

Exhibit IV
to the
Archdiocese of Denver Pastoral Handbook



CODE OF CONDUCT

Revised effective July 1, 2022
ver. 1.5

Archdiocese of Denver

Summary of Past Sexual Misconduct Policies / Codes of Conduct

- 1991 Archdiocese of Denver Sexual Misconduct Policy**
Comment: see also March 20, 2002 *Denver Catholic Register* Archbishop’s Column, p.2
- 2002 Archdiocese of Denver Sexual Misconduct Policy**
- 2003 Archdiocese of Denver Code of Conduct**
Comment: policy name changed to “Code of Conduct” with expansion of concepts
- 2011 Archdiocese of Denver Code of Conduct**
Comment: revised Nov 2, 2010; eff. January 7, 2011
- 2015 ver 1.1 Archdiocese of Denver Code of Conduct**
Comments: (i) after considerable revisions to the 2011 document, the 2015 document was reissued and numbered “ver 1.1”; (ii) due to the extent of the revisions, re-execution of the document by Church Workers was mandatory; (iii) this version was translated into Spanish
- 2017 ver 1.1 Archdiocese of Denver Code of Conduct**
Comments: (i) maintained numbered ver 1.1 to minimize confusion due to the fact that the only edit was the addition of a newly erected Ecclesiastical Organization (*Frassati Catholic Academy* – visible when the AoD Pastoral Handbook was reposted online effective July 1, 2018; (ii) translated into Spanish
- 2018 ver 1.2 Archdiocese of Denver Code of Conduct**
Comments: (i) renumbered ver 1.2 due to the addition of two new Ecclesiastical Organizations entities (*Annunciation Heights* and *Seeds of Hope of Northern Colorado, Inc.*), and due to the correction of minor typographical errors throughout; (ii) because edits were comparatively minor, this ver 1.2 was NOT reissued for re-execution by all Church Workers; (iii) translated into Spanish
- 2020 ver 1.3 Archdiocese of Denver Code of Conduct**
Comments: (i) renumbered ver 1.3 due to: (a) the addition of new sections addressing Church finances, Disqualifying Offenses, and the Archdiocese’s Sex Offender Policy; (b) edits in the sections addressing investigations and the newly named “Review Board” (formerly the “Conduct Response Team”); (c) the addition of the section on the Catholic Bishop Abuse Reporting Service; and (d) changes in select personnel titles and general clean-up edits; (ii) translated into Spanish
- 2021 ver 1.4 Archdiocese of Denver Code of Conduct**
Comments: (i) renumbered ver 1.4 due to: (a) language changes for greater clarity that came out of the review process for the supplemental report on clergy sexual abuse of minors in November 2020;
- 2022 ver 1.5 Archdiocese of Denver Code of Conduct**
Comments: (i) renumbered ver 1.5 due to: (a) In the case of a disqualifying offense, an appeal process was added; (b) Language specific to Risk Management was updated to reflect the Curia structure; (c) The Social Media policy was revised.

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION	4
ENTITIES AND INDIVIDUALS SUBJECT TO THIS CODE OF CONDUCT	5
PART I:	Standards of Ministerial Behavior and Boundaries	6
PART II:	Policy Regarding Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect.....	14
PART III:	Social Media Policy	27
APPENDIX A:	Harassment Reporting Procedures.....	28
APPENDIX B:	Colorado Child Abuse/Neglect and Child Sexual Assault Reporting Act Requirements	29
APPENDIX C:	Colorado Elder Abuse and At-Risk Adult Abuse Reporting Requirements	32
APPENDIX D:	Procedures for Responding to Allegations Made Against Members of Religious Communities Serving in the Territory of the Archdiocese of Denver	34
APPENDIX E:	Acknowledgment of Receipt & Agreement	35

NOTE

APPENDIX E to this **CODE OF CONDUCT** is an **ACKNOWLEDGMENT OF RECEIPT & AGREEMENT**

All Church Workers are to acknowledge in writing that they have received and reviewed this Code of Conduct.

By executing the *Acknowledgment of Receipt & Agreement*, Church Workers are confirming that they understand and agree to act in conformity with the contents of this Code of Conduct.

After receiving and thoroughly reviewing this document, Church Workers are to promptly return their signed *Acknowledgment of Receipt & Agreement* form to their supervisor.

INTRODUCTION

*This is how all will know
that you are my disciples,
if you have love for one another
John 13:35*

Our behavior toward one another is at the essence of discipleship. It is in this light that this Code of Conduct (hereinafter referred to as either the “**Code**” or the “**Code of Conduct**”) is presented to the Faithful of the Archdiocese of Denver. The intent is to reinforce our Lord’s commandment to love one another through certain practical principles and guidelines.

As members of the Church founded by Christ¹, those who minister must always seek to uphold Christian values and conduct.² As good citizens and responsible members of society, we must endeavor to act properly at all times, obey all laws which seek the common good and employ morally licit means to attain the common good. As followers of Jesus, we are all called to live the Gospel and its mandates.³

This Code of Conduct does not presume to provide the answers to all ethical questions facing us; rather, it establishes a set of general principles, ethical standards and mandatory protocols for life and ministry that we must abide by, and thereby helps to delineate boundaries by which ethical questions can be evaluated. It is also intended that this Code will stimulate discussion within the Church community in order to broaden consensus on standards of practice and to further refine them. As well, it requires accountability from Church Workers who fail to abide by its terms.

Responsibility for adherence to this Code rests with each of us. If there is a failure to adhere to its contents, appropriate remedial action will be taken, including, but not limited to, termination.

Our public and private conduct has the potential to inspire and motivate people, as well as the potential to scandalize and tear down their faith. We must be aware of the responsibilities that accompany our work. God’s goodness and grace supports us in our work and ministries.

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

² CIC, c. 210.

³ CIC, cc. 223; 227.

ENTITIES AND INDIVIDUALS SUBJECT TO THIS CODE OF CONDUCT

This **CODE OF CONDUCT** applies to all **Church Workers** (defined below) of the following entities:

- the **Archdiocese of Denver**, that public juridic person⁴ established by the Holy See, and a Colorado corporation sole;
- the **Catholic Parishes** and their **missions** located within the territory of the Archdiocese of Denver, which are public juridic persons⁵ erected by the Archdiocese, and some of which have been incorporated as Colorado corporations sole (note: parish schools are not separate entities but are ministries of their respective parish); and
- the following related **“Ecclesiastical Organizations”**:

<ul style="list-style-type: none"> ○ Annunciation Heights ○ The Archdiocese of Denver Management Corporation ○ Archdiocese of Denver Mortuary at Mount Olivet, Inc. ○ Bishop Machebeuf High School ○ Blessed Miguel Pro Catholic Academy ○ Camp St. Malo Religious Retreat & Conference Center, Inc. ○ Catholic Charities of the Archdiocese of Denver ○ Family of Nazareth 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Frassati Catholic Academy ○ Holy Family High School ○ The Mount Olivet Cemetery Association ○ Redemptoris Mater House of Formation ○ Saint John Vianney Theological Seminary ○ Seeds of Hope of Northern Colorado, Inc. ○ St. Simeon Cemetery Association
---	---

NOTE

The above three categories of entities (the Archdiocese, the Catholic Parishes and their missions, and the Ecclesiastical Organizations) are referred to collectively in this Code of Conduct as the **“Archdiocesan Ecclesiastical Organizations”**.

“Church Workers” are defined as consisting of the following individuals:

- all secular priests, religious priests, deacons, deacons in formation, retired priests and retired deacons who are performing ministry within the territory of the Archdiocese of Denver who have been granted faculties by the Archbishop;
- all Archdiocese of Denver seminarians;
- all paid employees of the Archdiocesan Ecclesiastical Organizations;
- all volunteers of the Archdiocesan Ecclesiastical Organizations whose duties include contact with Minors (note: for Archdiocese of Denver Catholic Schools, the Office of Catholic Schools may determine when a volunteer’s duties include contact with Minors);⁶
- all consecrated lay individuals performing ministry within the Archdiocese with the permission of the Archbishop;
- all others who have read and have agreed to be bound by this Code.

⁴ CIC, cc. 113; 116.

⁵ CIC, c. 515.

⁶ The words “Child(ren)” and “Minors” have the same meaning. Please see the definition of “Child(ren)” and “Minors” in Part II: Section II of this Code.

PART I

STANDARDS OF MINISTERIAL BEHAVIOR AND BOUNDARIES

Relationships among people are the foundation of Christian ministry and are central to Church life. Defining what constitutes a safe relationship is not meant to undermine the strength and importance of personal interaction or the ministerial role. Rather it is designed to assist all who fulfill the many roles that make up the living Church to demonstrate their love for people (children and adults alike) sincerely, prudently, and by means that result in healthy relationships.

The following delineates the required conduct of every individual who falls within the definition of “Church Worker” (see the previous page for the definition of “Church Worker”). All Church Workers are to carefully consider each General Principle and each Ethical Standard listed below before agreeing to adhere to this Code and continuing in service to the Archdiocesan Ecclesiastical Organizations.

- I. **GENERAL PRINCIPLES.** Five key principles form the basis of this Code. Specifically, Church Workers are to embrace the principles of Ecclesial Commitment, Integrity, Respect for Others, Personal Well-Being and Professional Competence.
 - A. **Ecclesial Commitment.** Church Workers shall embrace the teachings of Jesus and work to promote the Gospel.⁷ Church Workers shall exhibit a deep commitment to the Church, and conduct themselves in a manner that is consistent with the Church’s discipline and teachings.⁸ Loyalty to the traditions of the past, attentiveness to the realities of the present, and readiness/preparedness for challenges of the future should be evident. Church Workers are responsible for providing for and nurturing the life of their respective parish community, especially its sacramental life. Church Workers shall evidence a commitment to their community at large and a special care and concern for the needs of society’s poor and oppressed. Church Workers shall address community social concerns by active reflection on Catholic teachings, and shall share the spirit of ecumenism in their interactions with other community religious groups.⁹
 - B. **Integrity.** The Catholic Church sets high moral standards for its Church Workers, who each have a responsibility to lead by example. Church Workers are expected to be persons of integrity who conduct themselves in an honest and open manner, free from deception or corruption. Church Workers shall handle the responsibilities of their office in a conscientious fashion. Church Workers shall witness in all relationships the chastity appropriate to their state of life, whether celibate, married, or single.
 - C. **Respect for Others.** Church Workers shall respect the rights, dignity and worth of every human being. Church Workers shall respect each person as a creation of God without regard to his/her economic status or degree of participation in parish life. Church Workers shall refrain from physically, spiritually, sexually, emotionally intimidating and/or otherwise abusing persons of any age in any manner. Church Workers shall strive to be aware of cultural differences and appreciate the opportunities that ethnic diversity brings. Church Workers shall be aware that issues of age, gender, race, religion, physical, mental and developmental disabilities, and language influence how the message of the Gospel is received and interpreted.

⁷ CIC, c. 217.

