Muestra IV
del
Manual Pastoral de la Arquidiócesis de Denver

CÓDIGO DE CONDUCTA

Revisión en vigencia el 1 de julio del 2025
vers. 1.7

Arquidiócesis de Denver

Resumen de políticas anteriores de mala conducta sexual o de códigos de conducta

1992 **Política de la Arquidiócesis de Denver sobre la Mala Conducta Sexual**
Comentario: vea también la columna del arzobispo del 20 de marzo del 2002 en el *Denver Catholic Register*, p. 2

2002 **Política de la Arquidiócesis de Denver sobre la Mala Conducta Sexual**

2003 **Código de Conducta de la Arquidiócesis de Denver**
Comentario: El nombre de la política cambió a "Código de Conducta" con una expansión de conceptos

2011 **El Código de Conducta de la Arquidiócesis de Denver**
Comentario: Revisado el 2 de noviembre del 2010; en vigor el 7 de enero del 2011

2015 **vers. 1.1 del Código de Conducta de la Arquidiócesis de Denver**
Comentarios: (i) tras revisiones considerables al documento del 2011, el documento del 2015 se volvió a emitir y se enumeró "vers. 1.1"; (ii) debido a la magnitud de las revisiones el documento obligatoriamente tuvo que ser implementado de nuevo por los Trabajadores Eclesiales; (iii) esta versión fue traducida al español.

2017 **vers. 1.1 del Código de Conducta de la Arquidiócesis de Denver**
Comentarios: (i) se conservó el número vers. 1.1 para minimizar la confusión debido a que la única edición fue la incorporación de una nueva Organización Eclesiástica recién instituida (*Frassati Catholic Academy* – visible cuando el Manual Pastoral de la Arquidiócesis de Denver se publicó de nuevo en línea, en vigor el 1 de julio del 2018); (ii) fue traducida al español.

2018 **vers. 1.2 del Código de Conducta de la Arquidiócesis de Denver**
Comentarios: (i) se enumeró "vers. 1.2" debido a la adición de dos nuevas Organizaciones Eclesiásticas (*Annunciation Heights* y *Seeds of Hope of Northern Colorado, Inc.*), y debido a la corrección de errores tipográficos menores en todo el documento; (ii) ya que las ediciones fueron relativamente menores, esta vers. 1.2 no se volvió a emitir para ser implementada de nuevo por los Trabajadores Eclesiales; (iii) fue traducida al español.

2020 **vers. 1.3 del Código de Conducta de la Arquidiócesis de Denver**
Comentarios: (i) se enumeró "vers. 1.3" debido a (a) la incorporación de nuevos apartados que abordan las finanzas eclesiales, delitos descalificadores y la Política Arquidiocesana de Agresores Sexuales; (b) ediciones en los apartados que abordan las investigaciones y el recién nombrado "Comité de Revisión" (anteriormente el "Equipo de Respuesta"); (c) la adición de la sección sobre el Servicio para Denunciar Abusos de Obispos Católicos; y (d) cambios de títulos de varios empleados y ediciones sintácticas generales; (ii) fue traducida al español.

2021 **vers. 1.4 del Código de Conducta de la Arquidiócesis de Denver**
Comentarios: (i) se enumeró "vers. 1.4" debido a (a) cambios en la terminología para proporcionar mayor claridad con respecto al informe complementario sobre el abuso sexual de menores por clérigos de noviembre del 2020.

2022 **vers. 1.5 del Código de Conducta de la Arquidiócesis de Denver**
Comentarios: (i) se enumeró "vers. 1.5" debido a (a) En el caso de un delito descalificador, se agregó un proceso de apelación; (b) Se actualizó el lenguaje respecto al Manejo de Riesgos para reflejar la estructura de la Curia; (c) Se revisaron las normas sobre redes sociales.

2023 **vers. 1.6 del Código de Conducta de la Arquidiócesis de Denver**
Comentarios: (i) se enumeró "vers. 1.6" debido a (a) En el caso de un delito descalificador C. 1. "individuo" ha sido cambiado a "Trabajadores Eclesial"; Se agregó "adulto en riesgo" a las áreas donde solo se mencionaron menores. (ii) El tecnicismo "creíble" se ha cambiado a "verosímil", según las instrucciones del Comité de Revisión.

2025 **vers. 1.7 del Código de Conducta de la Arquidiócesis de Denver**
Comentarios: (i) se enumeró "vers. 1.7" debido a Parte II, Sección III, Párrafo C. A partir de la versión 1.6, se remitió a los lectores a la Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro para obtener una política. La política completa se presenta ahora en el Código de Conducta, en la Parte II, Sección IV. Las secciones subsiguientes se han renumerado. Además, se ha añadido un formulario de acuerdo como Apéndice E, trasladando la página de firmas al Apéndice F. (ii) Parte II, Sección VII, Parte C. Se ha revisado esta sección en su totalidad, según corresponda, para que coincida con la nomenclatura y los procedimientos de investigación de la Arquidiócesis.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN 4

ENTIDADES E INDIVIDUOS REGIDOS POR ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA.....5

PARTE I: CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO Y NORMAS PARA EL TRABAJO MINISTERIAL 6

PARTE II: NORMAS SOBRE MALA CONDUCTA SEXUAL Y ABUSO/NEGLIGENCIA DE NIÑOS.....15

PARTE III: NORMAS SOBRE REDES SOCIALES.....31

APÉNDICE A: PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAR ACOSO 32

APÉNDICE B: REQUISITOS PARA DENUNCIAR CASOS DE ABUSO/NEGLIGENCIA DE NIÑOS Y AGRESIÓN SEXUAL EN COLORADO.....33

APÉNDICE C: REQUISITOS PARA DENUNCIAR CASOS DE ABUSO DE ANCIANOS Y ADULTOS EN RIESGO 36

APÉNDICE D: PROCEDIMIENTOS PARA RESPONDER A ACUSACIONES REALIZADAS EN CONTRA DE MIEMBROS DE COMUNIDADES RELIGIOSAS QUE SIRVEN EN EL TERRITORIO DE LA ARQUIDIÓCESIS DE DENVER.....38

APÉNDICE E: ACUERDO DE PARTICIPACIÓN PARROQUIAL PARA DELINCUENTES SEXUALES 39

APÉNDICE F: ACUSE DE RECIBO Y ACUERDO 40

NOTA

EL APÉNDICE F de este **CÓDIGO DE CONDUCTA** es un **ACUSE DE RECIBO Y ACUERDO**

Todos los Trabajadores Eclesiales han de reconocer por escrito el haber recibido y revisado este Código de Conducta

Al firmar el *Acuse de Recibo y Acuerdo,* los Trabajadores Eclesiales reconocen que entienden los contenidos de este Código de Conducta y acuerdan regirse por ellos.

Después de recibir y revisar este documento, los Trabajadores Eclesiales deben entregar este *Acuse de Recibo y Acuerdo* firmado a su supervisor, lo antes posible.

INTRODUCCIÓN

Así sabrán
que son mis discípulos,
si se aman los unos a los otros
Juan 13:35

El comportamiento entre unos y otros, está en la esencia discipulado. A la luz de esta verdad, la Arquidiócesis de Denver presenta a los fieles este Código de Conducta (al que en adelante nos referiremos como "**Código**" o "**Código de Conducta**"). Con esto, se busca reforzar el mandamiento del Señor de amarnos los unos a los otros, mediante ciertos principios y criterios de conducta prácticos.

Como miembros de la Iglesia fundada por Cristo[1], aquellos que ejercen algún ministerio siempre deben buscar vivir los valores y conductas propios del Evangelio.[2] Como buenos ciudadanos y miembros responsables de la sociedad, debemos comportarnos de manera adecuada en toda circunstancia, obedecer las leyes que buscan el bien común y emplear medios lícitamente morales para fomentarlo. Como seguidores de Jesús, estamos llamados a vivir el Evangelio y seguir sus mandatos.[3]

Este Código de Conducta no busca dar respuesta a todas las cuestiones prácticas que enfrentamos; más bien, establece una serie de principios generales y normas éticas a las cuales nos debemos atener, y de esa manera ayudar a definir ciertos parámetros para evaluar cuestiones éticas. Este Código también busca estimular discusión entre la comunidad eclesial, para ampliar el consenso en normas prácticas y definirlas aún más. Asimismo, exige que los Trabajadores Eclesiales que no sigan estas normas, se hagan responsables por ello.

Es responsabilidad de cada uno de nosotros seguir y adherirnos a este Código. Si no se sigue alguna de sus normas, se tomarán las medidas correspondientes, incluyendo, aunque no limitándose, a la expulsión.

Nuestra conducta pública y privada tiene el potencial de inspirar y motivar a las personas; y el potencial de escandalizar y destruir su fe. Debemos ser conscientes de las responsabilidades que implica nuestro ministerio. La bondad y la gracia de Dios apoyan nuestro trabajo y ministerios.

[1] Codex Iuris Canonici [1983] ("CIC"), cc. 208; 209.

[2] CIC, c. 210.

[3] CIC, c. 223; 227.

ENTIDADES E INDIVIDUOS REGIDOS POR ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA

Este **CÓDIGO DE CONDUCTA** se aplica a todos los **Trabajadores Eclesiales** (definidos más abajo) de las siguientes entidades:

- La **Arquidiócesis de Denver,** como persona jurídica[4], establecida por la Santa Sede, y como corporación única de Colorado;

- Las **parroquias católicas** y sus **misiones** (o "cuasiparroquias") ubicadas en el territorio de la Arquidiócesis de Denver, que son personas jurídicas públicas[5] erigidas por la Arquidiócesis, algunas de las cuales han sido incorporadas como corporaciones únicas de Colorado (nota: las escuelas parroquiales no son entidades separadas sino ministerios de la respectiva parroquia); y

- Las siguientes **"Organizaciones Eclesiásticas"**:

  - Corporación de Gestión de la Arquidiócesis de Denver
  - Mortuorio de *Mount Olivet* de la Arquidiócesis de Denver, Inc.
  - Cabrini Teaching Fellows
  - Centro de Retiros y Conferencias *Camp St. Malo*, Inc.
  - Caridades Católicas de la Arquidiócesis de Denver, Inc.
  - Familia de Nazaret, Inc.
  - Academia Católica de Frassati
  - Academia Católica de Bendito Miguel Pro
  - Escuela Secundaria *Holy Family*, Inc.
  - Asociación de Cementerios *Mount Olivet*
  - Casa de Formación *Redemptoris Mater*
  - Seminario Teológico *Saint John Vianney*
  - Corporación *Seeds of Hope*
  - Asociación de Cementerios *St. Simeon*
  - Centro de Retiros *Annunciation Heights*

NOTA

Este Código de Conducta se referirá colectivamente a las entidades enumeradas arriba (la Arquidiócesis, las parroquias católicas y sus misiones, y las organizaciones eclesiásticas) como **"Organizaciones Eclesiásticas Arquidiocesanas"**.

Se definen como **"Trabajadores Eclesiales"** los siguientes individuos:

- todos los sacerdotes diocesanos, sacerdotes religiosos, diáconos en formación, sacerdotes retirados, diáconos retirados que ejerzan su ministerio en el territorio de la Arquidiócesis de Denver, y a quienes el Arzobispo les haya otorgado sus respectivas facultades;

- todos los seminaristas de la Arquidiócesis de Denver;

- todos los empleados remunerados que formen parte de las Organizaciones Eclesiásticas Arquidiocesanas;

- todos los voluntarios de las Organizaciones Eclesiásticas Arquidiocesanas cuyas responsabilidades incluyan contacto con Menores (nota: para las Escuelas Católicas de la Arquidiócesis de Denver será la Oficina de las Escuelas Católicas la que podrá determinar cuándo las responsabilidades de un voluntario incluyen contacto con Menores);[6]

- todos los individuos laicos consagrados que ejerzan algún ministerio en la Arquidiócesis, con permiso del Arzobispo;

- todos aquellos que hayan leído las cláusulas de este Código y hayan acordado seguirlo.

[4] CIC, c. 113; 116.

[5] CIC, c. 515.

[6] Las palabras "Niños (as)" y "Menores" tienen el mismo significado. Por favor leer las definiciones de "Niños (as)" y "Menores" en la Parte II de este Código.

PARTE I

CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO Y NORMAS PARA EL TRABAJO MINISTERIAL

Las relaciones entre las personas son el fundamento del apostolado Cristiano, y son centrales en la vida de la Iglesia. El querer definir lo que constituye una relación sana y segura no quiere disminuir la fuerza y la importancia de la interacción personal, o el rol del apóstol. Más bien, lo que busca es ayudar a todos aquellos que ocupan un lugar en el ministerio de la Iglesia, a que demuestren su amor por las personas (tanto por los niños como por los adultos), de manera sincera y prudente, dando por resultado relaciones sanas y equilibradas.

Las siguientes líneas describen la conducta esperada por parte de cualquier individuo que encaje en la definición de "Trabajador Eclesial" (ver la página previa para la definición de "Trabajador Eclesial"). **Todos los Trabajadores Eclesiales deben considerar y reflexionar cuidadosamente sobre cada Principio General y cada Criterio Ético enumerado más abajo, antes de aceptar las normas y contenidos de este Código de Conducta y continuar al servicio de las Organizaciones Eclesiásticas Arquidiocesanas.**

I. PRINCIPIOS GENERALES. La base de este Código está formada por cinco principios generales. Específicamente, los Trabajadores Eclesiales deben adherirse a los principios de *Compromiso Eclesial, Integridad, Respeto a los demás, Bienestar Personal* y *Competencia Profesional.*

A. Compromiso Eclesial. Los Trabajadores Eclesiales deben acoger las enseñanzas de Jesús, y trabajar para promover el Evangelio.[7] Los Trabajadores Eclesiales deben reflejar un compromiso eclesial profundo ante los demás, y comportarse de manera coherente con la disciplina y enseñanzas de la Iglesia.[8] Ser leales a las tradiciones del pasado, estar atentos a las realidades del presente, y preparados y listos para los desafíos del futuro. Los Trabajadores Eclesiales son responsables de proveer y nutrir la vida de su comunidad parroquial respectiva, especialmente su vida sacramental. Los Trabajadores Eclesiales deben evidenciar un compromiso en sus comunidades, tanto a pequeña y gran escala, y una preocupación especial por los más pobres y oprimidos de la sociedad. Los Trabajadores Eclesiales deben abordar los asuntos comunitarios y sociales con una reflexión asidua de las enseñanzas de la Iglesia, y deben compartir un espíritu de ecumenismo en sus interacciones con otros grupos religiosos.[9]

B. Integridad. La Iglesia Católica establece altos criterios morales para sus empleados, quienes tienen la responsabilidad de liderar dando ejemplo. Se espera que sean personas de integridad que se manejen de manera honesta y abierta, que no caigan en corrupción ni engaño. Los Trabajadores Eclesiales deben manejar las responsabilidades de su oficio de manera cuidadosa. Los Trabajadores Eclesiales deben dar testimonio de castidad en todas sus relaciones, acorde a su estado de vida, ya sean célibes, casados o solteros.

C. Respeto a los demás. Todos los Trabajadores Eclesiales deben respetar los derechos, la dignidad, y el valor de cada ser humano. Los Trabajadores Eclesiales deben respetar a cada persona como creación de Dios, sin importar su situación económica, o su grado de participación en la vida parroquial. Los Trabajadores Eclesiales deben abstenerse de intimidar y/o de abusar física, espiritual, sexual, o emocionalmente de cualquier manera, a otra persona de cualquier edad. Los Trabajadores Eclesiales deben estar atentos a las diferencias culturales y apreciar las oportunidades que trae esa diversidad étnica. Los Trabajadores Eclesiales deben estar atentos a los elementos de edad, género, raza, religión, discapacidades mentales y de desarrollo que pueden influenciar la manera en que el mensaje del Evangelio es recibido e interpretado.

[7] CIC, c. 217.

[8] CIC, c. 225 § 2.

[9] CIC, c. 227; c. 229 § 1.

