presentes personas vulnerables. Si su presencia es más corta que el tiempo necesario para obtener los resultados de una verificación de antecedentes (estimada en tres semanas), no se les exigirá que se sometan a una verificación de antecedentes. Ya sea antes o después de su llegada, los contratistas que no requieran una verificación de antecedentes deberán firmar un documento de reconocimiento de que entienden y cumplirán con la política de protección del Consejo.

Las personas que visiten las instalaciones de SVDP por razones familiares, de amistad, de negocios, de trabajo u otra presencia casual de menos de diez (10) veces al año estarán exentas de nuestra política de protección.

Para los miembros de nuestra Sociedad, los presidentes de las conferencias determinarán si un miembro asociado en particular necesita someterse a una verificación de antecedentes. En el caso de los empleados, esta determinación se especificará en la descripción de su trabajo.

A las personas que deseen encontrar un empleo que las ponga en contacto cercano con personas vulnerables o que deseen convertirse en miembros de nuestra Sociedad o ser voluntarios que les ponga en estrecho contacto con personas vulnerables se les entregará una copia de esta Política de protección y se les pedirá que firmen un documento que acredite que han leído y comprendido dicha política. El proveedor externo requerirá un consentimiento firmado para completar la verificación de antecedentes. La Declaración de Recibido, el Acuerdo y el Consentimiento de Verificación de Antecedentes se proporcionan en el Apéndice B.

### **¿Cómo se realizan las verificaciones de antecedentes?**

A menos de que específicamente esté exento, todo el personal sujeto a una verificación de antecedentes lo hará al registrarse en el sistema de St. Vincent de Paul/Catholic Mutual Group (SVdP/CMG). Las verificaciones de antecedentes son realizadas por Selection.com. Inicialmente, los empleados del Consejo del Distrito

de Waukesha no están obligados a realizar sus verificaciones de antecedentes en el sistema SVdP/CMG. En su lugar, sus verificaciones de antecedentes se realizarán a través del proveedor integrado en su sistema de recursos humanos, con el requisito de que las verificaciones de antecedentes sean cercanas o mayores en su exhaustividad en comparación con los parámetros utilizados por Selection.com.

Si esta verificación de antecedentes no indica evidencia de delitos sexuales o violentos, se notificará a la persona y la fecha de finalización de la verificación de antecedentes se agregará al registro de la persona en la base de datos correspondiente u otro lugar de mantenimiento de registros.

Si la verificación de antecedentes de un miembro o voluntario actual indica un historial de uno o más delitos sexuales o violentos, la persona será suspendida de su actividad vicentina. Se procederá a una investigación de acuerdo con el proceso descrito en la sección de abajo **Respuesta a Informes de Abuso**.

En el caso de que una verificación de antecedentes de un empleado actual indique un historial de uno o más delitos sexuales o violentos, ese empleado será suspendido de cualquier actividad laboral que incluya contacto con personas vulnerables y su supervisor y/o gerencia comenzará una investigación adicional, observando la misma equidad procesal que se aplicaría en cualquier otra investigación laboral. Consulte los procesos descritos en la sección de abajo **Respuesta a las denuncias de abuso**.

Cada consejo de distrito puede elegir sus propios criterios para ofrecer puestos a posibles empleados con condenas que no sean de naturaleza sexual o violenta.

## **¿Quién paga el costo de las verificaciones de antecedentes y la capacitación?**

El costo de la verificación de antecedentes y la capacitación de sus miembros, empleados y voluntarios será responsabilidad de cada consejo de distrito. Pueden reducir el costo a algunas o a todas sus conferencias, según lo considere apropiado la junta de distrito.

El costo directo del sistema SVdP/CMG será pagado por el Consejo Arquidiocesano de Milwaukee. Ese costo se recuperará a través de las cuotas anuales asignadas a los consejos de distrito.

El Consejo Arquidiocesano de Milwaukee no tiene personal propio y no pagará por la verificación de antecedentes ni la capacitación.

Cualquier miembro o voluntario puede optar por pagar el costo de su propia verificación de antecedentes y capacitación, pero esto debe hacerse a través del sistema SVdP/CMG a menos que esté específicamente exento (consulte la exención del Consejo del Distrito de Waukesha más arriba).