⁸ CIC, c. 225 § 2.

⁹ CIC, c. 227; c. 229 § 1.

- D. Personal Well-being.** Church Workers have a duty to be attuned to their own physical, mental, and emotional health. They should be aware of warning signs in their behavior and moods that can indicate conditions that may be detrimental to their health or impair their ability to fulfill their responsibilities. Inappropriate use of alcohol or misuse of prescription drugs or other intoxicants are examples. Church Workers shall immediately seek help when they identify warning signs in their professional or personal lives. Church Workers shall be supportive of one another in terms of both affirmation and holding one another accountable.
1. Spiritual Well-being. Church Workers have a duty to stay attuned to their own spiritual health. They shall maintain and nurture an ongoing prayer life. If appropriate, regular meetings with a spiritual director are encouraged, as are retreats and days of reflection.
 2. Intellectual Well-being.¹⁰ Church Workers have a responsibility to attend to their ongoing intellectual development. To the extent possible, they shall participate annually in seminars and workshops in areas that are relevant to their current ministry. Church Workers shall stay informed of current issues through reading of both religious and secular sources. Archdiocesan instruments and procedures should be used where these exist. Church Workers shall make use of the time and funding provided for ongoing formation.
 3. Pastoral Well-being. Church Workers are responsible for providing for and nurturing the life of the Church community. They shall know and respect the people whom they serve. As appropriate to their ministry, they shall celebrate the sacraments with decorum and fidelity to the official rites of the Catholic Church.
 4. Clergy Well-being. Priests and deacons are encouraged to use charitable fraternal correction to help fellow priests and deacons overcome personal problems hindering their ministry.
- E. Professional Competence.** Church Workers shall maintain high levels of professional competence in their particular ministry. Training, education, and experience all contribute to professional competence and credibility within their areas of expertise. Church Workers shall not attempt to provide services in those areas in which they lack competence, as competence also means recognizing one's limitations.

II. ETHICAL STANDARDS IN PROFESSIONAL RELATIONSHIPS AND IN JOB DUTIES.

- A. Church Administration.** Church Workers shall exercise just treatment of others in the day-to-day administrative operations of their ministries.
1. Church Workers shall seek to relate to all people with respect and reverence. Meetings are to be conducted with patience and courtesy toward the views of others, in an environment where it is safe for others to offer constructive criticism.
 2. Church Workers shall seek to support others, encouraging each person in living the life to which God calls him or her.
 3. Church Workers shall exercise responsible stewardship of all Church resources, in accordance with Church law, inclusive of the particular law of the Archdiocese of Denver to the extent applicable (see, e.g., the Archdiocese of Denver Pastoral Handbook).
 4. Church Workers shall ensure that systems are in place to protect both the Church and individuals from financial mismanagement. Financial operations are to be conducted according to Archdiocese of Denver policies to the extent applicable (see, e.g., the Archdiocese of Denver Pastoral Handbook).

¹⁰ CIC, 229 § 1.

5. Administrative decisions made by Church Workers shall not only meet civil and canon law obligations, but shall also reflect Catholic teachings to the extent applicable.
6. Church Workers whose duties include working with Church finances, on any level, shall at all times adhere to the following conduct:
 - (a) To the extent possible, provide those to whom Church Workers report, or must be responsive to, with information that is accurate, complete, objective, fair, relevant, timely and reasonably understandable, whether submissions of financial data are to local or diocesan finance committees, or governments or other public bodies.
 - (b) Comply with all applicable federal, state, and local rules and regulations, and other relevant private bodies and public regulatory agencies.
 - (c) Act in good faith, responsibly, with due care, competence and diligence, and without intentionally misrepresenting facts or allowing the Church Worker's independent judgment to be subordinated if the Church Worker reasonably concludes that a difference of opinion creates a significant threat to the Church Worker's integrity and objectivity.
 - (d) Maintain the confidentiality of information acquired in the course of a Church Worker's work except when disclosure is properly authorized or otherwise represents a legal obligation.
 - (e) Not use confidential information acquired in the course of the Church Worker's work for personal advantage.
 - (f) Not coerce, manipulate, mislead or unduly influence any audit/ investigation or interfere with any auditor/ investigator engaged in the performance of an internal or independent audit/ investigation of Church systems, whether they be of internal controls, financial statements or accounting books and records.
 - (g) Achieve responsible use, control, and stewardship over all Church assets and resources that are employed or entrusted to the Church Worker.

B. Conduct with Minors/Children.¹¹

1. Church Workers working with Minors shall use appropriate judgment to ensure trusting relationships marked by personal and professional integrity, and interaction is age appropriate.
 - (a) Church Workers shall be aware of their own vulnerability and that of any individual Minor with whom they may be working. In every instance possible, a team approach to youth ministry activities shall be considered. Church Workers shall avoid establishing an exclusive relationship with a Minor and exercise due caution when they become aware of a Minor desiring a relationship. Both the participants and members of the Church community can misunderstand such relationships.
 - (b) Physical contact with Minors can be misconstrued by both Minors and other adults, and should occur only under appropriate public circumstances. Touching must be age-appropriate and based on the need of the young person, not the need of the adult. Hugging can be an expression of love and respect; however, hugging should always be done in the presence of others and never while alone in a room behind closed doors. Physical contact shall at all times be public, appropriate and non-sexual.
 - (c) Clerics¹² bound to celibacy¹³ are prohibited from adopting Children, from serving as foster parents, from hosting foreign exchange students and, generally, from providing overnight

¹¹ The words "Child(ren)" and "Minors" have the same meaning. Please see the definition of "Children" and "Minors" in Part II: Section II.

¹² On the canonical juridical status of clerics and special obligations and rights, CIC, cc. 273-289.

¹³ CIC, c. 277.

accommodations for Minors in rectories or other personal residences. The only exception to providing overnight accommodations to a Minor is when the Minor is a family member (nephew, cousin, etc.) accompanied by a parent or guardian. Further, a Minor who is not a family member of the priest resident is not permitted as a guest in a parish rectory unless a parent or guardian is present (see Pastoral Handbook, Ch. 2.2.8).

- (d) Church Workers shall not supply alcohol, illegal drugs or other intoxicants to Minors.
- (e) Church Workers shall not provide any sexually explicit, inappropriate, or offensive material to Minors. Topics, vocabulary, recordings, films, games, computer software, or any other forms of personal interaction or entertainment that could not be used comfortably in the presence of parents must not be used with Minors.
- (f) Church Workers shall know and understand Archdiocese of Denver policies and procedures concerning allegations of Sexual Misconduct involving Minors (see Part II of this Code entitled "Policy Regarding Sexual Misconduct and Child Abuse").
- (g) Church Workers will be held to a policy of zero tolerance in regard to substantiated sexual abuse of Minors (see Part II of this Code entitled "Policy Regarding Sexual Misconduct and Child Abuse").
- (h) Engaging in physical discipline of a Minor is unacceptable. Discipline situations are to be handled according to the applicable policies of the Archdiocesan Ecclesiastical Organization (see, e.g., Office of Catholic Schools Administrator Manual).
- (i) Church Workers shall not be alone with Minors in areas inappropriate to a ministry relationship.
- (j) Church Workers are prohibited from taking overnight trips alone with a Minor who is not a member of their immediate family.
- (k) Church Workers shall never share beds with anyone except their spouse or their own Children. If attending a Church event that requires a stay in a hotel, the adult shall never sleep in a room alone with a single Child unless that Child is their own. If it is determined that adult supervision is needed for a number of Minors staying overnight in a room, Church Workers shall do their best to notify parents/guardians of this need prior to the event, and where possible, more than one adult is to stay in the room with the Minors (see also the Office of Catholic Schools Administrator Manual for more explicit requirements on this topic with regard to Catholic school related events; also see the chaperoning requirements, below, in section II.B.2.).
- (l) Before a Church Worker administers medication to a Minor, a signed authorization must be obtained from the parent or guardian (proper certification required as well, consistent with state law and associated regulation). If administration is occurring in a Catholic school, administration of medication must be done consistent with the provisions of the Office of Catholic Schools Administrator Manual.
- (m) If inappropriate personal or physical attraction develops between a Church Worker and a Minor, the adult is responsible for maintaining clear professional boundaries.
- (n) If one-on-one pastoral care of a Minor should be necessary, Church Workers shall avoid meeting in isolated environments. Meetings should be scheduled at times and locations that provide for clear accountability. Limit both the length and number of sessions, and make appropriate referrals. Notify parent(s)/guardian(s) of the meetings.

- (o) Adults shall never observe a Minor's intimate parts where there is an expectation of privacy on the part of the Minor. Taking photos of Minors while they are unclothed or in the process of dressing is strictly prohibited (see Part II of this Code of Conduct entitled "Policy Regarding Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect").
 - (p) Unless it is either (i) part of approved school curriculum, or (ii) a minor portion of a lengthy presentation/discussion on all manner of topics (the presenter is to use reasoned discretion in assessing what constitutes "minor portion"), Church Workers are to send a communication to parents/guardians prior to any scheduled session addressing human sexuality. Parents/guardians shall then have the option to withdraw their Child from the scheduled activity. This requirement does not apply to school curriculum in Catholic schools that has been mandated by the Archbishop of Denver or is otherwise required by the Office of Catholic Schools (e.g., Theology of the Body).
 - (q) In the event that unscheduled or otherwise impromptu discussions occur with Minors that address human sexuality, or that address any other controversial issue, Church Workers shall use reasoned discretion with regard to the extent to which such discussion should continue. To the extent they are relevant, Church Workers have the obligation of teaching and advocating Church doctrine, which is contained in the *Catechism of the Catholic Church* or in other authentic teaching documents of the Catholic Church.
 - (r) Dress shall always be in keeping with modesty and Christian values.
2. Church Workers serving as chaperones and supervisors of Minors at Church group activities (trips/events, etc.) shall act to promote a safe environment for themselves and for Minors.
- (a) During all activities, the number of chaperones shall be sufficient for the type of activity that is taking place (please refer to the Risk Management and Insurance Manual and/or Office of Catholic Schools Administrator Manual (as applicable) for the appropriate adult to Minor ratio and related guidance; note: ratios are to be determined by gender in the event of overnight activities).
 - (b) Facilities shall be monitored during all organization activities.
 - (c) Children may be released only to a parent, guardian, or other person who has been authorized to take custody of them. A chaperone/supervisor must remain on-site to ensure that all Children have appropriate transportation.
 - (d) Parental/guardian approval shall be obtained, including a signed authorization form, before permitting Children to participate in trips, athletic events or any other activity that involves potential risk.
 - (e) Dress shall always be in keeping with modesty and Christian values.
 - (f) An accountability system, similar to a "buddy system," shall be used whenever Minors go on trips away from the original location of the activity. However, chaperone/supervisors shall also be sensitive to boundaries involved with personal sharing times and privacy needs.
 - (g) Only qualified adult drivers may transport Minors. Appropriate permission shall be received, and all applicable insurance forms and motor vehicle record checks shall be

completed and approved pursuant to the Archdiocese of Denver's protocols and procedures found in Risk Management and Insurance Manual.