D. **Bienestar Personal.** Los Trabajadores Eclesiales tienen el deber de cuidar de su salud física, mental y emocional. Deben ser conscientes de los signos de alerta, en su comportamiento y estados de ánimo, que puedan indicar una condición que vaya en detrimento de su salud o impedirles cumplir con sus responsabilidades. El consumo inapropiado y excesivo de alcohol, o de medicinas y otras sustancias tóxicas, son un ejemplo de ello. Los Trabajadores Eclesiales deben buscar ayuda de inmediato cuando vean estos signos en su vida personal o profesional. Los Trabajadores Eclesiales deben apoyarse unos a otros en ambas maneras, afirmándose y velando por que cada uno cumpla sus responsabilidades.

1. *Bienestar Espiritual*. Los Trabajadores Eclesiales deben cuidar su salud espiritual. Deben de mantener y fomentar diariamente una vida de oración. Si se considera apropiado, se recomiendan reuniones periódicas con un director espiritual, además de retiros y días de reflexión.

2. *Bienestar Intelectual.*[10] Los Trabajadores Eclesiales son responsables de mantener una formación intelectual continua. En la medida en que sea posible, deben participar anualmente en seminarios y talleres en áreas relacionadas con su ministerio. Los Trabajadores Eclesiales deben mantenerse informados sobre la actualidad leyendo fuentes eclesiales y seculares. Se deben utilizar instrumentos y procedimientos arquidiocesanos, donde éstos existan. Los Trabajadores Eclesiales deben utilizar el tiempo y el financiamiento otorgado para la formación permanente de manera adecuada.

3. *Bienestar Pastoral.* Los Trabajadores Eclesiales son responsables de nutrir y proveer a la vida de la comunidad eclesial. Deben conocer y respetar a las personas a las que sirven. Deben celebrar los sacramentos con decoro y fidelidad a los ritos oficiales de la Iglesia Católica, como corresponde a su ministerio.

4. *Bienestar del Clero.* Se recomienda a los sacerdotes y diáconos usar la corrección fraterna con caridad para ayudar a sus hermanos sacerdotes y diáconos a superar problemas personales, que puedan afectar su ministerio.

E. **Competencia Profesional.** Los Trabajadores Eclesiales deben mantener elevados Criterios de competencia profesional en sus ministerios específicos. A esto contribuyen la formación, la educación y la experiencia, que también ayudan a aumentar la credibilidad en las correspondientes áreas de especialización. Los Trabajadores Eclesiales no intentarán proveer servicios en áreas en que sean incompetentes, ya que la competencia implica ser capaz de reconocer las limitaciones propias.

II. CRITERIOS ÉTICOS EN LAS RELACIONES PROFESIONALES Y FUNCIONES LABORALES

A. **Administración Eclesial.** Los Trabajadores Eclesiales deben tener un trato justo con los demás en las operaciones administrativas propias de sus ministerios.

1. Los Trabajadores Eclesiales buscarán relacionarse con todas las personas con el correspondiente respeto y reverencia. Las reuniones serán conducidas con paciencia y cortesía ante las opiniones de los demás, en un ambiente seguro para dar críticas constructivas.

2. Los Trabajadores Eclesiales buscarán apoyar a otros, alentando a cada uno a vivir aquella vida a la que Dios lo llama o la llama.

3. Los Trabajadores Eclesiales serán guardianes responsables de los recursos de la Iglesia, de acuerdo a la ley canónica, incluida la ley particular de la Arquidiócesis de Denver en la medida en que sea aplicable. (ver p.ej., el Manual Pastoral de la Arquidiócesis de Denver[11]).

---

[10] CIC, c. 229 § 1.

[11] "Archdiocese of Denver Pastoral Handbook" en inglés. Por ahora, no está traducido al español. En adelante este documento será llamado Manual Pastoral de la Arquidiócesis de Denver.

4. Los Trabajadores Eclesiales deben asegurarse de que haya sistemas que protejan a la Iglesia y a los individuos de malas gestiones financieras. Las operaciones financieras deben conducirse de acuerdo a las normas de la Arquidiócesis de Denver en la medida en que sean aplicables. (ver p.ej., el Manual Pastoral de la Arquidiócesis de Denver).
5. Las decisiones administrativas que tomen los Trabajadores Eclesiales no sólo deben estar de acuerdo con las obligaciones derivadas de la ley civil y canónica, sino que también deben reflejar las enseñanzas de la Iglesia, en la medida en que sean aplicables.

6. Los Trabajadores Eclesiásticos cuyas funciones, a cualquier nivel, incluyan el trabajo con bienes financieros eclesiásticos deberán adherirse en cada momento a la siguiente conducta:

   (a) En la medida de lo posible, proveer a las personas que supervisan a los Trabajadores Eclesiales, o a los que son responsables de ellos, información precisa, completa, objetiva, justa, relevante, puntual y razonablemente comprensible, ya sea que la información financiera se presente a comités diocesanos o locales, o a gobiernos u otras entidades públicas.

   (b) Atenerse a todas las normas y regulaciones federales, estatales y locales, y de otras entidades privadas de relevancia y agencias reguladoras públicas.

   (c) Actuar de buena fe, con responsabilidad, con el debido cuidado, con competencia y diligencia, y sin malinterpretar los hechos intencionalmente o permitir que el juicio independiente del Trabajador Eclesial sea subordinado si el Trabajador Eclesial concluye razonablemente que otra opinión crea una amenaza considerable para su propia integridad y objetividad.

   (d) Mantener la confidencialidad de la información adquirida a lo largo del trabajo del Trabajador Eclesial a excepción de las situaciones en que la revelación de información sea adecuadamente autorizada o conlleve una obligación legal.

   (e) No usar información confidencial adquirida a lo largo del trabajo del Trabajador Eclesial para beneficio personal.

   (f) No obligar, manipular, engañar o influenciar indebidamente cualquier auditoría/investigación o interferir con algún auditor/investigador involucrado en la realización de una auditoría/ investigación interna o independiente de los sistemas eclesiásticos, sean de controles internos, declaración financiera o cuentas y registros financieros.

   (g) Lograr un uso, control y gestión responsables sobre todos los bienes y recursos eclesiales que sean empleados o confiados al Trabajador Eclesial.

B. <u>Conducta con Menores/Niños</u>.[12]

1. Los Trabajadores Eclesiales que trabajen con Menores, deben usar un juicio apropiado que garanticen relaciones de confianza, marcadas por integridad personal y profesional, y por una interacción adecuada a las diferentes edades.

   (a) Los Trabajadores Eclesiales deben ser conscientes de su propia vulnerabilidad y la de cualquier individuo menor de edad con el que trabajen. En todos los casos en que sea posible, se debe considerar un enfoque de trabajo en equipo en el ministerio con jóvenes. Los Trabajadores

[12] Las palabras “Niños (as)” y “Menores” tienen el mismo significado. Por favor leer las definiciones de “Niños (as)” y “Menores” en la Parte II de este Código, sección II.

Eclesiales evitarán establecer relaciones exclusivas con un Menor, y deberán ser muy cautos cuando se den cuenta que un Menor está buscando una relación. Tanto los participantes como los miembros de la comunidad eclesial podrían malinterpretar dichas relaciones.

(b) El contacto físico con los Menores puede ser malinterpretado tanto por los mismos Menores y también por otros adultos, y debe ocurrir sólo bajo circunstancias apropiadas y públicas. El contacto físico debe estar acorde con la edad, y basado en las necesidades del Menor, no en las del adulto. Abrazar puede ser una expresión de amor y respeto; sin embargo, debe hacerse siempre en presencia de otros, nunca estando solos en un cuarto a puertas cerradas. El contacto físico debe ser siempre hecho en público, de carácter apropiado y no sexual.

(c) Los clérigos[13] que viven el celibato[14], no pueden adoptar Niños, servir como padres adoptivos, alojar a estudiantes de intercambio, y en general, proveer alojamiento a Menores en las rectorías u otras residencias personales. La única excepción posible es cuando el Menor es un miembro de la familia (sobrino, primo, etc.) y está acompañado de uno de los padres o de un tutor legal. Un Menor que no es un familiar del sacerdote, no puede ser invitado a la rectoría parroquial a menos que un padre o tutor legal estén presentes (ver Manual Pastoral de la Arquidiócesis de Denver, c. 2.2.8).

(d) Los Trabajadores Eclesiales no deben proveer a los Menores con alcohol, drogas ilegales u otras sustancias tóxicas.

(e) Los Trabajadores Eclesiales no proveerán ningún material explícitamente sexual, inapropiado u ofensivo a los Menores. Los temas, vocabulario, grabaciones, películas, juegos, programas de computadora, u otras formas de interacción personal o entretenimiento que no puedan ser usados cómodamente en la presencia de los padres, no deben ser usados con los Menores.

(f) Los Trabajadores Eclesiales deben conocer y entender las normas y procedimientos de la Arquidiócesis de Denver con respecto a acusaciones de Mala Conducta Sexual que involucren a Menores (ver la Parte II de este Código, titulada “Normas Concernientes a Malas Conductas Sexuales y Abuso de Niños”).

(g) Se aplicará a los Trabajadores Eclesiales una política de “tolerancia cero” en lo referente a las denuncias de abuso de Menores que estén debidamente justificadas (ver la Parte II de este Código, titulada “Normas Concernientes a Malas Conductas Sexuales y Abuso de Niños”).

(h) Ejercer disciplina física con un Menor es inaceptable. Las situaciones disciplinares deben ser manejadas de acuerdo a las normas aplicables de la Organización Eclesiástica Arquidiocesana (ver p.ej., el Manual del Administrador de las Escuelas Católicas[15]).

(i) Los Trabajadores Eclesiales no deben estar solos con Menores en áreas no apropiadas para una relación ministerial.

(j) Los Trabajadores Eclesiales tienen prohibido hacer viajes a solas de más de un día con un Menor que no sea miembro de su familia inmediata.

(k) Los Trabajadores Eclesiales nunca deben compartir una cama con nadie, a excepción de su esposa o sus hijos. Si el asistir a un evento eclesial requiere quedarse en un hotel, el adulto

[13] Para ver el estatus de los clérigos y sus obligaciones y derechos específicos, revisar CIC, cc. 273-289.

[14] CIC, c. 277.

[15] “Office of Catholic Schools Administrator Manual” en inglés. Por ahora, no está traducido al español.

nunca deberá dormir a solas en un cuarto con un Menor, a menos que ese Niño sea su hijo. Si se determina que la supervisión adulta sea necesaria por cada cierto número de Menores que se queden por la noche en un cuarto, los Trabajadores Eclesiales deberán hacer todo lo posible para notificar a los padres o tutores legales respecto a esta necesidad, con anterioridad al evento en lo posible, más de un adulto debe quedarse con los Menores (ver también el Manual del Administrador de las Escuelas Católicas para requisitos más explícitos en este tema, con relación a eventos relacionados a las escuelas Católicas; ver también los requisitos para los acompañantes, más abajo, en la sección II.B.2.).

(l) Antes que un Trabajador Eclesial administre medicina a un Menor, se debe obtener una autorización firmada por el padre o tutor legal (además se requerirá la certificación propia, de acuerdo a la ley estatal y las regulaciones asociadas). Si la medicina se da en una escuela Católica, se debe proceder de acuerdo a las previsiones del Manual del Administrador de las Escuelas Católicas.

(m) Si surge una atracción inapropiada, ya sea física o personal, entre un Empleado de la Iglesia y un Menor, el adulto es el responsable de mantener los límites profesionales claros.

(n) Si un Menor requiere de cuidado pastoral personal especial, que implique una relación sólo entre dos personas, los Trabajadores Eclesiales deberán evitar reunirse con ellos en ambientes aislados. Las reuniones deben fijarse en horas y ubicaciones de las que luego se pueda rendir cuentas. Se deben limitar la duración y el número de las sesiones, y hacer las remisiones respectivas. Notificar siempre de estas reuniones a los padres o tutores legales.

(o) Los adultos no deben mirar nunca las partes privadas de los Menores, cuando el Menor espera que su privacidad sea respetada. Tomar fotos de los Menores cuando estén desnudos, o mientras se visten, está estrictamente prohibido (ver la Parte II de este Código, titulada “Normas Concernientes a Malas Conductas Sexuales y Abuso/Negligencia de Niños”).

(p) A menos que sea (i) parte aprobada del currículum escolar, o (ii) sea una parte menor de una discusión o presentación más larga entre otros temas (el presentador debe considerar con discreción lo que constituye una “parte menor”), si van a tratar temas referentes a la sexualidad humana, los Trabajadores Eclesiales deben comunicarlo a los padres o tutores antes de cualquier sesión. Los padres o tutores deben tener la opción de retirar a sus Niños de esta actividad. Este requisito no se aplica al currículum escolar de las escuelas Católicas que haya sido ordenado por el Arzobispo de Denver o que sea requerido por la Oficina de Escuelas Católicas (p.ej., Teología del Cuerpo).

(q) Si ocurren discusiones espontáneas o no planeadas con Menores sobre el tema de la sexualidad humana, o algún otro tema controversial, los Trabajadores Eclesiales deben usar una discreción razonable para medir cuán lejos debe llegar la discusión. Los Trabajadores Eclesiales tienen la obligación de enseñar y defender la doctrina de la Iglesia en la medida en que sea pertinente. Ésta se encuentra en el *Catecismo de la Iglesia Católica* y en otros documentos magisteriales de la Iglesia Católica.

(r) El vestir debe ser siempre acorde a la modestia y los valores Cristianos.

2. Los Trabajadores Eclesiales que sirvan de acompañantes y supervisores de Menores en actividades grupales eclesiales (viajes/eventos, etc.) deben promover ambientes seguros para ellos mismos y para los Menores.

(a) El número de acompañantes debe ser siempre suficiente para el tipo de actividad que se esté organizando (por favor, acuda al Manual de Manejo de Riesgos y Seguros y/o al Manual del Administrador de las Escuelas Católicas (si se aplica) para ver la proporción correspondiente

entre Menores y acompañantes y otras orientaciones; nota: dichas proporciones deben ser determinadas para cada sexo en caso de actividades con pernoctación).

(b) Las instalaciones deben estar siempre monitoreadas durante la organización de las actividades.

(c) Al terminar las actividades, los Niños deben ser entregados solo a un padre o tutor, u otra persona a quien se le haya autorizado su custodia. Un acompañante o supervisor debe permanecer en el sitio para asegurar que todos los Niños tengan un transporte apropiado.

(d) Se debe obtener autorización de los padres o tutores, incluyendo una autorización escrita, antes de permitir a los Niños participar en viajes, eventos deportivos o cualquier otra actividad que implica un riesgo potencial.

(e) El vestido debe estar siempre de acuerdo con la modestia y con los valores Cristianos.

(f) Se debe usar un sistema de rendición de cuentas, similar a un "sistema de compañeros" cada vez que los Menores viajen a un lugar distinto del lugar original de la actividad. Sin embargo, los acompañantes o supervisores deben ser conscientes de los límites relativos al tiempo de compartir cosas personales y a las necesidades de privacidad.

(g) Sólo choferes adultos cualificados pueden transportar Menores. Se debe recibir el permiso correspondiente, y todas las formas de seguro que sean aplicables. Los vehículos deben ser revisados y deben contar con las certificaciones respectivas, además de cumplir con los protocolos y procedimientos del Manual de Manejo de Riesgos y Seguros de la Arquidiócesis de Denver.

(h) Durante actividades de grupo que involucren a Menores, no se debe fomentar el consumo de alcohol, que en ciertas circunstancias será prohibido (por favor, revisar el Manual del Administrador de las Escuelas Católicas). Si los Trabajadores Eclesiales determinan que se puede consumir alcohol en actividades grupales eclesiales donde estén presentes Menores, se deben adherir estrictamente a las normas y protocolos del Manual de Manejo de Riesgos y Seguros de la Arquidiócesis de Denver, relativas a las Reglas y Regulaciones del Uso Responsable del Licor[16]. Se espera que los Trabajadores Eclesiales actúen de manera responsable y dentro de los límites de la ley en lo que respecta al consumo de alcohol durante los eventos organizados o relacionados con la Iglesia.

(i) La posesión o consumo de drogas ilegales están estrictamente prohibidos, así como también el uso de sustancias tóxicas.

(j) Si alguien se siente incómodo con respecto a las acciones o intenciones de alguna otra persona durante un viaje o evento eclesial, debe ser reportado inmediatamente al acompañante o supervisor.

(k) Mientras estén de viaje, los grupos de Menores deben ser asignados a un acompañante específico quien será responsable de supervisar su comportamiento a lo largo del evento.