Las verificaciones de antecedentes se repetirán al menos cada cinco (5) años para el personal existente.

La formación en línea se repetirá al menos cada cinco años.

## **Gestión de riesgos**

A pesar de nuestros mejores esfuerzos para evitar que las personas con antecedentes de depredación sexual se unan a las filas de nuestros miembros, voluntarios y personal, todavía es posible que personas peligrosas ingresen a las instalaciones de SVDP. Debido a este riesgo, se deben implementar los siguientes procedimientos para hacer frente a las situaciones que puedan surgir.

Los servicios deben proporcionarse en áreas abiertas con alta visibilidad. Cuando no sea posible proporcionar dichas áreas abiertas, se debe implementar un monitoreo por video. Si esto no es económicamente viable, se realizará en persona un monitoreo regularmente.

Si ocurre un incidente de abuso sexual en las instalaciones de SVDP, el supervisor deberá **informar inmediatamente** el incidente a la oficina de Servicios de Protección Infantil del condado (si un niño estuvo involucrado). La información de contacto de la oficina de Servicios de Protección Infantil de cada uno de los 10 condados de nuestra Arquidiócesis se proporciona en el Apéndice A. Además, para cualquier incidente (ya sea que involucre o no a una persona vulnerable), el supervisor deberá completar el Formulario para denunciar un incidente de abuso sexual, que se proporciona en el Apéndice C.

Los carteles se exhibirán de manera destacada en todas las instalaciones de SVDP que describan nuestras políticas de protección e incluyan información de contacto para denunciar incidentes de depredación sexual o violaciones de límites. En el Apéndice D se proporciona un ejemplo de un cartel de este tipo.

No menos de dos miembros vicentinos estarán presentes durante cualquier reunión en persona con aquellos a quienes servimos. Un solo miembro vicentino



no debe estar a solas con una persona vulnerable en el curso de cualquier trabajo vicentino sin que al menos otro adulto esté presente.

Si se produce un incidente de abuso físico o sexual durante una visita domiciliaria u otra forma de ministerio fuera de las instalaciones de un centro SVDP, los vicentinos involucrados deberán informar inmediatamente el incidente a la oficina de Servicios de Protección Infantil del condado (si un niño estuvo involucrado). La información de contacto de la oficina de Servicios de Protección Infantil de cada uno de los 10 condados de nuestra Arquidiócesis se proporciona en el Apéndice A. Además, para cualquier incidente (ya sea que involucre o no a una persona vulnerable), uno de los vicentinos deberá completar el Formulario para denunciar un incidente de abuso sexual, que se proporciona en el Apéndice C. Si un miembro de la familia se pone en contacto con un representante de nuestra Sociedad para denunciar un incidente de abuso sexual cometido por un vicentino durante una visita domiciliaria u otra forma de ministerio fuera de las instalaciones de un centro SVDP, el representante deberá notificar inmediatamente al Presidente del Consejo de Distrito. El Presidente del Consejo Distrital se pondrá en contacto con el Presidente Arquidiocesano. Las acciones descritas en respuesta a los reportes de abuso (en la sección de abajo) se les dará seguimiento. Si uno de los dos vicentinos involucrados en una visita domiciliaria es testigo de que su pareja participa en el abuso físico o sexual de un miembro de la familia, deberá obtener y completar inmediatamente el Formulario para denunciar un incidente de abuso sexual. Este formulario se enviará tanto al presidente del Consejo de Distrito como al presidente del Consejo Arquidiocesano.

Para circunstancias en las que un empleado está proporcionando administración de casos u otros servicios directos como parte de su trabajo profesional, el empleado preferirá y ofrecerá la opción de que la persona vulnerable a la que se atiende tenga a su administrador de casos de otra agencia presente durante estas reuniones. Si la reunión debe llevarse a cabo uno a uno, el empleado deberá verificar que otro miembro del personal esté en las instalaciones, notificar al miembro del personal que se está llevando a cabo una reunión y estar abierto a un registro en cualquier momento durante la reunión por parte de ese miembro del personal.