- (h) Consumption of alcohol during Church group activities where Minors are present is not encouraged, and in certain instances may be prohibited (please review the Office of Catholic Schools Administrators Manual). If Church Workers determine alcohol may be served during Church group activities where Minors are present, Church Workers shall strictly adhere to the policies and protocols of the Archdiocese of Denver's Risk Management and Insurance Manual regarding Liquor Liability Rules and Regulations. Church Workers are expected to act responsibly and well within the limits of the law with regard to alcohol consumption during Church sponsored/related events.
- (i) The possession or use of illegal drugs is strictly prohibited, as is the misuse of intoxicants.
- (j) If anyone is uncomfortable with the actions or the intentions of another during a Church trip/event, it should be reported to the chaperone/supervisor immediately.
- (k) While on trips, groups of Minors will be assigned a specific chaperone who will be responsible for supervising their behavior throughout the event.
- (l) Chaperones/supervisors shall make arrangements each day to check in with those entrusted to their care.
- (m) On any trip, information will be distributed to chaperones/supervisors for review with all participants to help familiarize them with the program schedule and layout of the facilities where event activities will take place. This is also a good time to be sure that Minors understand important safety information.
- (n) A specific location must be designated where Minors will be able to locate their chaperone/supervisor or where the group will meet at an agreed upon time.
- (o) During overnight activities, chaperones/supervisors shall establish and enforce an appropriate curfew.
- (p) Chaperones/supervisors shall check rooms after curfew to ensure Minors are in their rooms and remain there.
- (q) Depending on the size of the space, sleeping arrangements should generally never include members of the opposite sex being in the same room, unless they are immediate family members, or unless the space being utilized is of such a size that segregated quarters are unreasonable/unnecessary (e.g., multiple cots set up in a school gymnasium or similar facility; chaperones/supervisors must be present in the space at all times if group sleeping arrangements are organized).
- (r) Adults shall not go anywhere during the event where youth may not accompany them (e.g. cocktail lounges, bars, etc.)

C. Sexual Conduct. Church Workers shall not exploit the trust of others for sexual gain or intimacy.

1. Church Workers shall never exploit a person for sexual purposes.
2. It is the personal and professional obligation of Church Workers to be knowledgeable about what constitutes sexual exploitation of another and to be familiar with the laws of the State of Colorado and its sexual assault laws and the contents of this Code of Conduct and its Part II entitled "Policy

Regarding Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect” addressing sexual exploitation, sexual abuse, and sexual assault.

3. Church Workers should be knowledgeable of the State of Colorado Child Abuse/Neglect laws (see Appendix B to this Code) and know the proper reporting requirements. Church Workers shall comply with all internal and external reporting requirements of Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect (see this Code, Part II: Policy Regarding Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect).
4. Church Workers who have made a commitment to celibacy are called to witness this in all relationships. Likewise, those who have made a marital commitment are called to witness this fidelity in all their relationships.
5. Any allegations of Sexual Misconduct or Child Abuse/Neglect will be taken seriously and shall be reported according to this Code of Conduct and its Part II entitled “Policy Regarding Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect.”

D. Abuse and Exploitation of Minors and At-Risk Adults.

1. Reporting of Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect. In the State of Colorado, certain categories of people are required, as a matter of state law, to report **Sexual Misconduct** and **Child Abuse/Neglect** to civil law authorities (including “Clergy Members” unless a Priest has information secured through the Sacrament of Confession).

Regardless of whether a Church Worker is a mandatory reporter of Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect under Colorado law, all Church Workers shall report incidents or suspected incidents of Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect as set forth herein. Please carefully review Part II and Appendix B of this Code for a thorough review of Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect reporting requirements.

2. Reporting of Abuse and Exploitation of At-Risk Adults.
 - (a) In the State of Colorado, certain categories of people are required, as a matter of state law, to report actual abuse or suspected abuse of “**at-risk elders**” to civil law authorities (including “Clergy Members”, unless a Priest has information secured through the Sacrament of Confession). Currently, “at-risk elders” are a subset of “at-risk adults”, and specifically defined as adults that “are 70 years of age or older”.

Regardless of whether a Church Worker is a mandatory reporter under Colorado law of abuse of “at-risk elders”, please note that all Church Workers are expected to report actual incidents or suspected incidents of abuse of “at-risk elders” to civil law authorities pursuant to this Code of Conduct. For guidance regarding mandatory civil law reporting requirements, please review Appendix C of this Code entitled “Colorado Elder Abuse and At-Risk Adult Abuse Reporting Requirements”.

- (b) In the State of Colorado, certain categories of people are required, as a matter of state law, to report actual abuse or suspected abuse of “**at-risk adults with an intellectual and developmental disability**” to civil law authorities (including “Clergy Members”, unless a Priest has information secured through the Sacrament of Confession). “At-risk adults with an intellectual and developmental disability” are specifically defined as “adults that are 18 years of age or older”.

Regardless of whether a Church Worker is a mandatory reporter under Colorado law of abuse of “at-risk adults with an intellectual and developmental disability”, please note that all Church Workers are expected to report actual incidents or suspected incidents of abuse

of “at-risk adults with an intellectual and developmental disability” to civil law authorities pursuant to this Code of Conduct. For guidance regarding mandatory civil law reporting requirements, please review Appendix C of this Code entitled “Colorado Elder Abuse and At-Risk Adult Abuse Reporting Requirements”.

- E. Professional Behavior.** Church Workers shall act professionally at all times, Church Workers shall not engage in physical, psychological or verbal harassment of others, and Church Workers shall not tolerate such behavior by other Church Workers (see Appendix A of this Code for “Harassment Reporting Procedures”).
1. Church Workers shall ensure/provide a professional work environment free from harassment.
 2. Harassment encompasses a broad range of physical or verbal behavior, which can include, but is not limited to, the following: physical or mental abuse; racial insults; derogatory ethnic slurs; unwelcome sexual advances or touching; sexual comments or sexual jokes; requests for sexual favors used as a condition of employment such as hiring, promotion, or compensation; display of sexually offensive material, and observing another person’s intimate parts when that person has a reasonable expectation of privacy.
 3. Harassment can occur as a result of a single severe incident or a pattern of conduct, which results in the creation of a hostile, offensive or intimidating work environment.
 4. Church Workers are to follow the established procedures for reporting of harassment and are to ensure that no retaliation for bringing forward a claim of harassment will be tolerated. Those procedures are set forth in Appendix A of this Code, entitled “Harassment Reporting Procedures”.
- F. Conflicts of Interest.** Church Workers shall avoid putting themselves in a position that might present a conflict of interest, as the existence, or even the appearance, of a conflict of interest can call into question one’s integrity and professional conduct.
1. The potential for a conflict of interest exists in many circumstances. Examples of such behavior by a Church Worker include: conducting private business or other dealings with the Church or any of its members; accepting substantial (non-token) gifts for services or favors; employing or engaging in transactions with friends or relatives; acting with partiality toward other Church Workers; or violating a confidence of another for personal gain.
 2. Disclosure of all relevant factors can in some circumstances lessen the potential for a conflict of interest (please see the Archdiocese of Denver Pastoral Handbook – Conflict of Interest Policy and Gift Acceptance Policy).

PART II

POLICY REGARDING SEXUAL MISCONDUCT AND CHILD ABUSE/NEGLECT

I. STATEMENT OF POLICY. Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect by Church Workers is prohibited.

Note: For purposes of this Code of Conduct, the terms Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect include the concepts of Sexual Harassment, Child Sexual Assault, Child Pornography (all as defined below and further discussed in Appendix B, hereto).

Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect violate Christian principles and run contrary to the duties and responsibilities of all who are in service to the Church. The gravity of such behavior is compounded when it occurs while performing the work of the Church. All Church Workers shall comply with this “Policy Regarding Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect” and shall comply with all applicable federal and state laws pertaining to actual or suspected Sexual Misconduct or Child Abuse/Neglect. The Archdiocese is committed to preventing Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect and to responding with justice and compassion should misconduct occur.

What follows are descriptions of programs and procedures designed to (1) prevent Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect by Church Workers and the resulting harm to others, and (2) protocols that Church Workers must follow in responding to and reporting allegations of Sexual Misconduct or Child Abuse/Neglect perpetrated or suspected to be perpetrated by anyone, including priests or bishops.

II. DEFINITIONS.

- A. Child(ren) or a Minor** is generally understood under civil law to be a person under 18 years of age.¹⁴ The terms “Child(ren)” and “Minor” are used interchangeably in this Code of Conduct.
- B. Child Abuse/Neglect** is any conduct that causes or attempts to cause an injury to a child’s life or health; permits a child to be unreasonably placed in a situation that poses a threat of injury to the child’s life or health; or engages in a continued pattern of conduct that results in malnourishment, lack of proper medical care, cruel punishment, mistreatment, or an accumulation of injuries to the child. **Child Abuse/Neglect includes neglect and emotional abuse.** Please see below for a thorough review of mandatory reporting of Child Abuse/Neglect to both the Archdiocese and to civil law authorities.
- C. Child Pornography** is a form of Child sexual exploitation and is defined under federal law as any visual depiction of sexually explicit conduct involving a Minor (Colorado law defines it as any photograph, motion picture, video, recording or broadcast of moving visual images, print, negative, slide, or other mechanically, electronically, chemically, or digitally reproduced visual material that depicts a child engaged in, participating in, observing, or being used for explicit sexual conduct). Images of Child Pornography are also referred to as Child sexual abuse images. Federal and State law prohibits the production, distribution, importation, reception, or possess of any image of Child Pornography. A violation of Child pornography laws is a serious crime and convicted offenders face severe statutory penalties.
- D. Child Sexual Assault** includes sexual molestation, sexual exploitation, or any other behavior, including the use of the internet or phone, by which an adult uses a Child as an object of sexual gratification; and the commission of a sexual offense against a Child as defined by civil or criminal law. Please see below for a thorough review of mandatory reporting of Child Sexual Assault to both the Archdiocese and to civil law authorities.

¹⁴ For purposes of canon law, the 2018 USCCB Charter for the Protection of Children and Young People (“Charter”) and accompanying 2006 USCCB Essential Norms for Diocesan/Eparchial Policies Dealing with Allegations of Sexual Abuse of Minors by Priests or Deacons (“Essential Norms”) include in the definition of “minor” . . . “a person who habitually lacks the use of reason”, regardless of age. Please take note that for purposes of this Code of Conduct, Church Workers are to report to the authorities actual or suspected incidents of abuse of “at-risk adults” (which would reasonably include “a person who habitually lacks the use of reason”). For further discussion and explanation of reporting requirements, review Part I: Section D of this Code, and review Appendices B and C of this Code.