(l) Los acompañantes o supervisores tomarán medidas cada día para estar en contacto con aquellos confiados a su cuidado.

(m) En cualquier viaje se distribuirá información a los acompañantes o supervisores para que la revisen junto a los participantes, para que se familiaricen con el horario y con las instalaciones

[16] "Liquor Liability Rules and Regulations" en inglés.

en las que se llevarán a cabo las actividades. También es un buen momento para asegurarse que los Menores comprendan la información relativa a la seguridad.

(n) Se debe designar una ubicación específica donde los Menores puedan encontrar a su acompañante o supervisor, o donde el grupo se encuentre a la hora acordada.

(o) En las actividades durante la noche, los acompañantes o supervisores deben establecer y reforzar un "toque de queda" conveniente, una hora específica en que los Menores deban regresar y permanecer en sus habitaciones.

(p) Los acompañantes o supervisores deben revisar los cuartos después de la hora acordada para permanecer en las habitaciones, para asegurarse que los Menores estén en sus cuartos y permanezcan en ellos.

(q) Generalmente, y dependiendo del tamaño del espacio disponible, las decisiones para pernoctar nunca deben incluir miembros del sexo opuesto durmiendo en el mismo cuarto, a menos que sean parientes inmediatos, o a menos que el espacio utilizado sea de tal tamaño que dividir en zonas diferenciadas sea innecesario o poco razonable (p.ej. cuando se instalan catres en gimnasios escolares o en instalaciones similares; los acompañantes o supervisores deben estar presentes en este espacio todo el tiempo si se prepara una estadía grupal por la noche).

(r) Durante el evento los adultos no deben ir a ningún lugar donde los adolescentes no puedan acompañarlos (p.ej. salones de cócteles, bares, etc.).

C. **Conducta Sexual.** Los Trabajadores Eclesiales no deben utilizar la confianza que otros les dan para obtener beneficios o intimidad sexual.

1. Los Trabajadores Eclesiales nunca deben explotar a una persona con fines sexuales.

2. Es obligación personal y profesional de los Trabajadores Eclesiales conocer bien lo que se entiende por explotación sexual de otra persona y las leyes del Estado de Colorado y las leyes de agresión sexual, además de los contenidos de este Código de Conducta y su Parte II, titulada "Normas Concernientes a Malas Conductas Sexuales y Abuso/Negligencia de Niños", que se refiere a la explotación sexual, al abuso sexual, y a la agresión sexual.

3. Los Trabajadores Eclesiales deben conocer bien las leyes del Estado de Colorado sobre Abuso/Negligencia de Niños (ver el apéndice B de este Código) y conocer los requisitos para la presentación de denuncias. Los Trabajadores Eclesiales cumplirán puntualmente los requisitos internos y externos para la presentación de denuncias de Mala Conducta Sexual y Abuso/Negligencia de Niños (ver la Parte II de este Código, "Normas Concernientes a Malas Conductas Sexuales y Abuso/Negligencia de Niños").

4. Los Trabajadores Eclesiales que hayan hecho un compromiso de celibato están llamados a dar testimonio de esto en todas sus relaciones. De manera similar, aquellos que hayan asumido un compromiso marital también están llamados a testimoniar la fidelidad en todas sus relaciones personales.

5. Cualquier acusación de Mala Conducta Sexual o Abuso/Negligencia de Niños será tomada seriamente y será denunciada, de acuerdo con este Código de Conducta y su Parte II, titulada "Normas Concernientes a Malas Conductas Sexuales y Abuso/Negligencia de Niños".

D. Abuso y Explotación de Menores y de Adultos en Riesgo.

1. *Denuncias de Mala Conducta Sexual y Abuso/Negligencia de Niños.* En el Estado de Colorado, se requiere, como parte de la ley estatal, que ciertos grupos de personas denuncien **Malas Conductas Sexuales** y **Abuso/Negligencia de Menores** a las autoridades policiales (lo que incluye a "Miembros del Clero", a menos que un sacerdote posea información protegida por el secreto del Sacramento de la Confesión).

   Todos los Trabajadores Eclesiales deben denunciar incidentes o sospechas de incidentes de Mala Conducta Sexual o Abuso/Negligencia de Niños como se establece en el presente documento, sin importar si el Trabajador Eclesial está obligado a denunciar bajo la ley estatal de Colorado. Por favor revisar atentamente la Parte II y el Apéndice B de este documento para un repaso minucioso de los requisitos para las denuncias.

2. *Denuncias de Abuso y Explotación de Adultos en Riesgo.*

   (a) En el Estado de Colorado, se requiere, por ley estatal, que ciertos grupos de personas denuncien casos de abuso o sospechas de abuso de **"adultos en riesgo"** a las autoridades policiales (lo que incluye a "Miembros del Clero", a menos que un sacerdote posea información dada en el Sacramento de la Confesión). En la actualidad, la categoría de "ancianos en riesgo" es un subgrupo de los "adultos en riesgo", y son definidos específicamente como aquellos de "70 años o más".

   Se espera que todos los Trabajadores Eclesiales denuncien a las autoridades civiles casos o sospechas de abuso de "adultos en riesgo" como se establece en el presente documento, sin importar si el Empleado de la Iglesia está obligado a denunciar bajo la ley estatal de Colorado, de acuerdo a este Código de Conducta. Por favor revisar el Apéndice C de este documento titulado "Requisitos para las Denuncias de Abuso de Ancianos y de Adultos en Riesgo en Colorado" para ver los requisitos para hacer las denuncias.

   (b) En el Estado de Colorado, se requiere, bajo ley estatal, que algunas categorías o personas denuncien abuso o sospechas de abuso de **"adultos en riesgo con discapacidad mental y de desarrollo"** a las autoridades policiales (lo que incluye a "Miembros del Clero", a menos que un sacerdote posea información dada en el Sacramento de la Confesión). Se definen específicamente como "adultos en riesgo con discapacidad mental y de desarrollo" "adultos de 18 años o más".

   Más allá de si un Empleado de la Iglesia está obligado o no por la ley de Colorado a denunciar como informante obligado el abuso de "adultos en riesgo con discapacidad mental y de desarrollo", por favor, nótese que se espera que todos los empleados denuncien los casos o sospechas de casos de abuso de "adultos en riesgo con discapacidad mental y de desarrollo" a las autoridades policiales en conformidad con este Código de Conducta. Para guiarse respecto a los requisitos de denuncia de la ley civil, por favor revise el Apéndice C de este código, titulado "Colorado Elder Abuse and At-Risk Adult Abuse Reporting Requirements".

E. Comportamiento Profesional. Todos los Trabajadores Eclesiales deben actuar de manera profesional en todo momento, sin involucrarse nunca en el acoso físico, psicológico o verbal de una persona, y no tolerarán semejante comportamiento de otros Trabajadores Eclesiales (ver Apéndice A de este Código, titulado "Procedimientos de Denuncias de Acoso").

1. Los Trabajadores Eclesiales deben asegurarse de proveer un ambiente profesional libre de acoso.

2. El acoso comprende una amplia gama de comportamientos físicos o verbales, que pueden incluir, sin estar limitados a ellos, los siguientes casos: abuso físico o mental; insultos raciales; calumnias étnicas derogatorias; avances o tocamientos sexuales indeseados; comentarios o bromas sexuales;

petición de favores sexuales como condición para empleo, ya sea contrato, promoción, o compensaciones; mostrar material sexual ofensivo, y observar las partes privadas de una persona cuando ésta espera una privacidad razonable.

3. El acoso puede ocurrir como un incidente severo aislado o como un comportamiento regular, que resulta en un ambiente de trabajo hostil, ofensivo e intimidante.

4. Los Trabajadores Eclesiales deben seguir los procedimientos de denuncia de acoso y deben estar seguros de que no habrá venganza por hacer una denuncia de este tipo. Estos procedimientos se encuentran en la Apéndice A de este Código, titulado "Procedimientos de Denuncias de Acoso".

F. **Conflictos de Interés.** Los Trabajadores Eclesiales deben evitar ponerse en una posición que pudiera presentar conflictos de interés, ya que la existencia o simplemente la apariencia de tal conflicto, puede hacer que la integridad personal y la conducta profesional sean puestas en cuestión.

1. Las causas que pueden generar un conflicto de interés pueden ser muchas. Algunos ejemplos de este comportamiento en un Empleado de la Iglesia son: hacer negocios privados u otros tratos con la Iglesia o con cualquiera de sus miembros, aceptar regalos sustanciales (no simbólicos) por sus servicios o favores; hacer transacciones con o dar empleo a amigos o parientes; actuar con parcialidad con otros Trabajadores Eclesiales; o violar la confianza de otros para beneficio personal.

2. Dar información sobre todos los factores relevantes puede, en ciertas circunstancias, reducir la posibilidad de un conflicto de interés (ver el Manual Pastoral de la Arquidiócesis de Denver – Política sobre Conflictos de Interés y Aceptación de Regalos[17]).

[17] "Conflict of Interest Policy and Gift Acceptance Policy" en inglés.

PARTE II

NORMAS SOBRE MALA CONDUCTA SEXUAL Y ABUSO/NEGLIGENCIA DE NIÑOS

I. DECLARACIÓN DE NORMAS. La Mala Conducta Sexual y el Abuso/Negligencia de Menores por parte de Trabajadores Eclesiales están prohibidos.

Nota: Para los propósitos de este Código de Conducta, los términos Mala Conducta Sexual y Abuso/Negligencia de Niños/Menores incluyen los conceptos de Acoso Sexual, Agresión Sexual de Niños, Pornografía Infantil (como son definidos más abajo, y discutidos más ampliamente en el Apéndice B).

La Mala Conducta Sexual y el Abuso/Negligencia de Niños violan los principios Cristianos y están en contra de los deberes y responsabilidades de aquellos que están al servicio de la Iglesia. La gravedad de tal comportamiento es mayor cuando se lleva a cabo durante labores ministeriales. Todos los Trabajadores Eclesiales deben cumplir puntualmente estas "Normas Sobre la Mala Conducta Sexual y el Abuso/Negligencia de Niños", además de todas las leyes federales y estatales aplicables pertinentes hechos o sospechas de Mala Conducta Sexual o Abuso/Negligencia de Niños. La Arquidiócesis se compromete a prevenir la Mala Conducta Sexual y el Abuso/Negligencia de Niños, y a responder con justicia y compasión cuando dichas conductas ocurran.

Lo que sigue es una descripción de los programas y procedimientos designados para (1) prevenir la Mala Conducta Sexual y Abuso/Negligencia de Niños por Trabajadores Eclesiales y el resultante daño a las partes involucradas, y (2) los protocolos que los Trabajadores Eclesiales deben seguir para denunciar o responder a alegaciones de Mala Conducta Sexual y Abuso/Negligencia de Niños que haya sido perpetrado o se sospeche haya sido perpetrado por cualquier persona, incluso sacerdotes y obispos.

II. DEFINICIONES.

A. La ley civil entiende por **Niño(s)** o **Menor** a una persona menor de 18 años.[18] Los términos "Niño(s)" y "Menor" son intercambiables en este Código de Conducta.

B. El **Abuso/Negligencia de Niños** se refiere a cualquier conducta que cause o intente causar daño contra la vida o salud de un Niño; que permita que un Niño sea puesto injustificadamente en una situación que presente una amenaza para la vida o salud del Niño; o que sea parte de una conducta continuada que resulte en mala nutrición, falta de atención médica, castigos crueles, maltrato, o acumulación de lesiones al Niño. **El Abuso/Negligencia de Niños incluye negligencia y abuso emocional.** Véase más abajo un repaso completo de las denuncias obligatorias de Abuso/Negligencia de Niños tanto a la Arquidiócesis como a las autoridades policiales.

C. La **Pornografía Infantil** es una forma de explotación sexual infantil, y está definida por la ley federal como cualquier representación visual de una conducta explícitamente sexual que involucre a un Menor (la ley de Colorado la define como cualquier fotografía, película, video, grabación o transmisión de imágenes en movimiento, impresas, en negativo, diapositiva o cualquier otro material visual reproducido mecánica, electrónica, química o digitalmente que muestre a un niño involucrado, participando, observando o siendo usado en conducta explícitamente sexual). También se refiere a las imágenes de Pornografía Infantil como

[18] Para propósitos de la ley canónica, el Estatuto *para la protección de niños y jóvenes del 2011 de la USCCB ("Estatuto")* (*2011 USCCB Charter for the Protection of Young People* ["Charter"]*)* que acompaña al documento de la USCCB *Normas básicas para reglamentos diocesano o parroquiales que traten de imputaciones de abuso sexual de menores cometido por sacerdotes o diáconos del 2006 ("Normas básicas") (2006 USCCB Essential Norms for Diocesan/Eparchial Policies Dealing with Allegations of Sexual Abuse of Minors by Priests or Deacons* ["Essential Norms"]), incluye la definición de "menor"… "una persona que habitualmente no tiene uso de razón", independientemente de la edad. Por favor, notar que, para los fines de este Código de Conducta, los Empleados de la Iglesia deben denunciar a las autoridades los casos o sospechas de abuso de "adultos en riesgo" (quienes están incluidos en la definición de "una persona que habitualmente no tiene uso de razón"). Para una explicación más detallada de los requisitos para estas denuncias, léase la Parte I: Sección D de este Código, y los Apéndices B y C de este.

imágenes de abuso sexual de Niños. La ley federal y estatal prohíbe la producción, distribución, importación, recepción, y posesión de cualquier imagen de Pornografía Infantil. La violación de las leyes de Pornografía Infantil es un crimen grave, y los infractores enfrentan sanciones legales graves.

D. La **Agresión Sexual Infantil** incluye el acoso sexual de Niños, su explotación sexual, o cualquier otro comportamiento, incluyendo el uso de Internet o teléfono, por el cual un adulto usa a un Niño como objeto de gratificación sexual; y la realización de ofensas sexuales contra un Niño como está definido por la ley civil o criminal. Véase más abajo una reseña completa de las denuncias obligatorias de Agresión Sexual de Niños tanto a las autoridades civiles como arquidiocesanas.

E. El **Acoso Sexual** es cualquier avance sexual indeseado, petición de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se utiliza la sumisión o el rechazo de tal conducta como base para decisiones sobre el empleo, o cuando la conducta busca interferir de manera injustificada en el desempeño del trabajo de un empleado o la creación de un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. El acoso sexual no se refiere a comportamientos o elogios aceptados socialmente; más bien, se refiere a los comportamientos que para una persona razonable son indeseados, personalmente ofensivos, que bajan la moral y que consecuentemente interfieren con la efectividad en el trabajo. El acoso sexual puede ser verbal, no verbal y físico.

F. **Mala Conducta Sexual** es cualquier conducta sexual que involucre a un Trabajador Eclesial y a otro individuo de cualquier edad, que esté en contra de la ley o contrario a las enseñanzas morales de la Iglesia Católica. Esto incluye el Acoso Sexual de cualquier individuo, como también las conductas sexuales con Menores Trabajadores Eclesiales provocadas por un Empleado de la Iglesia. Véase más abajo una reseña completa de las denuncias obligatorias de Mala Conducta Sexual, tanto a las autoridades policiales como arquidiocesanas.

III. CÓMO PREVENIR LAS MALAS CONDUCTAS SEXUALES. Los pasos que la Arquidiócesis está tomando para prevenir la Mala Conducta Sexual por parte de Trabajadores Eclesiales son los siguientes:

A. **Educación.** La Arquidiócesis ha creado un *Programa de Ambiente Seguro*[19] a través de su Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro. Esta oficina organiza programas educativos y de formación para todos los Trabajadores Eclesiales, así como la formación y educación de los demás individuos, tales como los Menores, sus padres, y otras entidades o individuos interesados en el tema. La formación y la educación se centra en temas como las dinámicas de la Mala Conducta Sexual y el impacto de tal conducta en las víctimas. Lo que busca el programa de Ambiente Seguro es identificar áreas problemáticas, y mantener una correcta vigilancia en lo que se refiere a la seguridad de los Niños, además de proveer formación para la prevención de daños a Niños.

Con respecto al curso del Programa de Ambiente Seguro para Trabajadores Eclesiales:

1. Aquellos Trabajadores Eclesiales que sean voluntarios y cuyas funciones incluyan el contacto con Menores, ***deben completar*** el Curso de Ambiente Seguro de ***manera previa*** al contacto, cuidado y supervisión de los Menores. Todos los trabajadores de la Iglesia deben asistir a un Curso de Ambiente Seguro dentro de los primeros 90 días de la fecha de comienzo de su nueva posición en la Iglesia.