## Conducta con los jóvenes

Los miembros, el personal y los voluntarios que trabajen con jóvenes deberán mantener una relación abierta y de confianza entre los supervisores de jóvenes y adultos.

A. Los miembros, el personal y los voluntarios deben ser conscientes de su propia vulnerabilidad y la de los demás cuando trabajan solos con los jóvenes. Se recomienda el uso de un enfoque de equipo para manejar las actividades juveniles.

B. El contacto físico con los jóvenes puede ser malinterpretado y debe ocurrir: (a) solo cuando sea completamente no sexual y apropiado; y (b) **nunca** en privado.

C. Los miembros, el personal y los voluntarios se abstendrán de: (a) la posesión ilegal y/o el uso ilegal de drogas y/o alcohol en todo momento; y b) el consumo de alcohol cuando se trabaja con jóvenes.

D. Los miembros no deben permitir que jóvenes individuales se queden a dormir en el alojamiento privado o residencia del miembro.

E. El personal y los voluntarios no deben compartir alojamiento privado y nocturno con jóvenes individuales, incluyendo, pero no limitado a, alojamientos en cualquier instalación propiedad de la Iglesia, residencia privada, habitación de hotel, o cualquier otro lugar donde no haya otra supervisión adulta presente.

- En situaciones de emergencia poco frecuentes, cuando el alojamiento sea necesario para la salud y el bienestar del joven, el miembro, el personal o el voluntario deberán tener un cuidado extraordinario para proteger a todas las partes de la incorrección y el riesgo de daño, así como la apariencia de incorrección y riesgo de daño.

- Se recomienda el uso de un enfoque de equipo para gestionar situaciones de emergencia.

## **Acoso**

El personal no participará en el acoso físico, psicológico, escrito o verbal de otros miembros del personal o vecinos necesitados y no tolerará dicho acoso por parte de otros.

A. Los miembros, el personal y los voluntarios deberán proporcionar un ambiente de trabajo profesional que esté libre de intimidación o acoso físico, psicológico, escrito o verbal.

B. El acoso abarca una amplia gama de comportamientos físicos, escritos o verbales, incluidos, entre otros, los siguientes:

- Maltrato físico o mental.
- Insultos o bromas raciales.
- Insultos étnicos despectivos.
- Insinuaciones sexuales o tocamientos inapropiados.
- Comentarios sexuales, gestos sexuales o bromas sexuales.
- Solicitudes de favores sexuales utilizados como condición de empleo, o para afectar otras decisiones de personal, como ascensos o compensaciones.
- Exhibición de materiales ofensivos.

C. Además, se exigirá a los empleados que sigan las políticas integrales de acoso que se describen en su Manual del empleado.

D. El acoso puede ser un solo incidente grave o un patrón persistente de comportamiento cuyo propósito o efecto es crear un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidante.

E. Las denuncias de acoso deben tomarse en serio y deben informarse inmediatamente tanto al presidente del Consejo de Distrito como al presidente del Consejo Arquidiocesano, preferiblemente por escrito. En el caso de que el presidente del Consejo de Distrito esté involucrado en la acusación de acoso, el presidente del Consejo Arquidiocesano debe ser notificado de la acusación.

## **Respuesta a las denuncias de abuso**

Cuando hay una acusación de abuso sexual de un menor o una persona vulnerable, las personas involucradas deben tener un recurso, y la situación debe ser evaluada y abordada de una manera justa, compasiva y comprensiva. Con ese fin, el Consejo Arquidiocesano de Milwaukee ha desarrollado la siguiente respuesta a las acusaciones de abuso sexual de un menor o adulto vulnerable.

**INVESTIGACIÓN.** El incidente debe ser investigado de manera oportuna por el supervisor, el director de Recursos Humanos cuando esté disponible, o el presidente del Consejo de Distrito.