- E. **Sexual Harassment** is any unwelcome sexual advance, request for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature when submission to or rejection of such conduct is used as the basis for employment decisions, or such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with an employee's work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive work environment. Sexual harassment does not refer to behavior or compliments of a socially acceptable nature; rather, it refers to behavior that, to a reasonable person, is unwelcome, that is personally offensive, lowers morale, and consequently interferes with work effectiveness. Sexual harassment can be verbal, non-verbal, or physical.
- F. **Sexual Misconduct** is any sexual conduct involving a Church Worker and another individual of any age that is unlawful or contrary to the moral teachings of the Catholic Church. This includes Sexual Harassment of any individual, as well as sexual conduct directed at a Minor by a Church Worker. Please see below for a thorough review of mandatory reporting of Sexual Misconduct to both the Archdiocese and to civil law authorities.

III. **PREVENTING SEXUAL MISCONDUCT.** The steps that the Archdiocese is taking to prevent Sexual Misconduct by Church Workers include the following:

- A. **Education.** The Archdiocese has established its *Safe Environment Program* through its Office of Minor and At-Risk Adult Protection. The Office of Minor and At-Risk Adult Protection organizes education and training for all Church Workers, as well as education and training for all other individuals such as Minors, their parents and any other interested individuals/entities. Education and training focus on such subjects as the dynamics of Sexual Misconduct, and the impact of such misconduct on its victims. The purposes of the Safe Environment Program are to identify areas of concern, to otherwise maintain awareness regarding the safety of Children, and to provide training dedicated to the prevention of harm to Children.

With regard to Safe Environment Program Training for Church Workers:

1. Church Workers who are volunteers whose duties include contact with Minors ***shall complete*** Safe Environment Training ***prior*** to such contact. All other Church Workers shall attend Safe Environment Training within 90 days of the start date of their position with the Church.
2. Church Workers shall complete the Safe Environment Training Refresher Course every five (5) years.

Education alone cannot shape mature attitudes, nor will it necessarily change inappropriate sexual behavior, but education can nonetheless make a positive difference.

- B. **Criminal Background Investigations.** As of September 27, 2002 (the first iteration of this Code of Conduct), all Church Workers were subjected to a criminal background check. Church Workers continue to be subject to comprehensive national criminal background checks at the time of their applying to serve the Church.
 1. All applicants will be required to produce their date of birth and address for the purpose of conducting this criminal background check (this information will not be used in the interview/selection process and will be maintained in confidence and protected in full compliance with state and federal law). A copy of the completed application for employment or volunteer form shall be retained in the employee's personnel file or employer's volunteer file. The results of the criminal background check, along with all application forms, shall be kept in a separate file at the employee's or volunteer's principal place of employment or volunteerism. To the extent permitted by law, such files are confidential.
 2. All other individuals that fall within the definition of "Church Workers" shall also be subject to a criminal background check.
 3. Criminal background checks shall be re-run every five (5) years on every Church Worker.

C. Disqualifying Offenses.

1. No individual may serve with Minors in the Archdiocese if he or she has ever been convicted of any Disqualifying Offense, been on probation for or received deferred judgement and sentence or deferred prosecution for any Disqualifying Offense, or has presently pending any criminal charges for any Disqualifying Offense until a determination of guilt or innocence is made, including any person who is presently on deferred judgement and sentence or deferred prosecution.
2. The following are always Disqualifying Offenses and will always constitute grounds for denial, suspension, revocation, or annulment of an opportunity to work/volunteer with Minors in the Archdiocese:
 - (a) felony child or at-risk adult abuse
 - (b) a crime of violence, as defined in Colo. Rev. Stat. §18-1.3-406
 - (c) a felony offense involving unlawful sexual behavior
 - (d) indecent exposure, as described in section Colo. Rev. Stat. §18-7-302
 - (e) felony domestic violence
 - (f) a felony drug offense
3. The above list is not comprehensive; other offenses may be deemed Disqualifying Offenses per the applicable facts and circumstances, as determined within the discretion of the Archdiocese exercised in the interest of protecting the health and safety of Minors and At-Risk Adults.
4. In situations involving Disqualifying Offenses that are non-sexual in nature and do not involve a Minor victim, and that may reasonably be considered to have (an) extenuating circumstance(s), the Parish or Ecclesiastical Organization (not the job or volunteer applicant) may seek to appeal what would otherwise be considered an applicant's ineligibility for service under this Section C.
 - (a) To ensure consistency with both Church teachings and adherence to USCCB policy, the appeal procedure is to be overseen by the Office of the Vicar General.
 - (b) Permission to file an appeal must be sought by submitting a "Request to Appeal" to the Vicar General. Only a Parish or Ecclesiastical Organization may submit a "Request to Appeal", not the job or volunteer applicant. A "Request to Appeal" should include only the position sought, the offense in question, and a short statement as to why the Parish or Ecclesiastical Organization feels an appeal is appropriate. The Office of the Vicar General will exercise its discretion to then either grant or deny permission to file an appeal. At this stage, the Vicar General may consult, but is not required to consult, with the Office of Human Resources, the Office of Minor and At-Risk Adult Protection, and the Superintendent of Catholic Schools.
 - (c) If permission to file an appeal is granted (and assuming the applicant still seeks to serve the Church after learning the offense in question requires an appeal and further inquiry), the Parish's or Ecclesiastical Organization's appeal content must be submitted to the Vicar General. Appeal content will be reviewed by the Offices of the Vicar General, Human Resources, and Minor and At-Risk Adult Protection. The appeal is to include all relevant details regarding the position sought, the offense in question, and verifiable and comprehensive facts that clearly state and support what the Parish or Ecclesiastical Organization considers to be extenuating circumstance(s). Additional information may be requested at any time by the Offices of the Vicar General, Human Resources, and/or Minor and At-Risk Adult Protection. Consultation with the Review Board may occur as part of the appeal process but is not required.

- (d) Any successful appeal will reflect only the outcome relevant to the facts and circumstances specific to that appeal and will not in any way establish a precedent. Appeal documentation, including the outcome, must be maintained on file with the appealing entity and with the Office of Minor and At-Risk Adult Protection. Any and all appeal-related costs are the responsibility of the appealing entity.
- (e) The Offices of the Vicar General, Human Resources, Minor and At-Risk Adult Protection, the Superintendent of Catholic Schools, may modify, or develop additional, appeal procedures and related forms at any time.

D. **Sex Offender Policy for Parish Interaction.** Contact the Archdiocese’s Office of Minor and At-Risk Adult Protection for the Archdiocese’s policy on this topic.

IV. **PORNOGRAPHY.**

- A. **Generally.** In relation to their work for the Church, Church Workers are prohibited from: possessing pornography; searching through employer owned technology for pornography; searching through employer owned technology for any topic related to sexually explicit material that is unrelated to any ministry project addressing the prevention/treatment of addictions; and, producing, distributing, collecting or viewing sexually explicit content on employer owned technology, or allowing anyone else to do so.
- B. **Reporting of Child Pornography.** If a Church Worker encounters Child Pornography, they must report it to law enforcement; see the external and internal reporting procedures outlined below.

V. **PROCEDURES FOR REPORTING SEXUAL MISCONDUCT AND CHILD ABUSE/NEGLECT.** Church Workers shall comply with civil law with regard to reporting allegations of Sexual Misconduct or Child Abuse/Neglect and will cooperate with any investigation.

A. **General Reporting Requirements.** Under this Code of Conduct, there are two distinct types of reporting for suspected or known instances of Sexual Misconduct or Child Abuse/Neglect:

External reporting – external reporting involves notifying local law enforcement or the local department of social services of suspected instances of **Child Abuse/Neglect**.

Internal reporting – internal reporting provides notice to Archdiocesan officials of known or suspected instances of any **Sexual Misconduct** (no age limit) or **Child Abuse/Neglect** and allows the Archdiocese to investigate and, as appropriate, apply corrective measures.

NOTE: All Church Workers are mandatory reporters of Child Abuse/Neglect pursuant to this Code. Church Workers must immediately report any suspected instances of Child Abuse/Neglect to two different groups: first, report externally to the appropriate local civil authority; second, report internally to the appropriate office within the Archdiocese of Denver (see below for listing of such offices).

B. **Requirements of the Colorado Child Abuse/Neglect Reporting Law.** In accordance with this Code, ALL Church Workers **MUST** report allegations of Child Abuse/Neglect in strict compliance with the Colorado Child Abuse/Neglect reporting laws (please see Appendix B to this Code).

All Church Workers must remember:

- 1. **Child Abuse/Neglect Reports Must Be Made Promptly.** Suspected or known instances of Child Abuse/Neglect should be promptly reported to local law enforcement authorities or to the local department of social services in the county in which the Child resides. Further, each oral report must

be followed immediately by a written report to the local law enforcement authority or the county department of social services.

2. *All Church Workers Have a Duty to Report Child Abuse/Neglect.* It is the policy of the Archdiocese of Denver that no Church Worker is exempt from the reporting requirements of the Colorado Child Abuse/Neglect reporting law, except for information received by a Priest secured through the Sacrament of Confession.
3. *Responsibility to Ensure Compliance with Reporting Child Abuse/Neglect.* Every supervisor shares the responsibility to ensure compliance with external and internal reporting requirements. Every supervisor to whom a report is made must confirm that the local department of social services or the local law enforcement agency and the Archdiocesan officials designated to receive these reports have been notified.
4. *Policies and Procedures for Student Reporting Child Abuse/Neglect.* In the case of Minors who are students at archdiocesan schools or at parish schools, the Superintendent of Catholic Schools is authorized to promulgate and disseminate procedures for students and parents/legal guardians who believe they have been subjected to Child Abuse/Neglect by any Church Worker for the reporting of such misconduct. Once such a report is received, the reporting and investigation procedures set forth below apply.

- C. **External Reporting Pursuant to Colorado Child Abuse/Neglect Reporting Laws.** All Church Workers must report allegations of Child Abuse/Neglect in accordance with the Colorado Child Abuse/Neglect reporting laws (see Appendix B) immediately. A report to the Vicar for Clergy, to the Superintendent of Catholic Schools, to the Director of Human Resources, and/or to the Office of Minor and At-Risk Adult Protection, does not relieve any individual from the duty to report Child Abuse/Neglect to the civil law authorities.

Reporting can be made to the following state-wide phone number:
1-844-CO-4-KIDS (1-844-264-5437)

Per the State of Colorado, this number is designed to provide one, easy-to-remember phone number for individuals to use state-wide to report suspected Child Abuse/Neglect. The hotline serves as a direct, immediate and efficient route to Colorado's 64 counties and two tribal nations, which are responsible for accepting and responding to Child Abuse/Neglect inquiries and reports. All callers will be able to speak with a call-taker 24 hours a day, 365 days a year. See also the website of the Archdiocese of Denver's Office of Minor and At-Risk Adult Protection: <http://archden.org/child-protection>

All Church Workers must remember the following:

1. *No Liability Arises from Reporting.* No one who reports a known or suspected incident of Child Abuse/Neglect shall be civilly or criminally liable for any report required by law, unless it can be proven that a false report was made and that the person knew that the report was false, or it was made with reckless disregard for the truth. No one should therefore fear for his/her own liability in making a report in good faith, even if the report turns out to be without substance. On the other hand, anyone who is required to report and who does not do so, faces possible civil and criminal liability. Therefore, if in doubt, make the report.
2. *A Report is Required Whenever there is Reason to Believe the Allegation.* Even if there is no evidence legally admissible in court, you must make a report if there is reason to believe that abuse has occurred/is occurring. "Reason to believe" includes any evidence that, if presented to a reasonable and prudent person, would cause that person to believe that a Child has been/is being abused/neglected.