2. Los Trabajadores Eclesiales deben completar el Curso de Actualización de Ambiente Seguro cada cinco (5) años.

Si bien esta formación por sí sola no puede forjar actitudes maduras, ni necesariamente va a cambiar conductas sexuales inapropiadas, puede hacer una diferencia positiva.

[19] "Safe Environment Program" en inglés. Por ahora, no está traducido al español. En adelante este programa será llamado Programa de Ambiente Seguro.

B. **Investigaciones de Antecedentes Criminales.** Desde el 27 de septiembre del 2002 (la primera fecha de publicación de este Código de Conducta), todos los Trabajadores Eclesiales están sujetos a una verificación de antecedentes penales. Los Trabajadores Eclesiales siguen estando sujetos a verificaciones exhaustivas nacionales de antecedentes penales en el momento de su solicitud para servir en la Iglesia.

1. Se exigirá a todos los solicitantes proveer su fecha de nacimiento y dirección con el propósito de comprobar sus antecedentes penales (esta información no será utilizada en el proceso de entrevista y selección, y será mantenida en secreto y protegida de acuerdo a la ley estatal y federal). Será retenida una copia de la solicitud de empleo o voluntariado para el archivo personal del empleado o del voluntario. Los resultados de la investigación de antecedentes penales, junto con todas las demás formas de solicitud, serán guardados en un archivo separado en el lugar principal de empleo o de voluntariado. Estos informes son confidenciales en la medida permitida por la ley.

2. Todos los individuos categorizados como “Trabajadores Eclesiales” también estarán sujetos a una verificación de antecedentes penales.

3. La investigación de antecedentes penales se repetirá para cada trabajador eclesial cada cinco (5) años.

C. **Delitos Descalificadores.**

1. Ningún Trabajadore Eclesial podrá servir con Menores o adultos en riesgo en la Arquidiócesis de Denver si ha sido declarado culpable de algún Delito Descalificador, si ha estado en libertad condicional o ha recibido un juicio y sentencia diferidos o un procesamiento diferido por algún Delito Descalificador, o tiene cargos penales pendientes por algún Delito Descalificador hasta que se determine la culpabilidad o inocencia, incluyendo a cualquier persona que tenga actualmente un juicio y sentencia diferidos o un procesamiento diferido.

2. Los siguientes agravios son siempre Delitos Descalificadores y siempre se consideran motivos para la negación, suspensión, revocación o anulación de una oportunidad de trabajo o voluntariado en la arquidiócesis:

   (a) Un delito grave de abuso infantil o abuso de adultos en riesgo

   (b) un crimen de violencia, como se define en los Estatutos Revisados de Colo. §18-1.3-406

   (c) un delito grave relacionado al comportamiento sexual ilegal

   (d) exhibición indecente, como se describe en los Estatutos Revisados de Colo. §18-7-302

   (e) un delito grave de violencia doméstica

   (f) un delito grave relacionado a las drogas

3. La lista anterior no es exhaustiva; otras transgresiones se pueden considerar Delitos Descalificadores según los hechos y circunstancias pertinentes, según determine la discreción de la Arquidiócesis de Denver ejercitada con el interés de proteger la salud y seguridad de los Menores y Adultos en Riesgo.

4. En situaciones que involucren Delitos Descalificadores de carácter no sexual, que no involucren a una víctima Menor y que se pueda considerar que tienen una o más circunstancias atenuantes, la Parroquia u Organización Eclesiástica (excluyendo al empleo y al solicitante voluntario) podrá apelar lo que de lo contrario se consideraría una inhabilitación de servicio del solicitante bajo la presente Sección C.

(a) Para asegurar la coherencia con las enseñanzas de la Iglesia y adherencia a las políticas de la USCCB, el procedimiento de apelación será supervisado por la Oficina del Vicario General.

(b) Para conseguir un permiso para presentar una apelación, se deberá enviar una "Petición de Apelación" al Vicario General. Sólo una Parroquia u Organización Eclesiástica puede presentar una "Petición de Apelación", no el empleo o el solicitante voluntario. Una "Petición de Apelación" sólo deberá incluir el puesto o posición que se pretende, la ofensa en cuestión y una breve declaración explicando por qué la Parroquia u Organización Eclesiástica cree que la apelación es adecuada. La Oficina del Vicario General juzgará con discreción si ha de conceder o negar el permiso para presentar la apelación. Durante esta etapa, el Vicario General podrá consultar con la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Riesgo, y el Superintendente de Escuelas Católicas, aunque no está obligado a hacerlo.

(c) Si se concede el permiso para presentar una apelación (asumiendo que el solicitante aún desea servir a la Iglesia después de enterarse de que el delito en cuestión requiere de una apelación e investigación adicional), el contenido de apelación de la Parroquia u Organización Eclesiástica deberá ser enviado al Vicario General. El contenido será revisado por las oficinas del Vicario General, Recursos Humanos y de Protección de Menores y Adultos en Riesgo. La apelación deberá contener todos los detalles relevantes al puesto o posición que se pretende, al delito en cuestión y a los datos verificables y comprensivos que claramente indiquen y respalden lo que la Parroquia u Organización Eclesiástica considere ser circunstancias atenuantes. Las oficinas del Vicario General, Recursos Humanos o de Protección de Menores y Adultos en Riesgo podrán solicitar información adicional. Se podrá realizar una consulta con el Comité de Revisión como parte del proceso de apelación, aunque no es obligatoria.

(d) Cualquier apelación exitosa refleja sólo el resultado relevante a los hechos y circunstancias específicas de dicha apelación, y de ningún modo establece un precedente. Los documentos de la apelación, incluido el resultado, deberá guardarse en los archivos de la entidad apelante y de la Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Riesgo. Todos los costos relacionados a la apelación son la responsabilidad de la entidad apelante.

(e) Las oficinas del Vicario General, Recursos Humanos, de Protección de Menores y Adultos en Riesgo, y el Superintendente de Escuelas Católicas, pueden modificar o desarrollar procedimientos de apelación adicionales y otros formularios relacionados en cualquier momento.

IV. POLÍTICA SOBRE DELINCUENTES SEXUALES PARA LA INTERACCIÓN PARROQUIAL.

A. **Declaración de Política.** La Arquidiócesis se compromete a garantizar un entorno seguro para todos, con especial atención a la protección de niños y jóvenes. Esta Sección busca equilibrar la atención pastoral a quienes han cometido delitos sexuales, ofreciendo oportunidades de comunidad y reconciliación, con la necesidad primordial de proteger a los jóvenes. En la medida en que los líderes parroquiales tengan conocimiento de un delincuente sexual registrado entre sus feligreses, esta Sección IV describe procedimientos y directrices razonables para proteger a la comunidad, promover la sanación, respetar la privacidad y garantizar que las parroquias sigan siendo lugares de refugio y crecimiento espiritual para todos.

B. **Identificación.** Un delincuente sexual puede llegar a manos de los líderes parroquiales de dos maneras principales:

1. Un delincuente puede presentarse y revelar sus antecedentes, o

2. Un delincuente puede solicitar ser voluntario en la parroquia y su condición de delincuente se descubre mediante la verificación de antecedentes realizada a todos los Trabajadores de la Iglesia. Como se establece en la Sección III(C) anterior, las ofensas de esta naturaleza los descalificarían para servir como Trabajadores de la Iglesia, pero no los descalificarían para participar en la vida parroquial bajo circunstancias apropiadas.

   Una revelación en el contexto de la confesión sacramental o la dirección espiritual no podrá utilizarse para identificar a un infractor a los efectos de esta política.

   Los párrocos que reciban información sobre un infractor dentro de su congregación, ya sea de un tercero o por otros medios, deben comunicarse con la Oficina de Protección de Menores y Adultos en Riesgo para obtener más orientación.

C. **Implementación.** Una vez que se informa a los líderes parroquiales sobre un infractor, se requiere que esta política se implemente. Para garantizar el respeto de los derechos del infractor y de la comunidad parroquial, el párroco o su representante debe tomar las siguientes medidas:

1. Consultar con la Oficina de Protección de Menores y Adultos en Riesgo sobre la situación.

2. Reunirse con el agresor y revisar esta política para asegurarse de que comprenda las expectativas y recopilar la información pertinente, incluyendo si existen restricciones legales temporales o permanentes para el agresor.

3. Completar el Acuerdo de Participación Parroquial para Delincuentes Sexuales (Apéndice E).

D. **Limitaciones.** Los párrocos deben usar las siguientes pautas para la participación del agresor en la vida parroquial y elaborar los términos del acuerdo (Apéndice E).

1. Los agresores sexuales conocidos pueden asistir habitualmente a las liturgias públicas y otros actos de culto programados. No deben estar presentes en la propiedad parroquial en ningún momento, salvo para asistir a Misa, a otra liturgia pública o acto de culto, durante las horas de confesión programadas o para una reunión privada con un clérigo de la parroquia programada con antelación.

2. La participación en el ministerio público, otros ministerios específicos o apostolado de la parroquia, actividades parroquiales como una hora social después de la Misa o una cena parroquial, o cualquier otra actividad que no sean celebraciones litúrgicas, solo se permitirá por recomendación del párroco, previa consulta con la Oficina de Protección de Menores y Adultos en Riesgo. Ejemplos de ministerio público incluyen servir como ujier/recibidor, lector, cantor/coro, Ministro Extraordinario de la Sagrada Comunión, líder del ministerio, etc.

3. Las limitaciones adicionales para quienes cometieron delitos contra menores incluyen:
   (a) Prohibición de estar solo con menores de 18 años (excepto los suyos) en todo momento;

   (b) Prohibición de servir como voluntario en la parroquia en cualquier función;

   (c) Prohibición de participar como líder en cualquier actividad dirigida a jóvenes; y

   (d) Prohibición de acceder a las instalaciones parroquiales designadas para actividades juveniles.

4. El Arzobispo o su delegado considerarán excepciones a esta política caso por caso y con la recomendación del párroco. Se considerarán causas razonables para una excepción la eficacia en un programa ministerial de rehabilitación, la amenaza limitada para otros feligreses, la edad avanzada o una conversión o sanación demostrable y profundamente manifestada. El párroco que recomiende una excepción deberá

comunicarse con la Oficina de Protección de Menores y Adultos en Riesgo. Todas las excepciones aprobadas deberán documentarse en un acuerdo, firmado por el párroco y el infractor.

E. **Supervisión Adicional.** A su discreción, el párroco podrá exigir:

1. Que un tutor adulto esté con el infractor durante las horas en que asista a Misa o se encuentre en la propiedad parroquial.

2. Que el infractor se siente en un lugar específico de la iglesia para fines de supervisión.

3. Que el infractor asista a una misa específica para brindar la mejor supervisión posible. Esta misa suele ser la misa dominical de madrugada, en la que la asistencia de niños y jóvenes suele ser mínima. Si por razones legítimas el infractor no puede asistir a la misa que el párroco ha indicado, se le deben proporcionar adaptaciones razonables según lo exige el Derecho Canónico.[20]

F. **Notificaciones.** Los líderes parroquiales y los responsables de seguridad deben estar al tanto de las circunstancias de la condena de un infractor y de los términos de su acuerdo. Por ejemplo, el párroco se reserva el derecho de notificar a sus asesores (normalmente el consejo parroquial) y a quienes asistirán en la supervisión del infractor (acomodadores/recepcionistas). Al comunicar estos asuntos, el párroco debe equilibrar las necesidades de seguridad parroquial con los derechos que el Derecho Canónico (c. 220) otorga al infractor en materia de protección de la reputación.[21]

G. **Denuncias y supervisión.** Los párrocos deberán adherirse a los siguientes procedimientos cuando se identifique a un infractor en sus congregaciones:

1. Informar a la Oficina de Protección de Menores y Adultos en Riesgo dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a tener conocimiento de la presencia de un infractor en la congregación.

2. Reunirse con el infractor, de conformidad con la Sección IV(C)(2), tan pronto como sea razonablemente posible, pero no más de diez (10) días después de tener conocimiento de su estado.

3. Mantener informada a la Oficina de Protección de Menores y Adultos en Riesgo si el problema no se resuelve fácilmente mediante la firma de un acuerdo.

4. Entregar a la Oficina de Protección de Menores y Adultos en Riesgo una copia del acuerdo debidamente firmado dentro de los tres (3) días posteriores a su firma, donde se conservará durante siete (7) años a partir de la fecha de firma.

5. Verificar anualmente al infractor e informar de inmediato a la Oficina de Protección de Menores y Adultos en Riesgo sobre cualquier cambio en su asistencia a la parroquia o en su situación legal con respecto al delito.

6. Conservar una copia del acuerdo debidamente firmado en un archivo seguro en la parroquia, de acuerdo con el programa de conservación de registros de la parroquia.

7. El acuerdo debe renovarse cuando haya un cambio de párroco, y se debe enviar una copia firmada del nuevo acuerdo a la Oficina de Protección de Menores y Adultos en Riesgo para su conservación hasta el final del período original de siete (7) años.

[20] CIC, c. 1246-1248.

[21] CIC, c. 220

V. PORNOGRAFÍA.

A. **<u>En general</u>.** Los Trabajadores Eclesiales, en relación con su trabajo para la Iglesia, tienen prohibido: poseer pornografía; buscar pornografía por medio de medios tecnológicos de propiedad del empleador; buscar por medio de medios tecnológicos de propiedad del empleador cualquier información relacionada con contenido explícitamente sexual que no esté relacionado con algún proyecto que trate sobre la prevención o el tratamiento de adicciones, que tenga que ver con su ministerio; y producir, distribuir, coleccionar o ver contenido explícitamente sexual por medio de medios tecnológicos de propiedad del empleador, o permitir que otro lo haga.

B. **<u>Denunciar la Pornografía Infantil</u>.** Si un Trabajador Eclesial encuentra Pornografía Infantil, deberá denunciarlo a las autoridades; vea los procedimientos de denuncia externos e internos descritos más adelante.

VI. PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAR MALAS CONDUCTAS SEXUALES Y ABUSO/NEGLIGENCIA DE NIÑOS.

Los Trabajadores Eclesiales deben cumplir puntualmente la ley civil con respecto al proceso de denuncias y alegaciones de Mala Conducta Sexual y Abuso/Negligencia de Niños, y cooperarán con cualquier investigación.

A. **<u>Requisitos Generales de las Denuncias</u>.** Bajo este Código de Conducta hay dos tipos de denuncias para casos sospechosos o conocidos de Mala Conducta Sexual o Abuso/Negligencia de Niños:

> **Denuncias Externas** – las denuncias externas implican notificar a las autoridades de la Policía o al Departamento de Servicios Sociales local, respecto a casos sospechosos de **Abuso/Negligencia de Niños.**
>
> **Denuncias Internas** – las denuncias internas implican notificar a los oficiales arquidiocesanos de sospechas o casos de cualquier **Mala Conducta Sexual** (sin límite de edad) o de **Abuso/Negligencia de Niños** y permitir a la Arquidiócesis aplicar medidas correctivas si se considera apropiado.

NOTA: Todos los Trabajadores Eclesiales están obligados a denunciar el Abuso/Negligencia de Niños de acuerdo a este Código. Todos los Trabajadores Eclesiales deben denunciar inmediatamente cualquier sospecha de Abuso/Negligencia de Niños a dos grupos diferentes: primero, de manera externa a las autoridades civiles competentes; luego, de manera interna a la oficina pertinente de la Arquidiócesis de Denver (ver más abajo la lista de oficinas).

B. **<u>Requisitos de la Ley de Denuncias de Abuso/Negligencia de Niños de Colorado</u>.** De acuerdo con este Código, <u>TODOS</u> los Trabajadores Eclesiales DEBEN denunciar alegaciones de Abuso/Negligencia de Niños de acuerdo a las leyes de denuncias de Abuso/Negligencia de Niños de Colorado (por favor, vea el Apéndice B de este Código).

<u>Todos los Trabajadores Eclesiales deben recordar</u>:

1. *<u>Las Denuncias de Abuso/Negligencia de Niños se deben hacer lo más rápidamente posible</u>*. Las sospechas o los casos de Abuso/Negligencia de Niños deben ser denunciados a las autoridades de la Policía o al Departamento local de Servicios Sociales del condado en que el Niño reside. Además, cada denuncia oral debe estar luego acompañada por un informe escrito dirigido a las autoridades o al departamento de servicios sociales del condado.