Suponiendo que la queja sea creíble, se tomarán las siguientes medidas de inmediato:

1. Brindar atención efectiva y compasiva a la presunta víctima y a su familia.
2. Informar al acusado de la investigación y darle la oportunidad de responder. Si la persona es personal remunerado, se le asignará un trabajo que no implique contacto con el público. Se otorgarán sueldos y prestaciones regulares. Si la persona es miembro o voluntaria, se le pedirá que se abstenga de la actividad vicentina hasta que se haya completado la investigación.
3. Los hechos y los detalles de una investigación deben mantenerse lo más confidenciales posible. El acusado será notificado sin demora de los resultados de la investigación.
4. Siempre que sea posible, la investigación incluirá entrevistas con la presunta víctima, los padres o tutores de la presunta víctima en el caso de menores o adultos vulnerables que tengan un tutor, la persona que realiza la denuncia inicial, la persona acusada, los posibles testigos directos del presunto incidente o incidentes y cualquier otra persona que pueda tener conocimiento de la situación.
5. El Consejo Arquidiocesano cooperará con las investigaciones de las autoridades civiles de acuerdo con la ley aplicable. Se reconoce que una investigación por parte de las autoridades civiles puede retrasar la investigación prevista anteriormente. En esa situación, es posible que sea necesario retrasar una determinación definitiva hasta que las autoridades civiles resuelvan la investigación o incluso un juicio penal civil.
6. Una vez concluida la investigación, el presidente del consejo de distrito y el presidente del consejo Arquidiocesano juzgarán que las acusaciones parecen ser

infundadas y que el caso debe considerarse cerrado (a la espera del resultado de cualquier investigación civil) o que existen pruebas creíbles de que el acusado ha perpetrado abusos. Esta decisión se comunicará mediante decreto a la persona que presenta la denuncia y a la presunta víctima. El presidente del Consejo de Distrito y el presidente del Consejo Arquidiocesano determinarán si se necesita un castigo que incluya el despido.

7. Independientemente de que la investigación llegue finalmente a la conclusión de que se ha producido una conducta inadecuada, el investigador o investigadores prepararán un informe escrito de la investigación y de las conclusiones de la investigación y lo incluirán en un expediente confidencial.

### **Apéndice A.**

La siguiente tabla proporciona los números de teléfono de la oficina de Servicios de Protección Infantil en cada condado de nuestra Diócesis, tanto durante el horario comercial normal como fuera del horario de atención.

#### **Horario de oficina del condado fuera del horario de atención**

Dodge 920-386-3750 920-887-6713

Fond du Lac 920-929-3400 920-906-5555

Kenosha 262-605-6582 262-657-7188

Milwaukee 414-220-7233 414-220-7233

Ozaukee 262-284-8200 262-284-7172

Racine 262-638-7720 262-638-7720

Sheboygan 920-459-3207 920-459-3111

Walworth 262-741-3200 800-365-1587

Washington 262-335-4610 262-365-6565

Waukesha 262-548-7212 262-547-3388

## Apéndice B.

Declaración de Recibo y Acuerdo y Consentimiento de Verificación de Antecedentes \_\_\_\_\_  
Estoy de acuerdo con la siguiente declaración:

Al firmar esta declaración, reconozco que he recibido el documento titulado Política de Protección del Consejo Arquidiocesano de Milwaukee. Reconozco que he leído y entiendo esta política.

Además, al firmar esta declaración, acepto cumplir con todas las disposiciones contenidas en el documento. Entiendo que este acuerdo es necesario para que yo sirva como miembro activo de la Sociedad de San Vicente de Paúl dentro de la Arquidiócesis de Milwaukee, y / o para ser empleado o voluntario para cualquier puesto que me ponga en contacto cercano con personas vulnerables.

Entiendo que, con el fin de ser considerado para un puesto que pueda ponerme en estrecho contacto con personas vulnerables, la Sociedad de San Vicente de Paúl completará una verificación de antecedentes penales. Como parte de la Verificación de Antecedentes Penales, la Sociedad puede obtener un informe del consumidor que incluye, entre otros, antecedentes penales y civiles, y verificaciones de referencias, para obtener conocimientos relacionados con mi carácter, reputación general, características personales y confiabilidad.