- 3. No One Is Bound to Report Unreliable Rumors of Alleged Abuse with "No Reason to Believe." In case of doubt about a situation, however, you should discuss it with the local county department of social services or the local law enforcement authority using a hypothetical situation. If you are advised to report, you must do so immediately.

D. Internal Reporting – All Instances and Suspected Instances of Sexual Misconduct (all ages, and inclusive of Sexual Harassment) and Child Abuse/Neglect. All internal reporting must be done immediately.

- 1. Minors. The Office of Minor and At-Risk Adult Protection oversees the internal reporting process with regard to instances and suspected instances of Child Abuse/Neglect.

One critical role of the Office of Minor and At-Risk Adult Protection is: (i) to ensure that each allegation is handled in accordance with the policies of the Archdiocese and with the requirements of the Colorado Child Abuse/Neglect reporting laws; (ii) to assist the reported victim and/or their family in obtaining, if appropriate, pastoral assistance, including, but not limited to spiritual guidance and professional counseling; and (iii) ensuring that the reported victim and/or their family knows of their right to make a report to civil law authorities, and supporting him/her/them in the decision to do so.

Any internal report involving Child Abuse/Neglect should be made directly to the Office of Minor and At-Risk Adult Protection:

Archdiocese of Denver Confidential Abuse Reporting Line	720-239-2832
--	---------------------

See also the website of the Archdiocese of Denver’s Office of Minor and At-Risk Adult Protection:
<http://archden.org/child-protection>

A copy of any written reports involving Child Abuse/Neglect filed with local departments of social services or with local law enforcement authorities should be forwarded to the Office of Minor and At-Risk Adult Protection. These written reports should be sent in a sealed envelope, addressed to the “Office of Minor and At-Risk Adult Protection” and marked “Confidential”.

- 2. Adults. All reports of instances or suspected instances of Sexual Misconduct involving only adults should be made to one’s **immediate supervisor** or to one of the **following administrative offices within the Archdiocese of Denver**, as appropriate:

Vicar for Clergy	303-715-3197
Superintendent of Catholic Schools	303-715-3132
Executive Director of Human Resources	303-715-3193

- E. **Catholic Bishop Abuse Reporting Service.** In 2019, a reporting resource was created to gather and relay reports of sexual misconduct involving bishops of the United States, and reports of their intentional interference in a sexual abuse investigation:

<http://www.reportbishopabuse.org>

or

1-800-276-1562

VI. INVESTIGATION PROCEDURES.¹⁵

- A. **Commencement of Investigation.** Once an incident of alleged Sexual Misconduct/Child Abuse/Neglect is received, and external and internal reporting has occurred, an investigation shall immediately commence. Every investigation will be guided by Christian care for the reported victim, his/her family, the person reporting the incident, and the accused, all in keeping with the provisions of c. 220 of the Code of Canon Law.

The investigation procedures, persons, offices, and archdiocesan bodies involved are as follows:

1. *Allegations Against Church Workers Who Are Other Than Clergy, Seminarians, and Members of Religious Communities.* The **Office of Minor and At-Risk Adult Protection** will ordinarily serve as the primary investigative coordinator to aid a person alleging Child Abuse/Neglect by any Church Worker other than Clergy, Seminarians, and members of religious communities. Depending on the nature of the complaint and the age of the alleged victim, the Office of Minor and At-Risk Adult Protection may be assisted by, or cede oversight of the investigation to, the **Archdiocese of Denver's Superintendent of Catholic Schools** (who will ordinarily serve as the primary coordinator of investigations involving Sexual Misconduct or Child Abuse/Neglect within a parish school or archdiocesan school), and/or to the **Archdiocese of Denver's Executive Director of Human Resources** (who will ordinarily serve as the primary coordinator of the investigation into Sexual Misconduct involving all other Church Workers).
2. *Allegations Against Clergy and Seminarians.* Aided by the **Office of Minor and At-Risk Adult Protection**, the **Vicar for Clergy** will ordinarily serve as the primary coordinator of the investigation for a person alleging Sexual Misconduct or Child Abuse/Neglect (regardless of the age of the alleged victim at the time of the alleged occurrence) by any member of the Clergy or a Seminarian.¹⁶
3. *Allegation Against a Member of a Religious Community Serving in the Territory of the Archdiocese.* See Section C, below, and see Appendix D for procedures involving an accusation of Sexual Misconduct or Child Abuse/Neglect against a member of a religious community serving in the Archdiocese.

¹⁵ These procedures reflect the general procedures for investigating penal crimes according to the norms of canon law, especially canons 1717-1719 of the 1983 Code of Canon Law, *Sacramentorum Sanctitatis Tutela*, issued *motu proprio* by Pope St. John Paul II in 2001, *Normae de gravioribus delictis*, issued by Pope Benedict XVI in 2010, and the *Essential Norms for Diocesan/Eparchial Policies Dealing with Allegations of Sexual Abuse of Minors by Priests or Deacons* (hereafter, "*Essential Norms*"), issued by the United States Conference of Catholic Bishops (USCCB) in 2006.

¹⁶ "Clergy" or a "Clergy member" are those who have been ordained (c. 266); a "seminarian" is defined as any person studying for the Priesthood or Diaconate (whether permanent or transitional) and enrolled at a (major) seminary located in the territory of the Archdiocese of Denver, or any person sponsored by the Archdiocese of Denver to study for the Priesthood or Diaconate (whether permanent or transitional) and enrolled at another seminary. Note: see Part II: Section VI. E. regarding the procedure to be followed in the event of allegations against extern clergy serving in the territory of the Archdiocese of Denver.

4. *The Archdiocese of Denver Review Board ("Review Board")*. The Review Board functions "as a confidential consultative body to the Bishop in discharging his responsibilities" pertaining to allegations of Sexual Misconduct involving a Minor.¹⁷ Confidentiality shall be maintained by the Review Board to the extent permitted by law. The Review Board and its activity are governed by its Canonical Statutes (see Exhibit XVI of the Archdiocese of Denver Pastoral Handbook).
 5. *Legal counsel*. Legal counsel advising the Archdiocese of Denver in these matters will be notified of every investigation, will be kept informed throughout the process, and is authorized to attend all Review Board meetings.
 6. *Independent Investigator*. The Archdiocese will contract with a private investigator (or private investigation firm) that is competent and qualified to conduct investigations into such matters. It will not be required that this individual be a Catholic. This person will not be employed by the Archdiocese in any other capacity.
 7. *Victim Assistance Coordinator*. A mental healthcare professional hired as an independent contractor by the Archdiocese who serves as the primary liaison with victims, advocating and caring for their needs, communicating information about the process, arranging ongoing support, etc.
- B. Internal Investigation Procedures Concerning Allegations of Sexual Misconduct/Child Abuse by a Church Worker other than Clergy, Seminarians and Members of Religious Communities.** If the reported incident involves alleged Sexual Misconduct/Child Abuse/Neglect by any Church Worker other than Clergy, Seminarians or Members of Religious Communities, and depending on the age of the alleged victim and the nature of the complaint, then the Executive Director of Human Resources and/or the Superintendent of Catholic Schools, as appropriate, and after consulting with the Office of Minor and At-Risk Adult Protection, will coordinate an investigation.
- C. Internal Investigation Procedures Concerning Allegations of Sexual Misconduct/Child Abuse/Neglect by Clergy or Seminarians.**
1. *The Opening of the Preliminary Investigation*. If the reported incident involves alleged conduct by a member of the Clergy or by a Seminarian, then the Vicar for Clergy, after consulting with the Office of Minor and At-Risk Adult Protection, will coordinate an investigation. If the allegation is credible, meaning the date(s) and location of the reported Child Abuse/Neglect coincide with the assignment of the accused and the victim was also present at the location during the date(s), and the report is firsthand¹⁸, meaning that the victim is the one denouncing the accused, then the Vicar for Clergy will report the allegation to the Archbishop, who shall then open a Preliminary Investigation by decree according to cc. 1717-1719 .
 - (a) *Pastoral Response to the Reported Victim*. When any claim is made with reasonable grounds to believe that it is truthful, the Victims Assistance Coordinator will promptly offer to meet with the reported victim to offer pastoral encouragement and open communication with the Archdiocese.
 - (b) *Notification*. The accused will be informed of the specific allegations that have been made against him and will have the opportunity to ask clarifying questions before responding to the allegation. If reasonable grounds exist to believe the accusation, the accused will be

¹⁷ *Essential Norms*, art. 4.

¹⁸ If the report is secondhand, at least one other point of supporting information will be needed in order to open a preliminary investigation.

informed that any statements or admissions by the accused can possibly be used against him in any subsequent civil law and/or canonical proceeding.

- (c) Legal/Canonical Counsel. The accused will also be advised to consider retaining his own civil law and/or canonical counsel, as appropriate.¹⁹
 - (d) Precautionary measures pursuant to c. 1722 (Administrative Leave for Clergy). If deemed to be in the best interest of the alleged victim, the accused or the Archdiocese, then in the sole judgment of the Archbishop or his designee, the accused shall be relieved of his responsibilities and be placed on administrative leave pending the outcome of any investigation. The Archbishop may also limit or revoke ministerial faculties, withdraw the accused from the exercise of sacred ministry or any ecclesiastical office or function, impose or prohibit residence in a given place or territory, and prohibit public participation in the Most Holy Eucharist pending the outcome of the process.²⁰
 - (e) Presumption of innocence.²¹ Any of the actions taken above shall not be interpreted to imply guilt on the part of the accused.
2. Every Credible Reported Incident Will Be Pursued Promptly. When an allegation of Sexual Misconduct or Child Abuse/Neglect is made, the Vicar for Clergy will confer with the Office of Minor and At-Risk Adult Protection. If the allegation is determined to be credible, the Review Board will be notified of the pending matter. Once law enforcement has concluded its process (if any process is initiated), an Independent Investigator will be charged with finding evidence to substantiate or dismiss the case. Once this investigation is concluded, the Review Board will convene to receive the report from the investigator, hearing from the accused, and deliberate. It may be the case that such definitive evidence substantiating the accusation exists, the Archbishop can act without convening the Review Board.
 3. Clergy not Incardinated in the Archdiocese Subject to Investigation and Removal. For clergy who are incardinated in other dioceses or are members of religious orders, the above steps will be taken by the archdiocese with the cooperation of the accused cleric's bishop or religious superior if the incident occurred at a parish or in relation to service at that parish or any other archdiocesan entity. This includes, as set out above, imposing precautionary measures pursuant to c. 1722 and revoking or limiting of ministerial faculties. If the incident occurred at an entity independent from the archdiocese (e.g., an entity owned and operated by the religious order), the order's investigation process will be followed. Adherence to archdiocesan policy, especially in the removal of a cleric from ministry when accused of sexual abuse of a minor, will be closely monitored by the Vicar for Clergy and the Office of Minor and At-Risk Adult Protection.
 4. Findings of the Review Board. The Review Board will be asked to give a report to the Archbishop including their judgment on the veracity of the claim and recommendations for next steps. Once the Archbishop has made a determination in the matter, both the alleged victim and the accused will be promptly advised.