2. *<u>Todos los Trabajadores Eclesiales tienen la obligación de denunciar el Abuso/Negligencia de Niños</u>.* La norma de la Arquidiócesis de Denver es que ningún empleado eclesial está exonerado de los requisitos de los procesos de la ley de denuncias y acusaciones de Abuso/Negligencia de Niños de Colorado, con excepción de los sacerdotes que hayan recibido información a través del Sacramento de la Confesión.

3. *<u>La responsabilidad de procurar que las reglas de las Denuncias de Abuso/Negligencia de Niños se cumplan estrictamente</u>*. Los supervisores comparten la responsabilidad de asegurar que se cumplan

los requisitos de denuncias, internos y externos. Cada supervisor que recibe una denuncia debe confirmar que el Departamento de Servicios Sociales, o las autoridades de la Policía y los oficiales arquidiocesanos designados que deban recibir los informes hayan sido notificados.

4. *Normas y Procedimientos para Estudiantes que Denuncian Abuso/Negligencia de Niños*. En el caso de Menores que sean estudiantes en escuelas arquidiocesanas o en escuelas parroquiales, el Superintendente de Escuelas Católicas está autorizado para promulgar y promover procedimientos para los estudiantes y los padres o tutores legales, que crean haber sido víctimas de Abuso/Negligencia de Niños por parte de cualquier Trabajador Eclesial, para que puedan denunciar dicha mala conducta sexual. Una vez que se reciba la denuncia, se aplican los procesos de denuncia e investigación establecidos más adelante.

C. Las Denuncias Externas de acuerdo a las Leyes de Denuncia de Abuso/Negligencia de Niños de Colorado. Todos los Trabajadores Eclesiales deben denunciar las acusaciones de Abuso/Negligencia de Niños, de acuerdo con las leyes de denuncias de Abuso/Negligencia de Niños de Colorado (ver Apéndice B). La denuncia ante el Vicario para el Clero, el Superintendente de las Escuelas Católicas, el Director de Recursos Humanos, y/o la Oficina de Protección de Niños y Adolescentes, no exime del deber de cada individuo de hacer la denuncia correspondiente de Abuso/Negligencia de Niños a las autoridades civiles.

Las denuncias pueden hacerse al siguiente número a nivel estatal:
1-844-CO-4-KIDS (1-844-264-5437)

Este número está diseñado para proveer un número fácil de recordar y que se pueda usar en todo el Estado de Colorado para efectuar las denuncias de Abuso/Negligencia de Niños. Esta línea de asistencia directa sirve para los 64 condados de Colorado y para dos naciones tribales, quienes son responsables de aceptar y responder al Abuso/Negligencia de Niños y consultas y reportes de negligencia. Todos aquellos que llamen podrán hablar con una operadora 24 horas al día, 365 días al año. Ver también el sitio de la Oficina de Protección de Niños y Adolescentes de la Arquidiócesis de Denver: http://archden.org/child-protection

Todos los Trabajadores Eclesiales deben recordar lo siguiente:

1. *La Denuncia no implica ninguna responsabilidad por parte del Denunciante*. Nadie que denuncie una sospecha o un caso de Abuso/Negligencia de Niños debe sufrir ninguna consecuencia civil o criminal por hacer una denuncia requerida por la ley, a menos que se pruebe que el informe sea falso y que la persona lo sabía, o que fue hecho sin el interés de buscar la verdad. Por lo mismo, nadie debe temer las consecuencias si hace la denuncia con buena fe, aun cuando se pruebe luego que las sospechas eran infundadas. Por otra parte, cualquier persona que debió haber denunciado, pero no lo hizo, puede enfrentar responsabilidades ante la ley civil y criminal. Por ello, si existe duda, se debe hacer la denuncia.

2. *Se debe hacer una denuncia cada vez que haya razón para creer la alegación.* Pese a que no haya evidencia legalmente admisible, se debe elaborar una denuncia si hay razón para creer que un abuso ha ocurrido o está ocurriendo. “Razón para creer” incluye cualquier evidencia que, si fuera presentada a una persona razonable y prudente, podría llevar a dicha persona a creer que el Menor ha sido o está siendo abusado o descuidado.

3. *Nadie está obligado a denunciar rumores sin fundamento respecto a un presunto abuso sin “razón para creer”.* Sin embargo, en caso de duda sobre alguna situación, se deberá discutir el tema con el Departamento de Servicios Sociales del condado local o con la Policía local planteándolo de manera hipotética. Si se le recomienda denunciar, usted deberá hacerlo inmediatamente.

D. Denuncia interna – Todos los Casos y Casos Sospechosos de Mala Conducta Sexual (en todas las edades, incluyendo acosamiento sexual) **y Abuso/Negligencia de Menores.** Todas las denuncias internas deben hacerse prontamente.

1. *Menores*. La Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro vela por el proceso interno de denuncias en relación a casos o casos sospechosos de Abuso/Negligencia de Menores.

   Un papel fundamental de la Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro es: (i) asegurar que cada alegación es manejada de acuerdo con las normas de la Arquidiócesis y con los requisitos de las leyes de Abuso/Negligencia de Menores de Colorado; (ii) ayudar al denunciante de daños y/o a su familia a obtener, si es apropiado, atención pastoral, incluyendo guía espiritual y asesoramiento profesional; y (iii) asegurar que el denunciante de daños y/o su familia sepan sobre su derecho de presentar una renuncia a las autoridades públicas, y apoyarlos si deciden hacerlo.

   Cualquier denuncia interna relacionada con Abuso/Negligencia de Menores deberá ser presentada directamente a la Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro o La Línea Confidencial de Denuncias de Abuso de la Arquidiócesis de Denver 720-239-2832

   Visite también la página web de la Arquidiócesis de Denver, Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro: **http://archden.org/child-protection**

   Se deberá incluir una copia de cualquier denuncia escrita sobre Abuso/Negligencia de Menores, presentada al Departamento de Servicios Sociales del condado local o a la Policía local, y presentarla a la Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro. Estos informes escritos deberán ser enviados en un sobre sellado, dirigido a "*Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro",* y deberá indicar *"Confidencial".*

2. *Adultos*. Todos los informes de casos o sospechas de casos de Mala Conducta Sexual implicando sólo adultos, deberán ser presentados al **supervisor** inmediato o a alguna de las **siguientes oficinas administrativas al interior de la Arquidiócesis de Denver**, según corresponda:

   (a) *Vicario para el Clero (Sacerdotes y diaconos) 303*-715-3197

   (b) *Superintendente de Escuelas Católicas 303-715-3132*

   (c) *Director de Recursos Humanos 303-715-3193*

E. Servicio de Denuncias de Abusos por un Obispo Católico. En el 2019 se creó un recurso de denuncia para reunir y enviar denuncias de mal comportamiento sexual relacionadas a obispos de Estados Unidos, así como denuncias de su interferencia intencional en una investigación de abuso sexual: **http://www.reportbishopabuse.org** o **1-800-276-1562**

VII. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN[22]

A. Inicio de la Investigación. Una vez que el caso de presunta Mala Conducta Sexual o Abuso/Negligencia de un Menor se haya recibido y denunciado interna y externamente, se deberá iniciar inmediatamente una investigación. Toda investigación deberá estar guiada por el cuidado Cristiano hacia el denunciante de daños, su familia, la persona que denuncia el incidente y la persona acusada, todo según lo estipulado por el canon 220 del Código de Derecho Canónico.

Los procedimientos de investigación, personas, oficinas y organismos arquidiocesanos involucrados son los siguientes:

[22] Estos procedimientos reflejan los procedimientos generales de investigación de crímenes penales de acuerdo a las normas de la ley canónica, especialmente los cánones 1717-1719 del Código de Derecho Canónico de 1983, *Sacramentorum Sanctitiatis Tutela,* publicado como *motu proprio* por el Papa S. Juan Pablo II en el 2001; *Normae de gravioribus delictis*, publicado por el Papa Benedicto XVI en el 2010; y el *Essential Norms for Diocesan/Eparchial Policies Dealing with Allegations of Sexual Abuses of Minors by Priests or Deacons (en lo sucesivo "Essential Norms")* publicado por la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos (USCCB) en el 2006.

1. *Alegaciones Contra Trabajadores Eclesiales que no sean Miembros del Clero, Seminaristas o Miembros de Comunidades Religiosas.* Normalmente, la Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro servirá como el principal coordinador de la investigación para ayudar a la persona que está denunciando el Abuso/Negligencia de Menores de cualquier Trabajador Eclesial que no sea miembro del Clero, Seminarista o miembro de comunidades religiosas. Dependiendo de la naturaleza de la queja y de la edad del denunciante de daños, la Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro podrá ser asistida o podría ceder la supervisión de la investigación al **Superintendente de Escuelas Católicas de la Arquidiócesis de Denver** (quien normalmente será el principal coordinador de la investigación relacionada con la Mala Conducta Sexual o el Abuso/Negligencia de menores en una escuela parroquial o escuela secundaria arquidiocesana), y/o al **Director Ejecutivo de Recursos Humanos de la Arquidiócesis de Denver** (quien normalmente será el primer coordinador de la investigación cuando la Mala Conducta Sexual involucre a otros Trabajadores Eclesiales).

2. *Alegaciones Contra Sacerdotes o Seminaristas.* El **Vicario para el Clero,** ayudado por **la Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro**, servirá normalmente como el primer coordinador de la investigación para ayudar a la persona que está denunciando la presunta Mala Conducta Sexual o Abuso/Negligencia de menores (sin importar la edad de del denunciante de daños en el momento del supuesto incidente) por parte de cualquier miembro del Clero o un Seminarista.[23]

3. *Alegaciones Contra un Miembro de una Comunidad Religiosa que Sirve en el Territorio de la Arquidiócesis de Denver*. Ver Sección C, abajo, y ver el Apéndice D para aquellos procedimientos que implican una acusación de Mala Conducta Sexual o Abuso/Negligencia en contra de un miembro de una comunidad religiosa que sirve en la Arquidiócesis.

4. *El Comité de Revisión de la Arquidiócesis de Denver ("Comité de Revisión").* El Comité de Revisión funciona como "un cuerpo consultor confidencial para ayudar al Obispo a desempeñar sus responsabilidades" en lo que se refiere a acusaciones de Mala Conducta Sexual que involucren a un Menor.[24] El Comité de Revisión deberá mantener la confidencialidad, hasta donde la ley lo permita. El Comité de Revisión y su actividad están bajo el gobierno de los Estatutos Canónicos (ver la Muestra XVI del Manual Pastoral de la Arquidiócesis de Denver).

5. *Asesoría Legal*. Los Asesores legales que aconsejan a la Arquidiócesis de Denver sobre estos asuntos serán notificados de toda investigación, serán informados a lo largo del proceso, y están autorizados a participar en todas las reuniones del Comité de Revisión

6. Inspector Independiente. La Arquidiócesis contratará a una persona competente en investigación para asistir al Investigador de la Iglesia en la investigación (o para determinar si una acusación es Consistente o Claramente Posible). Se prefiere que esta persona sea católica de buena fe. No será empleada de la Arquidiócesis.

7. *Coordinador de Asistencia a las Víctimas*. El profesional de la salud mental contratado permanentemente por la Arquidiócesis, quien actúa como enlace principal con el Denunciante de Daños, abogando y atendiendo sus necesidades, informando sobre el proceso, gestionando el apoyo continuo, etc.

[23] "Clero" o un "miembro del Clero" son aquellos que han sido ordenados (c. 266); un "seminarista" es definido como cualquier persona que estudia para el Sacerdocio o Diaconado (ya sea permanente o transitorio) y que está matriculado en un seminario (mayor) ubicado en el territorio de la Arquidiócesis de Denver, o cualquier persona patrocinada por la Arquidiócesis de Denver para prepararse para el Sacerdocio o Diaconado (ya sea permanente o transitorio) que esté matriculada en otro seminario. Nota: Ver Parte II; Sección VI. E. con respecto al procedimiento que se deberá seguir en caso de alegaciones contra el clero externo (sacerdotes o diáconos no incardinados en Denver), que estén sirviendo en el territorio de la Arquidiócesis de Denver.

[24] *Essential Norms*, art. 4.

B. **Procedimientos de Investigación Interna con Respecto a Alegaciones de Mala Conducta Sexual / Abuso de Menores por un Empleado de la Iglesia que no sea Miembro del Clero, Seminarista ni Miembro de una Comunidad Religiosa.** Si el incidente denunciado implica Mala Conducta Sexual o Abuso/Negligencia de Menores por parte de un Empleado de la Iglesia que no sea del Clero, Seminarista o Miembro de una Comunidad Religiosa, y dependiendo de la edad del denunciante de daños y la naturaleza de la denuncia, entonces el Director Ejecutivo de Recursos Humanos y/o el Superintendente de Escuelas Católicas, según corresponda, después de haber consultado con la Oficina de Protección de Niños y Adolescentes si fuera necesario, coordinará una investigación.

C. **Procedimientos de Investigación Interna con Respecto a Alegaciones de Mala Conducta Sexual o Abuso/Negligencia de Menores por un Miembro del Clero o un Seminarista.**

1. La apertura de la investigación preliminar. Si un presunto incidente de conducta sexual inapropiada con un menor por parte de un miembro del clero o de un seminarista se considera una Acusación Consistente[25], se abrirá una investigación preliminar canónica y el Vicario para el Clero, en consulta con la Oficina de Protección de Menores y Adultos en Riesgo, coordinará una investigación.

   (a) *Respuesta Pastoral al Denunciante de Daños*. Cuando se presente una reclamación con motivos razonables para creer que es veraz, el Coordinador de Asistencia a Víctimas se ofrecerá de inmediato a reunirse con el Denunciante de Daños para brindarle apoyo pastoral y mantener una comunicación abierta con la Arquidiócesis.

   (b) *Notificación.* Se informará al acusado de las acusaciones específicas formuladas en su contra y tendrá la oportunidad de formular preguntas aclaratorias antes de responder a ellas. Si la acusación se considera Claramente Posible[26], se le informará de que cualquier declaración o admisión suya podría utilizarse en su contra en cualquier procedimiento civil o canónico posterior.

   (c) *Asesoramiento Legal/Canónico.* Se aconsejará también al acusado considerar tener su propio abogado civil o canónico, según sea conveniente.[27]

   (d) *Medidas preventivas de conformidad con el canon 1722 (Licencia Administrativa para Clérigos).* Si una acusación se considera Claramente Posible, el acusado será removido del ministerio para su protección y la de la comunidad. En el caso de un sacerdote o diácono, se le podrá asignar un trabajo ministerial relacionado con su función, que no incluye interactuar con menores. Se leerá una declaración sobre la acusación y la presunción de inocencia del acusado en las parroquias o localidades afectadas.[28]

   (e) *Presunción de inocencia.*[29] Cualquiera de las acciones arriba mencionadas no deberán ser interpretadas como implicación de culpabilidad de parte del acusado.

---

[25] Cuando los detalles fundamentales de una acusación (quién, qué, cuándo y dónde) coinciden generalmente con los hechos verificables sobre la identidad del denunciante, el lugar del presunto abuso y el nombre, el cargo y el historial de asignaciones del acusado, se determina que la acusación es "consistente". Esto no establece la validez de la acusación, ni la ocurrencia de los hechos, ni mucho menos la culpabilidad del acusado; más bien, esta determinación preliminar indica que la acusación se encuentra, en general, dentro de los límites de lo posible.

[26] Después de considerar los detalles disponibles para una Acusación Consistente, si uno o más miembros del Comité de Revisión sospechan que la acusación tiene suficiente evidencia para haber ocurrido factiblemente y que el grado de sospecha se correlaciona con menores en riesgo, la acusación se considera “Claramente Posible”. Como es cierto con el estándar de consistencia, esto no establece que la acusación sea válida, ni que alguno de los hechos haya ocurrido, y ciertamente no que el Acusado sea culpable; más bien, esta determinación indica que la acusación podría ser cierta y el Acusado puede representar una amenaza.

[27] *Essential Norms*, art. 6.

[28] CIC, c. 1722 y *Essential Norms*, art. 6.