Con mi firma a continuación, autorizo y doy mi consentimiento para que el Estado de Wisconsin obtenga dicho informe. Este informe se conservará como un archivo confidencial como se describe en la política. La Ley de Empleo Justo de Wisconsin, s. 111.31-111.395, Wis. Stats., prohíbe la discriminación debido a antecedentes penales o cargos pendientes: sin embargo, no es discriminación negarse a contratar o contratar como voluntario o miembro a una persona en función de los antecedentes de arresto o condena de la persona si el arresto o la condena están sustancialmente relacionados con las circunstancias del trabajo en particular. El hecho de que un solicitante no dé su consentimiento para una verificación de antecedentes hará que esa persona no sea elegible para el servicio que implique un contacto cercano con personas vulnerables. Esto incluye todas las multas y/o condenas de adultos, independientemente de cuántos años hayan transcurrido.

Entiendo que mi incumplimiento de la política puede resultar en una acción disciplinaria en mi contra, que puede incluir la terminación de mi empleo/relación con la Sociedad de San Vicente de Paúl.

Escriba el nombre completo (nombre, segundo nombre y apellido):

\_\_\_\_\_ (por ejemplo, John D Smith)

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha de hoy:

\_\_\_\_\_ (dd/mm/aaaa)

## APÉNDICE C

Formulario del Consejo Arquidiocesano de Milwaukee para denunciar un incidente de abuso sexual

Fecha de hoy: \_\_\_\_\_

Nombre de la persona que realiza esta denuncia: \_\_\_\_\_

Nombre de la presunta víctima de abuso: \_\_\_\_\_

Nombre del presunto abusador sexual: \_\_\_\_\_

Fechas de ocurrencia: \_\_\_\_\_

Edad de la presunta víctima en el momento del abuso: \_\_\_\_\_

Lugar(es) en el que ocurrió el presunto abuso sexual:  
\_\_\_\_\_

Situación del presunto maltratador en el momento de los hechos:  
\_\_\_\_\_

(Miembro del personal, voluntario, miembro de SVDP, etc.)

Estaría dispuesto a dar detalles

\_\_\_\_ por escrito

\_\_\_\_ entrevista telefónica

\_\_\_\_ Entrevista en persona

La persona presuntamente abusada sexualmente sabe de este informe: \_\_\_\_ Sí \_\_\_\_ No

Otros que pueden corroborar este informe:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

¿Cómo podemos ponernos en contacto con usted (teléfono, correo postal, correo electrónico) \_\_\_\_\_

Por favor, envíe este formulario a:

El presidente del Consejo de Distrito local de la Arquidiócesis de Milwaukee  
Sociedad de San Vicente de Paúl.

El Consejo Arquidiocesano de Milwaukee de SVDP apoya los derechos de las personas a denunciar el abuso directamente a la autoridad pública correspondiente.

## Apéndice D

Esta instalación de la Sociedad de San Vicente de Paúl funciona bajo los siguientes principios:

- El bienestar de las personas a las que asistimos es primordial.
- Las preocupaciones o acusaciones de comportamiento abusivo o explotador siempre se toman en serio, se investigan oportunamente y se actúa según corresponda.
- Apoyamos la participación de los niños, las personas vulnerables y todas las personas a las que asistimos, valorándolas, escuchándolas y respetándolas y dándoles voz en las decisiones que les afectan.
- Todo el personal tiene acceso y está familiarizado con las políticas y procedimientos de protección y conoce sus responsabilidades dentro de esas políticas y procedimientos.
- Todo el personal y las personas a las que se atiende, incluidos los niños y las propias personas vulnerables, tengan acceso a la información sobre cómo denunciar inquietudes o denuncias de abuso.
- Las prácticas de contratación ayudan a garantizar que no contrataremos personal u otros representantes si representan un riesgo conocido para la seguridad o el bienestar de las personas a las que ayudamos, o de los niños o personas vulnerables con las que entran en contacto.
- Nuestras prácticas no crean ni permiten condiciones en las que los niños y las personas vulnerables corran el riesgo de sufrir abusos o explotación.
- Las personas que ocupan puestos de responsabilidad, ya sean miembros, voluntarios o empleados, son responsables de promover activamente la protección y garantizar que las políticas y procedimientos de protección se cumplan y se actualicen periódicamente y se distribuyan dentro de su jurisdicción.

Si cree que ha sido abusado o explotado, comuníquese con el presidente del Consejo de Distrito local de la Arquidiócesis de Milwaukee de la Sociedad de San Vicente de Paúl.