¹⁹ *Essential Norms*, art. 6.

²⁰ CIC, c. 1722 and *Essential Norms*, art. 6.

²¹ *Essential Norms*, art. 6.

Depending on the conclusion, the Archbishop will, at his discretion, do one of the following:

- (a) Substantiated Claims Against Clergy Regarding Reserved Delicts.²² If the Vicar for Clergy and the Review Board find the accusation to be substantiated regarding a reserved delict (which includes Sexual Misconduct against a Minor, cf. c. 1395 §2) and the Archbishop deems that the claim has the *semblance of truth*, regardless of any pending civil investigation (which will continue its course), he is to close the preliminary investigation according to c. 1718 and send the file to the Congregation of the Doctrine of Faith.²³ The Archbishop is required to await further instruction from the Congregation before proceeding further. Pursuant to Article 8 of the *Essential Norms*, when a single, confirmed act of Sexual Misconduct against a Minor “*is admitted or is established after an appropriate process in accord with canon law*” – including an incident from the past – the offending Cleric will be removed permanently from ministry.
- (b) Substantiated Claims Against Clergy Regarding Other Forms of Misconduct including Acts of Sexual Misconduct with an Adult. If the investigation leads to a substantiated claim regarding other acts of Misconduct (that is, those not reserved to the Holy See, and thus, not involving Minors), the Archbishop may choose to consult the Clergy Misconduct Advisory Committee (CMAC) before closing the preliminary investigation according to c. 1718 and will then decide how best to proceed, according to canon law, possibly through an administrative penal process or a judicial penal process (cf. cc. 1720-1721).
- (c) Further Action Involving Allegations Against Clergy.
 - (1) Damage. In the event that it is determined that any Archdiocesan Clergy has indeed caused damage to any person, the Review Board or Clergy Misconduct Advisory Committee shall make a written report with recommendations concerning fitness for ministry.
 - (2) Psychological Evaluation. Regardless of whether the Cleric admits or denies that Sexual Misconduct with a minor has occurred, and if the allegations are determined sufficiently serious and the evidence so warrants, the Cleric will be asked to participate voluntarily in a professional, independent psychological evaluation at a time and place determined by the Archbishop or his designee.²⁴ Informed decisions concerning further active ministry can be made only after receiving the results of this evaluation and pending further investigation of any allegations. The resulting professional evaluation will not be considered therapy, but rather a professional psychological assessment of fitness to remain in ministry. The Archbishop, upon receipt of the report, will evaluate it personally with the Clergy member in an effort to arrive at a mutual agreement on a response and, if applicable, subsequent treatment. If there is no mutual agreement between the Archbishop and the Clergy member, the Archbishop may act as he deems appropriate to protect those in the community who might be at risk and to promote the common good of the Church, which is the salvation of souls.²⁵

²² Delicts can be described as crimes acknowledged in canon law, that is, external violations of canon law that may be subject to a penalty (c. 1321, c. 1399). Reserved delicts are those which are subject exclusively to the authority of the Holy See in regard to judgment of the delict and the imposition/declaration of a penalty. In regard to Sexual Misconduct, the reserved delicts are specified in *Normae de gravioribus delictis*, articles 4 §1 1° and 4° and article 6 §1.

²³ *Normae de gravioribus delictis*, art. 16.

²⁴ *Essential Norms*, art. 7.

²⁵ CIC, cc. 223 §2; 381 §1; 383 §1.

- (d) Substantiated Claim Against Seminarians. While not members of the Clergy until ordination, seminarians have the goal of ordination and therefore come under the jurisdiction of the Vicar for Clergy. If the investigation leads to a substantiated claim of Sexual Misconduct with a Minor, the Archbishop will close the preliminary investigation according to c. 1718 and immediately dismiss the seminarian from formation.
- (e) Unsubstantiated Claim. If the investigation (including any investigation conducted by civil law authorities) leads to the conclusion that the allegations are unsubstantiated, the case will be closed according to c. 1718. A record of the complaint, and the Clergy member's or Seminarian's response (as applicable), as well as the conclusions of the investigation, will be maintained pursuant to canons 1719 and 489 §2. A summary of the complaint and the results of the investigation will be made a permanent portion of the accused's personnel file. If necessary, every step possible will be made to restore the good name of the Clergy member or the Seminarian, as applicable. In all circumstances, the Archdiocese will seek to treat all parties with pastoral sensitivity and with due regard to the privacy rights of all concerned.
- (f) Other General Principles to be Followed.
- (1) In every confirmed case of Sexual Misconduct, especially those involving Minors, the Archbishop or his designee, if requested, will meet personally with the victim and his/her family.
 - (2) There shall be a pastoral response to any accused Clergy member. In keeping with canon law, the Vicar for Clergy will offer an accused Clergy member professional assistance for his own healing and well-being.²⁶
 - (3) If disciplinary action is indicated against a Clergy member, the proper canonical processes shall be observed and the provisions of canon law will be followed. These provisions may include a request by a Clergy member for dispensation from the clerical state, or a request by the Archbishop for his dismissal from the clerical state even without the Clergy member's consent. For the sake of due process, the accused will be encouraged again to retain civil law and canonical counsel.²⁷ The cost of legal assistance shall be borne by the Clergy member.
 - (4) As appropriate to the circumstances, there shall be a pastoral response to the wider Church and community. The Archbishop or his designee, as necessary, will ensure effective communication and pastoral response to the people of the parish or community where the accused Clergy member is or has been assigned, or where the reported misconduct occurred. Note that any media contact or inquiries regarding such matters should be addressed only by the Office of Marketing and Communications. Please see Section VII, below, for further details regarding the role of the Archdiocese of Denver's Office of Marketing and Communications.
- (g) Assignment, Transfer, and Residence of Clergy. No Clergy member who has committed an act of Sexual Misconduct with a Minor may be transferred for ministerial assignment to another diocese/eparchy or religious province. Before a Clergy member can be transferred for residence to another diocese/eparchy, his religious ordinary shall forward in a confidential manner to the local bishop/eparch and religious ordinary (if applicable) of the

²⁶ CIC, c. 384.

²⁷ *Essential Norms*, art. 8a.

proposed place of residence any and all information concerning any act of Sexual Misconduct against a Minor and any other information indicating that he has been, or may be, a danger to Minors. This shall apply even if the Clergy member will reside in the local community of an institute of consecrated life or society of apostolic life (or, in the Eastern Churches, as a monk or other religious, in a society of common life according to the manner of religious, in a secular institute, or in another form of consecrated life or society of apostolic life). Every bishop/eparch or religious ordinary who receives a member of the Clergy from outside his jurisdiction shall obtain the necessary information regarding any past act of Sexual Misconduct against a Minor by the Clergy member in question.²⁸ Any member of the clergy found to have a substantiated instance of the sexual abuse of a minor will be permanently removed from ministry and, if warranted, dismissed from the clerical state. See Charter, art. 5, and Essential Norms, no. 5.

- D. Allegations Against Members of Religious Communities Serving in the Territory of the Archdiocese.** Under canon law, members of religious communities serving in the territory of the Archdiocese belong to communities separate from the Archdiocese and are responsible to their own religious superiors. Special procedures necessarily govern the response to allegations against members of religious communities residing or ministering within the territory of the Archdiocese (see Appendix D).
- E. Allegations Against Extern Clergy Serving in the Territory of the Archdiocese.** All pertinent information concerning allegations against Clergy not incardinated in the Archdiocese of Denver will be forwarded as soon as possible to the bishop of the diocese in which that Cleric is incardinated.²⁹ Although the preliminary investigation will be conducted by the competent authority in that diocese, the Vicar for Clergy is responsible for coordinating the transfer of all pertinent information. In addition, the Vicar for Clergy will act as liaison with the other diocese and will assist that diocese as requested and insofar as assistance is deemed possible and appropriate.
- F. Investigations Into Alleged Sexual Misconduct That Constitute Sexual Harassment.** If the allegations of Sexual Misconduct constitute Sexual Harassment directed at a Church Worker and the Review Board concludes that the matter is not a proper subject for consideration by them, the procedures for investigation set forth in Appendix A entitled “Harassment Reporting Procedures” shall apply.
- G. Action Upon Completion of Investigation.**
1. **Outcomes.** Should the investigation reveal that Sexual Misconduct has occurred, corrective action shall be taken. Corrective action against Clergy members will be taken as set forth above. For all others who have been found to have engaged in Sexual Misconduct, disciplinary action, up to and including termination of employment, will take place. Any church worker who has been found to have a substantiated instance of sexual abuse of a minor will be permanently removed from work/ministry.
 2. **Record Keeping.** Records of allegations of sexual abuse of a minor, including document investigations and outcomes, will be kept in both the Office of Minor and At-Risk Adult Protection electronic database and in the church worker’s corresponding personnel file.

²⁸ Ibid., art. 12.

²⁹ According to canons 265 and 266, through ordination to the diaconate, a man becomes a member of the clergy and, at the same time, is *incardinated* in the diocese, particular church, personal prelate, institute of consecrated life, or society of apostolic life, for whose service he has been advanced.

VII. COMMUNICATIONS.

Regular, accurate and responsible communications are critical in our efforts to protect Minors in our care and to respect the rights of the accused. The Archdiocese of Denver's Office of Marketing and Communications will assist the Archbishop, or his designee, in providing detailed information on safe environment programs, related policies and procedures, the Code of Conduct, and reporting requirements of Church Workers.

The Office of Marketing and Communications and the Office of Minor and At-Risk Adult Protection will publicize Colorado abuse reporting requirements and relevant telephone numbers to assist those individuals seeking to make a report. These communications will be accomplished through available archdiocesan media, including a website focusing on Child and Youth Protection. The site is available on the Archdiocese of Denver's website (www.archden.org), providing 24-hour access to information related to the protection of Children. The Archdiocese's periodicals, the *Denver Catholic* and *El Pueblo Católico*, will publish periodic notices reminding readers where to locate Archdiocesan policies on abuse and how to file reports.

In the event of a report of Sexual Misconduct/Child Abuse/Neglect the Archdiocese commits itself to communicating openly and fully with any affected parish or community, consistent with respect for the privacy of the individuals involved and any ongoing legal processes.