[29] *Essential Norms*, art. 6.

2. *Toda acusación consistente será investigada con prontitud*. Si se determina que la acusación es una Acusación Consistente, se notificará al Comité de Revisión sobre el asunto pendiente. Una vez que las autoridades policiales hayan concluido su proceso (si se inicia alguno), un inspector independiente se encargará de buscar pruebas. Una vez concluido este proceso, el Comité de Revisión se reunirá para determinar si, en su opinión, la acusación está fundamentada o no. Podría darse el caso de que existan pruebas definitivas que sustenten la acusación, lo que permitiría al Arzobispo actuar sin convocar al Comité de Revisión.

3. *Los clérigos no incardinados en la Arquidiócesis están sujetos a investigación y destitución.* En relación a los clérigos que estén incardinados en otras diócesis o sean miembros de una orden religiosa, los pasos anteriormente listados se seguirán en cooperación con el obispo o superior religioso del clérigo acusado si es que el incidente ocurrió en una parroquia o en relación a un servicio de una parroquia o cualquier otra entidad arquidiocesana. Como ha sido señalado anteriormente, esto incluye la imposición de medidas de precaución conforme al c. 1722 y la revocación o limitación de las facultades ministeriales. Si el incidente llegara a ocurrir en un lugar perteneciente a una entidad independiente de la arquidiócesis (por ejemplo, una entidad perteneciente a una orden religiosa y manejada por ella), se seguiría el proceso de investigación de la orden. El Vicario para el Clero y la Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro supervisarán atentamente el cumplimiento de la política de la arquidiócesis, en especial, en lo que concierne a la destitución de un clérigo del ministerio tras ser acusado de cometer abuso sexual contra un menor.

4. *Resultados del Comité de Revisión.* Se le pedirá al Comité de Revisión entregar un informe al Arzobispo que incluya su juicio con respecto a la veracidad de la denuncia y recomendaciones para los siguientes pasos. Una vez que el Arzobispo haya tomado una decisión sobre la materia, tanto la presunta víctima como el acusado serán informados prontamente.

Dependiendo del resultado, y según su criterio, el Arzobispo realizará una de las siguientes acciones:

(a) *Denuncias Confirmadas en Contra de un Clérigo Respecto a los Delitos Reservados*.[30] Si el Vicario para el Clero y el Comité de Revisión hallan que la acusación es fundamentada con respecto a un delito reservado (que incluye Mala Conducta Sexual en contra de un Menor, cf. C. 1395 § 2) y el Arzobispo considera que la demanda tiene *aspecto de verdad,* sin tener en cuenta cualquier investigación civil pendiente (la cual continuará su curso), deberá cerrar la investigación preliminar de acuerdo al canon 1718 y enviar el archivo a la Congregación para la Doctrina de la Fe[31]. El Arzobispo deberá entonces esperar instrucciones de la Congregación antes de seguir adelante. De conformidad con el artículo 8 de *Normas Esenciales*, cuando un único caso confirmado de Mala Conducta Sexual contra un Menor "es reconocido o es probado después del proceso apropiado de acuerdo con la ley canónica" - incluyendo un incidente del pasado- el Clérigo transgresor será retirado permanentemente del ministerio.

(b) *Denuncias Confirmadas en Contra de un Clérigo Respecto a Otras Formas de Actos de Mala Conducta Sexual con un Adulto.* Si la investigación conduce a la confirmación de una demanda respecto a otros actos de Mala Conducta Sexual (es decir, aquellos que no están reservados a la Santa Sede, y por lo tanto, que no involucran a Menores), el Arzobispo puede optar por consultar al Comité Consultivo para la Mala Conducta de Clérigos[32] (CMAC por sus siglas en inglés) antes de cerrar la investigación preliminar según el canon 1718 y luego decidirá sobre

[30] Los delitos pueden ser descritos como crímenes reconocidos en la ley canónica, es decir, violaciones externas de la ley canónica que puedan estar sujetas a penalidades (c. 1321, c. 1399). Los delitos reservados son aquellos que están sujetos exclusivamente a la autoridad de la Santa Sede, respecto al juicio del delito y a la imposición/declaración de la pena. Con respecto a la Mala Conducta Sexual, los delitos reservados están estipulados en Normae de gravioribus delictis, artículos 4 §1 1° y 4° y artículo 6 §1.

[31] *Normae de gravioribus delictis*, art. 16.

[32] "*Clergy Misconduct Advisory Committee*."

la mejor manera de proceder, de acuerdo a la ley canónica, posiblemente a través de un proceso penal administrativo o un proceso penal judicial (cf. Cc. 1720-1721).

(c) *Medidas Adicionales Respecto a Acusaciones en Contra de un Clérigo.*

(1) *Daño.* En el caso de que se determine que un clérigo arquidiocesano efectivamente ha causado daño a una persona, el Comité de Revisión o el Comité Consultivo para la Mala Conducta de Clérigos deberá elaborar un informe por escrito con recomendaciones concernientes a la idoneidad de dicho Clérigo para el ejercer el ministerio.

(2) *Evaluación psicológica.* Sin importar si el clérigo admite o niega que la Mala Conducta Sexual con un Menor haya ocurrido, y si las alegaciones son consideradas suficientemente serias y la evidencia así lo garantiza, se le pedirá al Clérigo que participe voluntariamente en una evaluación psicosexual independiente, en el tiempo y lugar determinados por el Arzobispo, o por aquel a quien él designe[33]. Se podrán tomar decisiones informadas respecto a futuras actividades ministeriales, sólo después de recibir los resultados de dicha evaluación y en espera de investigaciones sobre cualquier otra acusación. La evaluación psicológica profesional no será considerada como terapia, sino más bien como una evaluación profesional, respecto al a idoneidad para permanecer en el ministerio. Luego de recibir este informe, el Arzobispo lo revisará personalmente con el miembro del Clero, con el fin de llegar a un acuerdo mutuo respecto a una resolución, y de ser necesario, también respecto al tratamiento posterior. En caso de que no haya acuerdo mutuo entre el Arzobispo y el miembro del Clero, el Arzobispo podrá actuar según crea conveniente, para proteger a aquellos en la comunidad que podrían estar en riesgo y para promover el bien común de la Iglesia, que es la salvación de las almas[34].

(d) *Denuncias Confirmadas Contra Seminaristas.* Pese a que los Seminaristas no son miembros del Clero hasta su ordenación, ellos tienen como meta la ordenación y por lo tanto están bajo la jurisdicción del Vicario para el Clero. Si la investigación conduce a confirmar las denuncias de Mala Conducta Sexual con un Menor, el Arzobispo cerrará la investigación preliminar de acuerdo al canon 1718 e inmediatamente despedirá al Seminarista del programa de formación.

(e) *Denuncias No Confirmadas.* Si la investigación (incluyendo cualquier investigación realizada por autoridades de la ley civil) llevan a la conclusión de que la acusación no tiene fundamento, el caso será cerrado de acuerdo con el canon 1718. El registro de la denuncia, de la respuesta del Clérigo o del Seminarista (según sea) y los resultados de la investigación se guardarán en el archivo de la curia, de conformidad con los cánones 1719 y 489 §2. Un resumen de la denuncia y los resultados de la investigación se incluirán permanentemente en el archivo personal del acusado. Si fuera necesario, se hará todo lo posible para recuperar la buena fama del Clérigo o del Seminarista, según sea. En cualquier caso, la Arquidiócesis buscará tratar a todas las partes con sensibilidad pastoral y respetando los derechos de privacidad de todos los involucrados.

(f) *Otros Principios Generales para Seguir.*

(1) En cada caso confirmado de Mala Conducta Sexual, especialmente aquellos que involucran a Menores, el Arzobispo o la persona que él designe, se reunirá personalmente, con el denunciante de daños y su familia, si lo solicitaran.

[33] *Essential Norms,* art. 7.

[34] CIC, cc. 223 §2; 381 §1; 383 §1.

(2) Deberá haber una respuesta pastoral para cualquier miembro del Clero que hubiese sido acusado. Teniendo en cuenta la ley canónica, el Vicario para el Clero ofrecerá al Clérigo acusado asistencia profesional para su propio bienestar y sanación.[35]

(3) Si es que se indicará alguna acción disciplinaria en contra del miembro del Clero, se deberán observar los procesos canónicos correctos y seguir las disposiciones de la ley canónica. Estas disposiciones pueden incluir la solicitud por parte del miembro del Clero de la dispensa del estado clerical, o la solicitud por parte del Arzobispo de su destitución del estado clerical, incluso sin el consentimiento del miembro del Clero. Por el bien del debido proceso, se recomendará de nuevo al acusado conservar su abogado civil o canónico.[36] El costo de la asistencia legal deberá ser asumido por el miembro del Clero.

(4) De forma apropiada según las circunstancias, deberá haber una respuesta pastoral a la Iglesia y a la comunidad. De ser necesario, el Arzobispo o la persona que él designe, deberá asegurar una comunicación efectiva y una respuesta pastoral a las personas de la parroquia o comunidad en la que el miembro del Clero acusado está o ha sido asignado, o donde ocurrió el mal comportamiento. Nótese que cualquier contacto con los medios de comunicación o cualquier consulta respecto a dichos temas deberán ser manejados sólo por la Oficina de Mercadotecnia y Comunicaciones de la Arquidiócesis. Por favor, ver la sección VII, más adelante, para más detalles respecto a la función de la Oficina de Mercadotecnia y Comunicaciones de la Arquidiócesis de Denver.

(g) *Nombramiento, Transferencia o Residencia del Clérigo.* Ningún miembro del Clero que haya cometido un acto de Mala Conducta sexual con un Menor podrá ser transferido para realizar otra responsabilidad ministerial en otra diócesis/eparquía[37], o provincia religiosa. Antes que el miembro del Clero pueda ser transferido para residir en otra diócesis/eparquía, su Ordinario religioso deberá enviar de manera confidencial al obispo local/eparca y al Ordinario religioso (si fuera el caso) el lugar propuesto para que resida, toda la información concerniente a cualquier acto de Mala Conducta Sexual contra un Menor y cualquier otra información sobre el referido miembro del Clero, que indique que ha sido, o podría ser un peligro para los Menores. Esto se deberá realizar incluso en caso de que el miembro del Clero vaya a residir en una comunidad local de un instituto de vida consagrada o una sociedad de vida apostólica (o, en el caso de las Iglesias Orientales, como un monje u otro religioso, en una sociedad de vida común de tipo de religioso, en un instituto secular, o en cualquier forma de vida consagrada o sociedad de vida apostólica). Cada obispo local/eparca u Ordinario religioso que recibe a un miembro del Clero de fuera de su jurisdicción, deberá obtener la información necesaria respecto a cualquier acto pasado de Mala Conducta Sexual en contra de un Menor, por parte del miembro del Clero en cuestión[38]. Cualquier miembro del clero con un incidente confirmado de abuso sexual contra un menor será removido permanentemente del ministerio y, de ser preciso, destituido del estado clerical. Véanse el Estatuto, art. 5, y las Normas Esenciales, no. 5.

[35] CIC, c. 384.

[36] *Essential Norms,* art. 8a.

[37] Circunscripción territorial bajo la autoridad de un obispo o eparca, en las Iglesias Orientales Católicas, la Iglesia Ortodoxa y las Antiguas Iglesias Orientales. Esta circunscripción corresponde a lo que en Occidente se denomina diócesis.

[38] Ibid., art. 12.

D. **Acusaciones Contra Miembros de Comunidades Religiosas que Sirven en el Territorio de la Arquidiócesis.** Según la ley canónica, los miembros de comunidades religiosas que sirven en el territorio de la Arquidiócesis pertenecen a comunidades separadas de la Arquidiócesis y están bajo la responsabilidad de sus respectivos superiores. Existen procedimientos especiales en respuesta a las acusaciones en contra de miembros de comunidades religiosas que residen o sirven en el territorio de la Arquidiócesis (ver Apéndice D).

E. **Acusaciones Contra de Clérigos Externos que Sirven en el Territorio de la Arquidiócesis.** Toda la información pertinente, concerniente a acusaciones contra Clérigos no incardinados en la Arquidiócesis de Denver, será enviada lo antes posible al obispo de la diócesis en la que el Clérigo esté incardinado[39]. Si bien la investigación preliminar será conducida por la autoridad competente en aquella diócesis, el Vicario para el Clero es responsable de coordinar la transferencia de toda la información pertinente. Además, el Vicario para el Clero actuará como contacto con la otra diócesis y asistirá a dicha diócesis, tal como sea requerido y en tanto que la asistencia se considere posible y apropiada.

F. **Investigaciones sobre Presunta Mala Conducta Sexual que Constituya Acoso Sexual.** Si las acusaciones de Mala Conducta Sexual constituyen Acoso Sexual hacia un Empleado de la Iglesia y el Comité de Revisión concluye que la materia no es propia de ser considerada por el mismo Comité, se deberán aplicar los procedimientos para la investigación, señalados en el Apéndice A, titulados “Procedimientos de Denuncia de Acoso”.

G. **Acciones al Término de la Investigación.**

1. Resultados. En caso de que la investigación revele que la Mala Conducta Sexual ocurrió, se deberá tomar acciones correctivas. Las acciones correctivas contra miembros del Clero serán adoptadas según lo señalado anteriormente. Para todos los demás que se haya probado que han estado involucrados en Mala Conducta Sexual, se determinarán acciones disciplinarias que incluso podrán incluir la terminación del contrato de empleo. Cualquier empleado que tenga un caso confirmado de abuso sexual contra un menor será removido de manera permanente de su trabajo o ministerio.

2. Gestión de archivos. Los archivos de todas las acusaciones de abuso sexual contra un menor, incluidos los documentos de las investigaciones y los resultados, se guardarán tanto en la base de datos electrónica de la Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro como en el expediente personal del empleado eclesial.

[39] De acuerdo a los cánones 265 y 266, por la recepción del diaconado uno se hace clérigo y queda incardinado en una diócesis, Iglesia particular, prelatura personal, instituto de vida consagrada o sociedad de vida apostólica, para cuyo servicio fue promovido.

VII. COMUNICACIONES.

Es fundamental tener una comunicación regular, precisa y responsable en los esfuerzos por proteger a los Menores bajo nuestro cuidado, así como para respetar los derechos de los acusados. La Oficina de Mercadotecnia y Comunicaciones de la Arquidiócesis de Denver ayudará al Arzobispo, o a quien él designe, ofreciendo información detallada sobre programas de ambiente seguro, normas y procedimientos relacionados, el Código de Conducta y la obligación de denunciar que tienen los Trabajadores Eclesiales.

La Oficina de Mercadotecnia y Comunicaciones y la Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro divulgarán los requisitos de denunciar abusos en Colorado, así como los números telefónicos de emergencia para atender a aquellos individuos que desean hacer una denuncia. Estas comunicaciones se realizarán a través de los medios arquidiocesanos que se encuentren disponibles, incluyendo una página web dedicada a la Protección de Niños y Jóvenes. Esta página web está disponible en la web de la Arquidiócesis de Denver (www.archen.org), que ofrece información relacionada a la protección de Niños durante las 24 horas del día. Las publicaciones arquidiocesanas *Denver Catholic* y *El Pueblo Católico,* publicarán periódicamente anuncios para recordar a los lectores dónde pueden encontrar información sobre las normas arquidiocesanas sobre abuso y cómo presentar una denuncia.

En el caso de una denuncia de Mala Conducta Sexual o Abuso/Negligencia de Menores, la Arquidiócesis se compromete a comunicarse abierta y completamente con cualquier parroquia o comunidad que se vea afectada, respetuosos de la privacidad de los individuos involucrados, así como de cualquier proceso legal en curso.

La Oficina de Mercadotecnia y Comunicaciones utilizará el *Denver Catholic, El Pueblo Católico,* la página web de la Arquidiócesis de Denver, comunicados de prensa y otros medios disponibles, tanto arquidiocesanos como no arquidiocesanos, para ayudar a ofrecer comunicación clara, según sea conveniente. De ser posible, se notificará con anticipación al acusado sobre la naturaleza de dicha divulgación y será invitado a añadir sus comentarios.

Con el fin de alentar una cobertura responsable y precisa en los medios, la Oficina de Mercadotecnia y Comunicaciones de la Arquidiócesis de Denver servirá como el principal portavoz para las acusaciones de Mala Conducta.