The Office of Marketing and Communications will utilize the *Denver Catholic*, *El Pueblo Católico*, the Archdiocese of Denver website, press releases and other available Archdiocesan and non-Archdiocesan media to assist in providing clear communications as appropriate. If possible, the accused will be notified in advance of the nature of any such public disclosure and will be invited to add remarks.

To encourage responsible and accurate coverage in the media, the Office of Marketing and Communications will serve as the primary spokesperson regarding allegations of misconduct.

PART III **SOCIAL MEDIA POLICY**

This policy establishes minimum procedures for the use of social media and the means of social communication in the course of conducting the Church's ministry and related objectives by Church Workers. According to the law of the Church, the phrase "means of social communication" encompasses any and all forms of communication including print or electronic, analog or digital, or communication using any other technological means.

With human interaction increasingly taking place in the digital sphere through various means of social communication, much of the Church's ministry and work is being conducted online. To that end, Church Workers shall never forget the public and far-reaching nature of the Internet. As opposed to print publications that have a more limited circulation, anything published on the Internet can be disseminated around the globe in a matter of seconds, and it cannot be withdrawn.

All Archdiocesan departmental, parish and educational institution social media content shall adhere to applicable laws, regulations and policies including information technology, public relations, and records management policies.

Church Workers shall ensure that anything they post online, whether it is in a personal or professional capacity, reflects the values of the Catholic Church and the dignity of the human person.

Parish Pastors and ministry heads are to monitor their parish/ministry websites, social media sites, and blogs to ensure they are being used to conduct ministry consistent with the values and teachings of the Catholic Church.

Church Workers and students involved with Catholic schools should review and understand the policies of their school with regard to internet use.

Church Workers with personal websites and personal blogs shall not engage in activity that contradicts the values and teachings of the Catholic Church.

Church Workers shall act in accord with this Code of Conduct when they publish anything online or when they interact with others using social networks or new media technologies.

A Church Worker who sends, intentionally receives, or solicits sexually explicit, illegal, or other sordid material from another party, whether words, images, or products, by any means of social communication, whether in analog or digital format or in print media is subject to discipline up to and including termination of employment.

Please refer to Part I: Section II ("Ethical Standards in Professional Relationships and in Job Duties") for guidance regarding behavior, including the use of social media, that violates standards of safe environment for minors, elders, and at-risk adults, other immoral or unethical conduct, actions, or lifestyles that has an adverse impact on the Church, the Archdiocese, or the employee's job, or that becomes publicly scandalous as determined by the Archbishop or his designee.

APPENDIX A

HARASSMENT REPORTING PROCEDURES

The Archbishop holds every person associated with the Archdiocese in an official capacity accountable for maintaining the integrity of all ministerial and professional relationships. Any time that a Church Worker, while exercising his/her duties, engages in the harassment of another, he/she involves himself/herself in unethical and potentially unlawful acts. The Archdiocesan Ecclesiastical Organizations will not tolerate any form of sexual, racial, ethnic, national origin or youth peer sexual harassment, nor tolerate any retaliation against any employee, volunteer, or student for refusing unwelcome harassing overtures, for reporting instances of harassment, or for providing statements or evidence related to alleged harassment.

“Sexual harassment” is any unwelcome sexual advance, request for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature when submission to or rejection of such conduct is used as the basis for employment decisions, or such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with a person’s work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment. Sexual harassment does not refer to behavior or compliments of a socially acceptable nature; it refers to behavior that, to a reasonable person, is unwelcome, that is personally offensive, lowers morale, and consequently interferes with work effectiveness. It can be verbal, non-verbal, or physical.

“Youth peer sexual harassment” is any unwelcome sexual advance, request for sexual favors, or other verbal or physical conduct of a sexual nature by or between Minors involved in any Church activity which has the purpose or effect of intimidating, embarrassing, or humiliating the other person.

If a Church Worker believes that he/she has been harassed, he/she should immediately notify their immediate supervisor. If the immediate supervisor is the source of the alleged harassment, or if the Church Worker is uncomfortable for any reason going to his/her immediate supervisor, then the Church Worker should report the problem to the supervisor's supervisor, to the Archdiocese of Denver’s Vicar for Clergy or to the Archdiocese of Denver’s Director of Human Resources. Church Workers in the schools may also report allegations of harassment to the school principal, pastor of the parish school (as applicable), or to the Archdiocese of Denver’s Superintendent of Catholic Schools.

A Church Worker who brings a complaint in good faith will be listened to attentively and treated with respect. Upon receipt of such a report, a representative of the Archdiocese will carefully investigate the matter, and question all who may have knowledge of either the incident in question or similar problems. To the extent permitted by law, the investigator(s) shall take reasonable steps to preserve the confidentiality of the circumstances and any findings. During the investigation, the applicable Archdiocesan Ecclesiastical Organization may, at its sole discretion, take interim actions such as separating employees and suspending the accused, with or without pay. A copy of the investigation will be forwarded upon completion and as soon as possible to the Archdiocese of Denver’s Executive Director of Human Resources and, in the event of a school employee, to the Archdiocese of Denver’s Superintendent of Catholic Schools.

At the completion of an investigation, necessary and appropriate remedial action shall be taken. This shall include communication with the individual(s) that brought the accusation and with the accused. Any employee who has been found, after investigation, to have engaged in behavior that the Archdiocese deems inappropriate or a violation of this Code will be subject to discipline, which may include immediate termination.

APPENDIX B

COLORADO CHILD ABUSE/NEGLECT AND CHILD SEXUAL ASSAULT REPORTING ACT REQUIREMENTS

In Colorado, as in other states, Child Abuse/Neglect and Child Sexual Assault are crimes. Colorado also has a specific statute, which requires that Child Abuse/Neglect and Child Sexual Assault be reported to the county department of social services or to the local law enforcement agency. Reporting is critical. Not only is it required by law, but it is often the first step in our criminal justice system that enables law enforcement to stop the abuse and prosecute those responsible. The Colorado reporting statute requires that any person who has reasonable cause to know or suspect that a Child has been subjected to abuse or neglect or sexual assault or who has observed a Child being subjected to circumstances or conditions which would reasonably result in abuse or neglect or sexual assault shall report the matter immediately to:

- (1) a local law enforcement agency; or
- (2) the county department of social services.

A “**Child**” is defined as any person under the age of 18.

Included, but not limited to, the persons who are required to immediately report any known or suspected Child Abuse/Neglect or Sexual Assault to the county or district department of social services or local law enforcement agency are the following professionals:

- (1) a member of the Clergy (unless a Priest has information secured through the Sacrament of Confession);
- (2) a registered nurse or licensed practical nurse;
- (3) a public and private school official or employee;
- (4) a social worker or worker in a family care home or day care center;
- (5) a mental health professional;
- (6) a psychologist;
- (7) a coach, assistant coach, etc.

Any other person may report known or suspected Child Abuse/Neglect or Sexual Assault to the local law enforcement agency or to the county or district department of social services. Any person who willfully violates the mandatory reporting provision of this statute commits a Class 3 misdemeanor. A separate Colorado statute provides that a person reporting an incident of alleged Child Abuse/Neglect or Sexual Assault “acting in good faith in making the report shall be immune from liability, civil or criminal, or termination of employment that otherwise might result by reason of such reporting.” Colo. Rev. Stat. §19-3-309, and Colo. Rev. Stat. §18-6-401(4).

Colorado law changes from time to time by enactment of new legislation or by amendments to existing statutes and through judicial interpretations. Accordingly, it is beyond the scope of this Code to provide a current and comprehensive list of all the laws that bear upon Sexual Misconduct and Child Abuse/Neglect. However, assistance will be given to all Church Workers having any questions or seeking knowledge concerning any of the laws governing these areas.

Be aware that the following statutes may have been amended by the time you have read this section.

The primary areas of concern are:

- (1) **Sexual Assault, Colo. Rev. Stat §18-3-402.** Any individual who knowingly inflicts sexual penetration or sexual intrusion upon a victim without the victim's consent; or when the victim is incapable of appraising the nature of his/her own conduct or who is physically helpless or drugged commits a sexual assault. Sexual assault is a Class 4 Felony. If the victim is over 15 years of age, but less than 18 years of age and the individual is more than 10 years older than the victim, and the victim consented to the sexual contact, it is a Misdemeanor.
- (2) **Unlawful Sexual Contact, Colo. Rev. Stat §18-3-404.** Any individual who knowingly subjects a victim to any sexual contact commits unlawful sexual contact when the victim does not consent; or the victim is incapable of appraising the nature of his/her own conduct; or who is physically helpless and the individual knows the victim is physically helpless; or the individual has drugged the victim without the victim's consent and the victim's power to appraise or control the victim's conduct is impaired by such drugs or alcohol (a misdemeanor unless the individual uses force, intimidation or threat against the victim, in which case it is a felony).
- (3) **Unlawful Sexual Contact, Colo. Rev. Stat §18-3-404.** Any individual who knowingly, with or without sexual contact induces or coerces a child under 18 to expose intimate parts or to engage in any sexual contact, intrusion, or penetration with any person for the purpose of the individual's sexual gratification, commits unlawful sexual contact (a felony).
- (4) **Sexual Assault on a Child, Colo. Rev. Stat. §18-3-405.** Any individual who knowingly subjects another to any sexual contact commits sexual assault on a Child if the victim is less than 15 years of age and the individual is at least 4 years older than the victim (a felony; under certain circumstances, a person can be sentenced to a potential life sentence in prison).
- (5) **Sexual Assault on a Child By One in a Position of Trust, Colo. Rev. Stat. §18-3-405.3.** Any individual who knowingly subjects another to any sexual contact commits "sexual assault on a Child by one in a position of trust" if the victim is less than 18 years of age and the individual committing the offense is one in a position of trust with respect to the victim. "Position of Trust" is defined under Colorado law as: a parent of one acting in place of a parent charged with a parent's rights, duties, or responsibilities concerning a child, including a guardian or someone otherwise responsible for the general supervision of a child's welfare, or a person charged with any duty or responsibility for the health, education, welfare or supervision of a child, including foster care, child care, family care, or institutional care, either independently or through another, no matter how brief at the time of the unlawful contact. Colo. Rev. Stat. §18-3-401 (3.5). A conviction under this statute may subject an individual to a potential life sentence.
- (6) **Sexual Assault on a Client by a Psychotherapist, Colo. Rev. Stat. §18-3-405.5.** A psychotherapist (which is defined under this statute as any person who performs or purports to perform psychotherapy, when such person is licensed by the state), commits aggravated sexual assault if he/she knowingly inflicts sexual penetration or sexual intrusion on a victim or if the sexual penetration or intrusion occurred by means of therapeutic deception. Depending on the circumstances, sexual assault by a psychotherapist can be a felony or a misdemeanor.
- (7) **Sexual Exploitation of Children, Colo. Rev. Stat. §18-6-403.** Sexual exploitation of any Child under 18 constitutes a wrongful invasion of the Child's privacy and results in injury to the Child; any Child below the age of 18 is incapable of granting informed consent to the use of his or her body for a sexual purpose. To protect Children from sexual exploitation, it is necessary to prohibit the production of material which is derived from sexual exploitation and to exclude all such materials from commerce. Further, the mere possession of any sexually exploitative material results in continuing victimization of Children by the fact that such material is a permanent record of an act or acts of sexual abuse of a Child. Each time such material is shown or viewed, the Child is harmed. To stop the sexual exploitation and abuse of Children, the state has banned the possession of any sexually exploitative materials. Sexually exploitative material is defined as any photograph, motion picture, video, video tape, print, negative, slide, or other mechanically, electronically, chemically, or digitally reproduced visual material that depicts a child engaged in, participating in, observing, or being used for explicit sexual conduct. Sexual Exploitation of a child includes causing or permitting a child to engage in sexually explicit conduct for the production of sexually explicit materials; possessing such sexually explicit materials and/ or sharing such materials with any person.
- (8) **Enticement of a Child, Colo. Rev. Stat. §18-3-305.** A person commits the crime of enticement of a child if he/she invites or persuades, or attempts to invite or persuade a child under 15 to enter any vehicle, building, room or secluded place with the intent to commit sexual assault or unlawful sexual contact upon the necessary. Enticement of a Child is a felony.
- (9) **Internet Luring of a Child, Colo. Rev. Stat. §18-3-306.** Internet luring of a child occurs when a person communicates over a computer network, by telephone or text or instant message with a person who the person believes to be under 15, and the communication