PARTE III

NORMAS SOBRE REDES SOCIALES

Esta política establece los procedimientos mínimos para el uso de las redes sociales y otros medios de comunicación social mientras se realiza el ministerio de la Iglesia y otros objetivos relacionados por parte de Trabajadores Eclesiales. Según la ley de la Iglesia, la frase "medios de comunicación social" abarca cualquier forma de comunicación, incluso impresa o electrónica, analógica o digital, o la comunicación a través de cualquier otro medio tecnológico.

Ahora que la interacción entre personas se lleva a cabo cada vez más en la esfera digital a través del uso de varios medios de comunicación, gran parte del ministerio y el trabajo de la Iglesia se está realizando en línea. Por ello, los Trabajadores Eclesiales nunca deben olvidar la naturaleza pública y de gran alcance del Internet. En contraste con las publicaciones impresas que tienen una circulación limitada, cualquier cosa que se publique en el Internet se puede difundir por todo el mundo en cuestión de segundos y no puede ser retirada.

Todo el contenido publicado en las redes sociales de cualquier institución departamental arquidiocesana, parroquial o educativa debe adherirse a las leyes, normas y políticas correspondientes, incluyendo las políticas relativas a la tecnología informática, las relaciones públicas y la gestión de archivos.

Los Trabajadores Eclesiales deberán asegurarse de que cualquier cosa que publiquen en línea, sea a título personal o profesional, refleje los valores de la Iglesia Católica y la dignidad del ser humano.

Los párrocos y directores de ministerios deben supervisar las páginas web de su parroquia o ministerio, así como sus redes sociales y blogs, para asegurarse de que se estén utilizando para llevar a cabo el ministerio de manera coherente con los valores y las enseñanzas de la Iglesia Católica.

Los Trabajadores Eclesiales y estudiantes involucrados en escuelas católicas deberán repasar y entender las políticas de su escuela relacionadas al uso del Internet.

Los Trabajadores Eclesiales con páginas web y blogs personales no deberán realizar actividades que contradigan los valores y las enseñanzas de la Iglesia Católica.

Los Trabajadores Eclesiales deberán actuar de acuerdo con este Código de Conducta cuando publiquen cualquier cosa en línea o cuando interactúen con otras personas a través de las redes sociales u otros medios tecnológicos nuevos.

Cualquier Trabajador Eclesial que mande, reciba intencionalmente o solicite material sexual explícito o ilegal, o de naturaleza indecente, de otra persona o entidad —sean palabras, imágenes o productos, a través de cualquier medio de comunicación social, en formato analógico o digital o por un medio impreso—, podrá ser sancionado con medidas disciplinarias que incluso podrán incluir la terminación del empleo.

Véase la Parte I: Sección II ("Criterios éticos en las relaciones profesionales y funciones laborales") para obtener más información respecto al tema de la conducta, incluyendo el uso de las redes sociales, que viole los criterios de ambientes seguros de menores, ancianos y adultos en peligro; así como de otros comportamientos, acciones o estilos de vida inmorales o no éticos que tengan un impacto adverso en la Iglesia, la Arquidiócesis o el empleo del trabajador, o que cause escándalo público, según lo determine el Arzobispo o su delegado.

APÉNDICE A

PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAR ACOSO

El Arzobispo considera a toda persona asociada oficialmente con la Arquidiócesis, responsable de mantener la integridad de todas las relaciones pastorales y profesionales. Cada vez que un Trabajador Eclesial comete acoso con otro en el ejercicio de su labor, se involucra en actos poco éticos y potencialmente ilegales. Las Organizaciones Eclesiásticas Arquidiocesanas no tolerarán ninguna forma de acoso sexual, racial, étnico, por nacionalidad de origen, o acoso sexual entre menores, ni tampoco tolerarán ningún tipo de represalia en contra de ningún empleado, voluntario o estudiante, ya sea por rehusarse ante cualquier insinuación de acoso desagradable, por denunciar casos de acoso, o por ofrecer declaraciones o evidencias relacionadas con supuestos acosos.

"Acoso Sexual" es cualquier insinuación sexual desagradable, petición de favores sexuales, y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando la aceptación o rechazo de tal conducta se utiliza como base para decisiones de empleo; o tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir injustamente con el desempeño laboral de una persona; o crea un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo. El acoso sexual no se refiere a comportamientos o halagos de naturaleza socialmente aceptables; se refiere a comportamientos que, para una persona razonable, son desagradables, personalmente ofensivos, que bajan la moral y consecuentemente interfieren con la efectividad del trabajo. Puede ser verbal, no verbal o físico.

"Acoso sexual entre menores" es cualquier insinuación sexual desagradable, pedido de favores sexuales, y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, realizada por o entre menores involucrados en cualquier actividad de la Iglesia, que tiene como propósito o efecto intimidar, avergonzar o humillar a la otra persona.

Si un Empleado de la Iglesia cree que ha sido acosado, deberá informar inmediatamente a su supervisor inmediato. En caso de que el supervisor inmediato sea el responsable del supuesto acoso, o si el Trabajador Eclesial se siente incómodo de ir a comunicar el tema a su supervisor inmediato, entonces el Trabajador Eclesial deberá denunciar el problema ya sea al supervisor de su supervisor, al Vicario para el Clero de la Arquidiócesis de Denver o al Director de Recursos Humanos de la Arquidiócesis de Denver. Los Trabajadores Eclesiales en las escuelas también pueden denunciar el presunto acoso al director de la escuela, al párroco de la escuela parroquial (si es el caso), o al Superintendente de Escuelas Católicas de la Arquidiócesis de Denver.

Un Trabajador Eclesial que presente una queja en buena fe, deberá ser escuchado con atención y tratado con respeto. Tan pronto como tal denuncia sea recibida, un representante de la Arquidiócesis deberá investigar el caso cuidadosamente, y preguntar a todos aquellos que tengan conocimiento ya sea del caso o de problemas similares. En tanto que la ley lo permita, el (los) investigador(es) deberá(n) tomar pasos razonables para preservar la confidencialidad de las circunstancias y de cualquier descubrimiento respecto al caso. Durante la investigación, la Organización Eclesiástica Arquidiocesana pertinente, podrá según su criterio, tomar acciones temporales, tales como separar a sus empleados y suspender al acusado, con o sin pago. Tan pronto como la investigación se complete, una copia de la investigación será enviada lo antes posible al Director Ejecutivo de Recursos Humanos de la Arquidiócesis de Denver y, en el caso de un empleado de la escuela, al Superintendente de Escuelas Católicas de la Arquidiócesis de Denver.

Al término de la investigación, se deberán tomar las acciones correctivas necesarias y pertinentes. Esto deberá incluir comunicación con la(s) persona(s) que presentó la demanda, así como con el acusado. Cualquier empleado que, después de la investigación, haya sido encontrado responsable de algún comportamiento que la Arquidiócesis considera inapropiado o una violación del presente Código de Conducta, será sujeto a algún tipo de sanción, que podría incluir el despido inmediato.

APÉNDICE B

REQUISITOS PARA DENUNCIAR CASOS DE ABUSO/NEGLIGENCIA DE NIÑOS Y AGRESIÓN SEXUAL EN COLORADO

En Colorado, así como en otros estados, el Abuso/Negligencia de Niños y la Agresión Sexual de Niños son un crimen. Colorado tiene además una ley específica que requiere que el Abuso/Negligencia de Menores y la Agresión Sexual de Menores sean denunciadas al Departamento de Servicios Sociales del condado o a las autoridades policiales locales. Las denuncias son críticas. Además de ser requeridas por la ley, usualmente son el primer paso en nuestro sistema judicial que les permite a las autoridades policiales detener el abuso y procesar a los culpables. La mencionada ley de Colorado exige que cualquier persona que tenga causas razonables para creer o sospechar que un niño haya sido sujeto a abuso, negligencia o agresión sexual; o cualquier persona que haya visto a un niño siendo sujeto a circunstancias o condiciones que razonablemente podrían resultar en abuso, negligencia o agresión sexual, deberá denunciar el caso inmediatamente a:

(1) Las autoridades policiales locales; o

(2) El departamento de servicios sociales del condado.

Un "**Niño**" es definido como cualquier persona menor de 18 años.

Entre las personas a las que se requiere denunciar inmediatamente cualquier caso sabido o sospechoso de abuso/negligencia de niños o agresión sexual de niños al Departamento de servicios sociales del condado o distrito, o a las autoridades policiales locales, están, pero no se limita a, los siguientes profesionales:

(1) Un miembro del Clero (a menos que el Sacerdote haya obtenido la información mediante el Sacramento de la Confesión);

(2) Una enfermera certificada o auxiliar de enfermería con licencia;

(3) Un empleado o cargo de una escuela pública o privada;

(4) Un trabajador social o un trabajador en una casa de cuidado de menores o una guardería;

(5) Un profesional de salud mental;

(6) Un psicólogo;

(7) Un entrenador, o asistente de entrenador, etc.

Cualquier otra persona también puede denunciar a la agencia de la Policía local o al Departamento de servicios sociales local, cualquier acto sabido o sospechoso de Abuso/Negligencia de Niños o Agresión Sexual a Niños. Cualquier persona que intencionadamente viola la obligación por esta ley de denunciar estos actos, comete delito Clase 3. Otra ley del estado de Colorado estipula que una persona que informa sobre un caso de presunto Abuso/Negligencia de Niños o Agresión Sexual de Niños "actuando en buena fe al presentar esta demanda, quedará inmune de cualquier responsabilidad, civil o criminal, o de despido laboral, que de otra manera podría resultar por razón de tal denuncia". Colo. Rev. Stat. §19-3-309, and Colo. Rev. Stat. §18-6-401(4).

La ley en Colorado cambia cada cierto tiempo, debido a la promulgación de nuevas leyes, o debido a enmiendas a las leyes existentes, así como por interpretaciones judiciales. Por consiguiente, está fuera del alcance de este Código de Conducta ofrecer una lista actualizada y completa de todas las leyes que se refieren a la Mala Conducta Sexual o Abuso/Negligencia de Menores. Sin embargo, se ofrecerá asistencia a todos los Trabajadores Eclesiales que tengan alguna pregunta o que quieran conocer cualquiera de las leyes que afectan estos temas.

Tómese en cuenta que las siguientes leyes podrían haber sido corregidas para cuando usted haya leído esta sección.

Las áreas primarias referidas son:

(1) **Agresión Sexual**, Colo Rev. Stat §18-3-402. Cualquier individuo comete una Agresión Sexual cuando, a sabiendas, comete una penetración o intrusión sexual sobre una víctima, sin el consentimiento de esta; o cuando la víctima es incapaz de evaluar la naturaleza de su propia conducta, o está indefensa o está drogada. La Agresión Sexual es un crimen clase 4. Si la víctima tiene más de 15 años, pero es menor de 18 y el individuo es 10 años mayor que la víctima, pero la víctima consintió el contacto sexual, esto es considerado un delito.

(2) **Contacto Sexual ilegal**, Colo. Rev. Stat §18-3-404. Cualquier individuo comete un contacto sexual ilegal cuando a sabiendas, somete a una víctima a cualquier contacto sexual sin el consentimiento de la víctima; o cuando la víctima es incapaz de evaluar la naturaleza de su propia conducta; o cuando la víctima está indefensa y el individuo lo sabe; o cuando el individuo ha drogado a la víctima sin su consentimiento y la capacidad de la víctima de evaluar o controlar su propia conducta, está afectada por dicha droga o alcohol (Se trata de un delito, a no ser que el individuo utilice la fuerza, amenaza o intimidación en contra la víctima, en cuyo caso se tratará de un crimen).

(3) **Contacto Sexual ilegal**, Colo Rev. Stat §18-3-404. Cualquier individuo que, a sabiendas, con o sin contacto sexual, induce u obliga a un niño menor de 18 años a exhibir sus partes íntimas o a involucrarse en cualquier contacto sexual, abuso o penetración con cualquier persona, con el fin de obtener gratificación sexual por parte del individuo, comete el crimen de contacto sexual ilegal.

(4) **Agresión Sexual Contra un Niño**, Colo. Rev. Stat. §18-3-405. Cualquier individuo que, a sabiendas, somete a cualquier contacto sexual a otro que tiene menos de 15 años, comete una agresión sexual contra un Niño si es que el individuo es por lo menos 4 años mayor que la víctima. (Se trata de un crimen grave (*felony*); bajo determinadas circunstancias, puede llevar a que el individuo sea condenado a prisión de por vida).

(5) **Agresión Sexual Contra un Niño por Alguien en Posición de Confianza**, Colo. Rev. Stat. §18-3-405.3. Cualquier individuo que a sabiendas somete a otra persona a cualquier contacto sexual, comete una "agresión sexual contra un Niño por parte de alguien en posición de confianza", si la víctima es menor de 18 años y el individuo que comete la ofensa está en una posición de confianza con respecto a la víctima. La ley de Colorado define "Posición de Confianza" como: la de un padre o una madre, o aquel/aquella que actúa en lugar de los mismos y que tiene los derechos, deberes o responsabilidades concernientes al niño, incluyendo a los tutores, o alguien responsable de la supervisión general del bienestar del niño, o una persona encargada con responsabilidad por la salud, educación, bienestar o supervisión de un niño, incluyendo el orfanato, cuidado de niños, "*family care*", o cuidado institucional, ya sea independientemente o a través otra persona, sin importar por cuánto tiempo, en el momento del contacto sexual ilegal. Colo. Rev. Stat. §18-3-401 (3.5). Un veredicto de culpabilidad bajo esta ley puede llevar a que el individuo sea condenado a prisión de por vida.

(6) **Agresión Sexual a un Cliente por Parte de un Psicoterapeuta**, Colo. Rev. Stat. §18-3-405.5. Un psicoterapeuta (que es definido por esta ley como cualquier persona que ejerce o pretende ejercer la psicoterapia, cuando dicha persona está autorizada por el estado) comete una agresión sexual agravada, si él o ella, a sabiendas, somete a penetración o intrusión sexual a una víctima, o si la penetración o intrusión sexual ocurrió por medio del engaño terapéutico. Dependiendo de las circunstancias, la agresión sexual por parte de un psicoterapeuta podría ser considerado un crimen o un delito.

(7) **Explotación sexual de Niños**, Colo. Rev. Stat. §18-6-403. La explotación sexual de cualquier Niño menor de 18 años constituye una invasión injusta de la privacidad del Niño y ocasiona un grave daño al mismo; cualquier Niño menor de 18 años es incapaz de garantizar un consentimiento informado sobre el uso de su cuerpo para un propósito sexual. Para proteger a los Niños de la explotación sexual, es necesario prohibir la producción de material que proviene de la explotación sexual y eliminar del mercado ese tipo de material. Además, la sola posesión de cualquier material de explotación sexual produce la continua victimización de los Niños, por el hecho de que tal material es un registro permanente de un acto o actos de abuso sexual de Niños. Cada vez que dicho material es reproducido o visto, se daña al niño. Para detener la explotación sexual y el abuso de niños, el estado ha prohibido la posesión de cualquier material de explotación sexual. El material de explotación sexual es definido como cualquier fotografía, película, video, videocasete, impresión, negativo, diapositiva, u otro material visual reproducido mecánica, electrónica, química o digitalmente, y que muestre a un niño ya sea involucrado en, participando, observando o siendo utilizado en conductas explícitamente sexuales. La Explotación Sexual de un Niño incluye provocar o permitir que un niño se involucre en conductas explícitamente sexuales para la producción de material explícitamente sexual; poseer tal material explícitamente sexual y/o compartir dicho material con cualquier persona.

(8) **Seducción de un Niño**, Colo. Rev. Stat. §18-3-305. Una persona comete crimen de seducción de un niño si él/ella invita o persuade, o intenta invitar o persuadir a un niño menor de 15 años a ingresar a un vehículo, edificio, cuarto o lugar solitario o apartado, con la intención de cometer una agresión sexual o un contacto sexual ilegal. La Seducción de un Niño es un crimen.

(9) **Seducción de un Niño por Vía de Internet,** Colo. Rev. Stat. §18-3-306. Esto ocurre cuando un individuo se comunica a través de una computadora, teléfono, texto, o mensaje de texto, con una persona, creyendo que la persona es menor de 15 años, y en la comunicación, dicho individuo describe explícitamente conductas sexuales. Además, el individuo, siendo por lo menos 4 años mayor que la edad percibida del niño, intenta persuadirlo a encontrarse con él/ella por cualquier propósito. La seducción de un niño por vía de Internet es considerada un crimen.

(10) **Explotación Sexual de un Niño por Vía de Internet**, Colo. Rev. Stat. §18-3-405.4. La Explotación Sexual de un Niño por vía de Internet ocurre cuando un individuo, a través de comunicación por una red informática, teléfono, red de datos, mensaje de texto o mensaje instantáneo, invita o persuade a un niño -que la persona cree que es menor de 15 años- a exponer o tocar sus partes íntimas o las partes íntimas de otra persona; o a observar las partes íntimas del individuo mientras se comunica con él/ella a través de la red, el teléfono, red de datos, mensaje de texto o mensaje instantáneo. Esto se aplica a individuos que son 4 años mayores que el niño en cuestión. Este acto es un crimen.

(11) **Exhibicionismo Sexual Indecente**, Colo. Rev. Stat. §18-7-302. Una persona comete exposición indecente cuando, a sabiendas, exhibe sus genitales a la vista de cualquier persona. La seriedad de la ofensa depende de si la edad de la víctima es de 15 años o mayor.

(12) **Invasión Criminal de la Privacidad**, Colo. Rev. Stat. §18-7-801. La invasión criminal de la privacidad ocurre cuando un individuo observa o toma fotografías de las partes íntimas de otra persona, sin el consentimiento de esta, en una situación en la que la persona tiene una razonable expectativa de privacidad. La invasión criminal de la privacidad es un delito.

(13) **Invasión de la Privacidad para Gratificación Sexual**, Colo. Rev. Stat. §18-3-405.6. La invasión de privacidad para gratificación sexual ocurre cuando, con el propósito de obtener gratificación sexual, un individuo observa o toma fotografías de las partes íntimas de una persona, sin el consentimiento de esta, en una situación en la que la persona tenía una razonable expectativa de privacidad. Este crimen es un delito, pero se tratará de un crimen si la persona que fue observada o fotografiada tenía menos de 15 años y el individuo en cuestión era 4 años mayor que la víctima.

(14) **Abuso de Menores**, Colo. Rev. Stat. §18-6-401. Una persona comete abuso de menores si dicha persona ocasiona un daño a la vida o salud del niño, o permite que el niño sea puesto injustificadamente en una situación que ponga en riesgo su vida o salud, o se compromete en un patrón habitual de conducta que ocasione la desnutrición, carencia de atención médica apropiada, castigo cruel, maltrato o la acumulación de daños que finalmente ocasionan la muerte del niño o un daño corporal grave en el niño. El abuso de niños incluye abandono y abuso emocional. El abuso infantil también ocurre cuando a un niño se le permite observar, vivir o ser cuidado en una casa o ser transportado en un vehículo que contenga metanfetamina o artículos utilizados para la producción de dicha droga, o donde la metanfetamina es fabricada. El abuso infantil puede ser un delito o un crimen.

APÉNDICE C

REQUISITOS PARA DENUNCIAR CASOS DE ABUSO DE ANCIANOS Y ADULTOS EN RIESGO

Ancianos en riesgo

Desde el 1 de Julio del 2014, los miembros del Clero están obligados a denunciar el abuso de ancianos en riesgo.[40] **Las personas que sean testigos o se den cuenta que un "anciano en riesgo" ha sido o está en riesgo de maltrato** (es decir abuso, abandono o descuido con negligencia por parte de un cuidador, o explotación) **deberán denunciar la situación a las autoridades policiales dentro de las 24 horas siguientes (a menos que** el Sacerdote haya obtenido la información mediante el Sacramento de la Confesión). Hay consecuencias legales criminales para una persona que estando obligada a denunciar el abuso de un anciano no lo hace, tales como un delito Clase 3. Sin embargo, la persona que presenta una denuncia de buena fe queda inmune de una acusación civil o criminal.

Adultos en Riesgo con Discapacidad Mental o de Desarrollo

Desde el 1 de Julio de 2015, los miembros del Clero[41] están obligados a denunciar el abuso o la explotación de "adultos en riesgo con discapacidad mental o de desarrollo". (**Las personas obligadas a informar del abuso, que sean testigos o se den cuenta de que un "adulto en riesgo" ha sido abusado o explotado o está en riesgo inminente de maltrato** (es decir abuso, abandono o descuido con negligencia por parte de un cuidador, o explotación) **deberán denunciar la situación a las autoridades policiales dentro de las 24 horas siguientes** (A menos que el sacerdote haya obtenido la información mediante el Sacramento de la Confesión). Hay consecuencias legales criminales para una persona que, estando obligada a informar el abuso de un anciano no lo hace; las consecuencias son un delito Clase 3. Sin embargo, la persona que presenta una denuncia de buena fe queda inmune de una acusación civil o penal.

Por favor, vea las siguientes definiciones actualmente existentes en la Ley de Colorado, respecto a este tema:

> "**Miembro del Clero**" se refiere a un **sacerdote**; un rabino; **un ministro de una iglesia debidamente ordenado, encargado o autorizado**; **miembro de una orden religiosa**; o un líder reconocido de cualquier organismo religioso. Por lo tanto, "Miembros del Clero" no sólo se refiere a párrocos, vicarios parroquiales, religiosos, etc., sino también a diáconos, incluyendo aquellos que son transitorios.
>
> Un "**Adulto en Riesgo con Discapacidad Mental o de Desarrollo"** quiere decir una persona de 18 años o mayor que tiene una "discapacidad mental o de desarrollo" (ver abajo la definición de tal discapacidad).
>
> Un **"Anciano en Riesgo"** es una persona de 70 años o mayor (independientemente de si la persona sufre de alguna discapacidad o impedimento de cualquier tipo).
>
> **"Abuso"** quiere decir los siguientes actos u omisiones cometido contra un adulto en riesgo con una discapacidad mental o de desarrollo, o contra de anciano en riesgo: (a) la imposición no accidental de heridas físicas, heridas físicas graves o

[40] Las personas obligadas a denunciar abusos incluyen a terapistas físicos; personal de servicios médicos de emergencia; quiroprácticos; médicos; cirujanos; asistentes de médicos; osteópatas; estudiantes de medicina; podólogos; terapistas ocupacionales y físicos; médicos forenses; enfermeras profesionales o con licencia para ejercer; personal de hospitales de atención prologada encargados de admisión, atención o tratamiento de pacientes; psicólogos y otros profesionales de salud mental; trabajadores sociales; dentistas; personal de la policía; guardianes de corte y procuradores; bomberos; farmacéuticos; miembros directivos de centros comunitarios; empleados de bancos, asociaciones de ahorro y préstamo, sindicatos y otras instituciones financieras; miembros del staff, empleados o consultores de hospicios certificados o con licencia de operar, agencias, incluyendo pero no limitándose a proveedores de salud a domicilio; miembros del staff, empleado consultor de agencias de empleo para proveedores de salud a domicilio, tal como está definido en Colo. Rev. Stat. §25-27.5-102(5) y **miembros del clero** (tal como está definido en el código de niños, Colo. Rev. Stat. §19-3-304(2)(AA) y Colo. Rev. Stat. §13-90-107(1)(C)).

[41] Ver la nota 41.

muerte; (b) confinamiento o encierro injustificado del adulto bajo Criterios generalmente aceptados en el cuidado/guardianía; (c) sometimiento a conductas o contactos sexuales que de otra forma serían clasificados como criminal; y (d) descuido/desatención por parte del cuidador.

"**Descuido o desatención del cuidador**" se refiere a la negligencia que ocurre cuando la comida, vestimenta, vivienda, cuidado psicológico, cuidado físico, atención médica o supervisión apropiadas no se ofrecen a un adulto en riesgo con discapacidad mental o de desarrollo, o a un anciano en riesgo; asimismo se refiere a los casos en los que la persona encargada del cuidado, no lo ofrece en el tiempo adecuado ni con el grado de cuidado que una persona razonable lo haría en una situación similar. Sin embargo, no será considerado abandono por parte de la persona encargada del cuidado cuando la retención, retiro o rechazo de cualquier medicamento, así como cualquier procedimiento o aparato médico, o cualquier tratamiento –incluyendo, pero no limitándose a la resucitación médica, estimulación cardíaca, ventilación médica, diálisis, y nutrición e hidratación artificial, esté de acuerdo con cualquier directiva médica válida, orden o plan de cuidado paliativo. Tal como es utilizado en esta subdivisión, una "directiva u orden médica" incluye, pero no se limita a un poder notarial médico, una declaración de tratamiento médico aplicada según la sección 15-18-104, Colo. Rev. Stat., un formulario para orden de tratamiento médico ejecutada según el artículo 18.7 del título 15, Colo. Rev. Stat., y una directiva de CPR en conformidad con el artículo 18.6 del título 15, Colo. Rev. Stat.

"Discapacidad mental y de desarrollo" quiere decir una discapacidad que se manifiesta en una persona antes de cumplir los 22 años de edad, y que constituye una incapacidad significativa en la persona, que puede ser atribuible a retardo mental o condiciones relacionadas, que incluyen parálisis cerebral, epilepsia, autismo, u otras condiciones neurológicas, cuando dichas condiciones resultan en un impedimento del funcionamiento intelectual general o del comportamiento adaptable, similar a aquel de una persona con retardo mental.

"**Explotación**" significa un acto y omisión cometido por una persona que:

A. Utiliza el engaño, acoso, intimidación o influencia excesiva para privar -temporal o permanentemente- del uso, beneficio o posesión de su dinero, acciones o propiedades, a un adulto en riesgo con discapacidad intelectual o de desarrollo, o un anciano en riesgo.

B. En ausencia de la autoridad legal:

   1. Emplea los servicios de una tercera persona para el beneficio o ventaja de la persona u otra persona, en detrimento del adulto en riesgo con discapacidad mental o de desarrollo, o en detrimento de un anciano en riesgo; o

   2. Fuerza, obliga, coacciona o persuade a un adulto en riesgo con discapacidad mental o de desarrollo, o a un anciano en riesgo, a desempeñar servicios para el beneficio o ventaja de la persona u otra persona, en contra de la voluntad del individuo en riesgo; o

   3. Usa incorrectamente las pertenencias de un adulto en riesgo con discapacidad mental o de desarrollo, o a un anciano en riesgo, de manera que perjudica la capacidad de la persona en riesgo de recibir cuidado médico o los beneficios del cuidado médico o de pagar las cuentas para sus necesidades básicas u obligaciones.

APÉNDICE D

PROCEDIMIENTOS PARA RESPONDER A ACUSACIONES REALIZADAS EN CONTRA DE MIEMBROS DE COMUNIDADES RELIGIOSAS QUE SIRVEN EN EL TERRITORIO DE LA ARQUIDIÓCESIS DE DENVER[42]

Notificación a la Comunidad Religiosa. Las acusaciones presentadas a la Arquidiócesis respecto a Mala Conducta Sexual que involucre a un sacerdote, hermano, monje, hermana, monja u otro miembro de una comunidad religiosa que esté sirviendo en algún puesto de dicha comunidad, serán remitidas al superior correspondiente para la investigación y acción conveniente.

Investigación. Cuando un caso es denunciado, la Arquidiócesis podrá esperar que la comunidad religiosa del acusado inicie una investigación inmediatamente. La investigación deberá realizarse con el máximo nivel de cuidado, preocupación y confidencialidad cristiana (hasta donde lo permita la ley) con respecto al denunciante de daños, su familia, la persona que informa el hecho, así como el acusado. Una copia del informe que resulte de la investigación deberá ser enviada al Arzobispo, tan pronto quede concluida, con el fin de ayudarlo a determinar si la persona acusada podrá recibir facultades o servicios ministeriales en el futuro. Cualquier recomendación referente al futuro ministerio o servicio de la persona denunciada en la Arquidiócesis será considerada por el Arzobispo, en consulta con el superior, o en su defecto con la autoridad competente, según la ley canónica.

Condición del Miembro de la Comunidad Religiosa. Según las circunstancias lo permitan, el Arzobispo podrá retirar inmediatamente las facultades del acusado en la Arquidiócesis o el ejercicio de su apostolado externo (c. 678), haciendo de esta manera al individuo no apto para el ministerio activo en la Arquidiócesis, quedando a la espera del resultado de la investigación interna del acusado por parte de su comunidad religiosa, así como de cualquier investigación externa. Tal acción no implica la culpabilidad de parte del religioso acusado.

Respuesta pastoral al Denunciante de Daños. El Arzobispo podrá esperar que la comunidad religiosa provea una apropiada y pronta respuesta pastoral al denunciante de daños.

Respuesta pastoral al Acusado. La comunidad religiosa deberá velar por el bienestar spiritual, emocional y físico del acusado.

Respuesta pastoral a la Iglesia y la comunidad. Dependiendo de las circunstancias, el Arzobispo o quien él delegue, asegurará una apropiada comunicación y respuesta pastoral a los fieles de la parroquia o comunidad donde el religioso está asignado y/o donde la supuesta mala conducta ocurrió. La norma arquidiocesana es trabajar de la manera más abierta posible con la parroquia o comunidad, respetando la privacidad de los individuos involucrados, así como cualquier proceso legal en curso.

[42] La Iglesia Católica reconoce varias formas diversas de vida consagrada. Para fines de este Código, cualquier miembro de un instituto religioso (c. 607), instituto secular (c. 710), o sociedad de vida apostólica (c. 731) no incardinado en la Arquidiócesis de Denver, es considerado un miembro de una comunidad religiosa.

APÉNDICE E

Acuerdo de Participación Parroquial para Delincuentes Sexuales

Nombre del Delincuente: _____

Nombre del Oficial Correccional: _____ Teléfono #: _____

Parroquia: _____

Nombre del Sacerdote o Funcionario Parroquial: _____

Se me ha explicado claramente la Política para Delincuentes Sexuales sobre Asistencia a Misa en la Arquidiócesis de Denver (Código de Conducta de la Arquidiócesis de Denver: Parte II, Sección IV) y acepto cumplirla en su totalidad.

Entiendo que el incumplimiento de esta política podría significar que ya no pueda asistir a misa en esta parroquia ni acceder a la propiedad parroquial.

¿El delito sexual contra menores de edad implicó limitaciones adicionales del Parte II, Sección IV (D) (3)? ____ Sí ____ No

¿Se requiere una hora específica de misa? ____ Sí ____ No En caso afirmativo, día y hora: _____

¿Se requiere un asiento asignado? ____ Sí ____ No En caso afirmativo, describa el lugar: _____

¿Se asignó un tutor adulto? ____ Sí ____ No En caso afirmativo, nombre del tutor: _____

¿Existen permisos para participar en actividades o ministerios específicos de la parroquia? ____ Sí ____ No
En caso afirmativo, describa los permisos:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

APÉNDICE F

ACUSE DE RECIBO Y ACUERDO

Por medio de la presente, yo, el firmante, reconozco que en la fecha, _____, recibí una copia del Código de Conducta de la Arquidiócesis de Denver.

He leído el contenido y entiendo su significado, y acepto comportarme en conformidad con sus términos.[43]

Entiendo que este *Acuse de Recibo y Acuerdo* permanecerá en mi archivo personal.

Firma del Trabajador Eclesial: _____

Nombre Escrito del Trabajador Eclesial: _____

Organización Eclesiástica Arquidiocesana: _____

Fecha de la Firma: _____

[43] Como empleadores Católicos, damos la bienvenida y estamos agradecidos a los Trabajadores Eclesiales de otras creencias religiosas que ocupan puestos que no requieren estar ocupados por católicos totalmente iniciados en la comunión de la Iglesia Católica, que viven intencionalmente los cinco mandamientos de la Iglesia (Catecismo de la Iglesia Católica §§2041-2043). Si usted está en ese tipo de puesto, y no es un Católico totalmente iniciado en la comunión de la Iglesia Católica viviendo intencionalmente los cinco mandamientos de la Iglesia, se entiende que algunas disposiciones del Código no necesariamente se aplicarán a usted, sobre todo aquellas que tienen que ver principalmente con los términos relacionados a la involucración con la vida de la parroquia y la práctica de los sacramentos (como está señalado en la Parte I, Secciones I.A. y I.D.3. del Código). Todas las demás disposiciones del Código se aplican a todos los Trabajadores Eclesiales.