describes explicit sexual conduct, and the person attempts to persuade the child to meet the individual for any purpose, and the person is more than 4 years older than the perceived child. Internet luring of a child is a felony.

- (10) **Internet Sexual Exploitation of a Child**, Colo. Rev. Stat. §18-3-405.4. Internet Sexual Exploitation of a Child occurs when an individual invites or entices a child the person believes is under 15 through communication through a computer network, telephone, data network, text message or instant message to expose or touch the child's own or another person's intimate parts or to observe the individual's intimate parts while communicating with the person through the computer network, telephone, data network, text message or instant message. This applies to individuals who are more than 4 years older than the child. This crime is a felony.
- (11) **Indecent Exposure**, Colo. Rev. Stat. §18-7-302. A person commits indecent exposure by knowingly exposing his/her genitals to the view of any person. The seriousness of the offense depends upon whether the age of the victim is 15 years or older.
- (12) **Criminal Invasion of Privacy**, Colo. Rev. Stat. §18-7-801. Criminal Invasion of Privacy occurs when a person observes or takes a photograph of another person's intimate parts without the person's consent in a situation where the person has a reasonable expectation of privacy. Criminal Invasion of Privacy is a misdemeanor.
- (13) **Invasion of Privacy for Sexual Gratification**, Colo. Rev. Stat. §18-3-405.6. Invasion of Privacy for Sexual Gratification occurs when a person observes or takes a photograph for the purpose of sexual gratification of another person's intimate parts without that person's consent in a situation where there was a reasonable expectation of privacy. This crime is a misdemeanor. It is a felony if the person who was observed or photographed was less than 15 and the actor was more than 4 years older than the victim.
- (14) **Child Abuse**, Colo. Rev. Stat. §18-6-401. A person commits child abuse if such person causes an injury to a child's life or health, or permits a child to be unreasonably placed in a situation that poses a threat of injury to a child's life or health, or engages in a continued pattern of conduct that results in malnourishment, lack of proper medical care, cruel punishment, mistreatment or an accumulation of injuries that ultimately results in the death of a child or serious bodily injury to a child. **Child abuse includes neglect and emotional abuse.** Child abuse also occurs when a child is allowed to observe, live in or be cared for in a residence, or allowed to ride in a vehicle that contains methamphetamine or items used in the production of methamphetamine, or where methamphetamine is manufactured. Child abuse can be a misdemeanor or a felony.

APPENDIX C

COLORADO ELDER ABUSE AND AT-RISK ADULT ABUSE REPORTING REQUIREMENTS

At-Risk Elder

As of July 1, 2014, Clergy Members are mandatory reporters³⁰ of elder abuse. **Mandatory reporters who witness or become aware that an “At-Risk Elder” has been or is at imminent risk of mistreatment** (which means abuse, caretaker neglect or exploitation) **shall report the situation to law enforcement within 24 hours** (UNLESS a Priest has this information secured through the Sacrament of Confession). There are criminal consequences for a mandatory reporter failing to report elder abuse, such as a Class 3 Misdemeanor. However, a person who files a report in good faith is immune from civil or criminal prosecution.

At-Risk Adult with an Intellectual and Developmental Disability

As of July 1, 2015, Clergy Members are mandatory reporters³¹ of the abuse or exploitation of an “At-Risk Adult with an Intellectual and Developmental Disability” (**Mandatory reporters who witness or become aware that such a person has been abused or exploited or is at imminent risk of mistreatment** (which means abuse, caretaker neglect or exploitation) **shall report the situation to law enforcement within 24 hours** (UNLESS a Priest has this information secured through the Sacrament of Confession). There are criminal consequences for a mandatory reporter failing to report such abuse, such as a Class 3 Misdemeanor. However, a person who files a report in good faith is immune from civil or criminal prosecution.

Please note the following definitions that are currently part of Colorado law on this topic:

“**Clergy Member**” means a **priest**; a **rabbi**; **duly ordained, commissioned, or licensed minister of a church**; **member of a religious order**; or a recognized leader of any religious body. “Clergy Members” therefore not only include pastors, parochial vicars, religious, etc., but also include deacons, including transitional deacons.

An “**At-Risk Adult with an Intellectual and Developmental Disability**” means a person who is 18 years of age or older and is a person with an “intellectual and developmental disability” (see the definition of such disability, below).

An “**At-Risk Elder**” is a person 70 years of age or older (regardless of whether the person suffers from a disability/impairment of any sort).

“**Abuse**” means any of the following acts or omissions committed against an at-risk adult with an intellectual or developmental disability, or against an at-risk elder: (a) the non-accidental infliction of bodily injury, serious bodily injury, or death; (b) confinement or restraint that is unreasonable under generally accepted caretaking standards; (c) subjection to sexual conduct or contact otherwise classified as a crime; and (d) caretaker neglect.

³⁰ Mandatory reporters include physical therapists; emergency medical service providers; chiropractors; physicians; surgeons; physicians’ assistants; osteopaths; physicians in training; podiatrists; occupational and physical therapists; medical examiners; coroners; registered nurses; licensed practical nurses; nurse practitioners; hospital and long-term care facility personnel engaged in the admission, care or treatment of patients; psychologists and other mental health professionals; social work practitioners; dentists; law enforcement officials and personnel; court-appointed guardians and conservators; fire protection personnel; pharmacists; community-centered board staff; personnel of banks, savings and loan associations, credit unions, another lending or financial institutions; caretaker, staff member, employee or consultant for a licensed or certified care facility, agency, home or governing board, including but not limited to home health providers; caretaker, staff member, employee of, or a consultant for, a home care placement agency, as defined in Colo. Rev. Stat. §25-27.5-102(5) and **clergy** (as defined in the children’s code, Colo. Rev. Stat. §19-3-304(2)(AA) and Colo. Rev. Stat. §13-90-107(1)(C)).

³¹ See footnote 34.

“Caretaker neglect” means neglect that occurs when adequate food, clothing, shelter, psychological care, physical care, medical care, or supervision is not secured for an at-risk adult with an intellectual or developmental disability, or secured for an at-risk elder, or is not provided by a caretaker in a timely manner and with the degree of care that a reasonable person in the same situation would exercise; except that the withholding, withdrawing, or refusing of any medication, any medical procedure or device, or any treatment, including but not limited to resuscitation, cardiac pacing, mechanical ventilation, dialysis, and artificial nutrition and hydration, in accordance with any valid medical directive or order or as described in a palliative plan of care shall not be deemed caretaker neglect. As used in this subsection, "medical directive or order" includes but is not limited to a medical durable power of attorney, a declaration as to medical treatment executed pursuant to section 15-18-104, Colo. Rev. Stat., a medical order for scope of treatment form executed pursuant to article 18.7 of title 15, Colo. Rev. Stat., and a CPR directive executed pursuant to article 18.6 of title 15, Colo. Rev. Stat.

“Intellectual and developmental disability” means a disability that manifests before a person reaches 22 years of age, that constitutes a substantial disability to the affected person, and that is attributable to mental retardation or related conditions, which include cerebral palsy, epilepsy, autism, or other neurological conditions when those conditions result in impairment of general intellectual functioning or adaptive behavior similar to that of a person with mental retardation.

“Exploitation” means an act or omission committed by a person who:

- A. Uses deception, harassment, intimidation, or undue influence to permanently or temporarily deprive an at-risk adult with an intellectual or developmental disability, or deprive an at-risk elder, of the use, benefit, or possession of his or her money, assets, or property;
- B. In the absence of legal authority:
 1. Employs the services of a third party for the profit or advantage of the person or another person to the detriment of the at-risk adult with an intellectual or developmental disability, or to the detriment of the at-risk elder; or
 2. Forces, compels, coerces, or entices an at-risk adult with an intellectual or developmental disability, or an at-risk elder, to perform services for the profit or advantage of the person or another person against the will of the at-risk individual; or
 3. Misuses the property of an at-risk adult with an intellectual or developmental disability, or an at-risk elder, in a manner that adversely affects the at-risk person’s ability to receive health care or health care benefits or to pay bills for basic needs or obligations.

APPENDIX D

PROCEDURES FOR RESPONDING TO ALLEGATIONS MADE AGAINST MEMBERS OF RELIGIOUS COMMUNITIES SERVING IN THE TERRITORY OF THE ARCHDIOCESE OF DENVER³²

Notification of the Religious Community. Allegations of Sexual Misconduct presented to the Archdiocese that involve a priest, brother, monk, sister, nun or other member of a religious community serving in an assignment from that community will be referred to the appropriate superior for investigation and appropriate action.

Investigation. When an incident is reported, the Archdiocese shall expect the accused's religious community to initiate an investigation immediately. The investigation will be done with the highest level of Christian care, concern and confidentiality (to the extent permitted by law) for the reported victim, his or her family, the person reporting the incident and the accused. A copy of the report resulting from the investigation shall be forwarded to the Archbishop as soon as it is completed in order to assist him in determining the appropriateness of future ministry or the granting of faculties. Any recommendation concerning further ministry or service in the Archdiocese will be considered by the Archbishop in consultation with the major superior or otherwise competent authority according to canon law.

Status of the Member of the Religious Community. As circumstances warrant, the Archbishop may immediately withdraw an accused's faculties in the Archdiocese and/or exercise of the external apostolate (c. 678), thereby making the individual ineligible for active ministry in the Archdiocese, pending the outcome of the accused's religious community's internal investigation and any outside investigation. Such action does not imply guilt on the part of the accused religious.

Pastoral Response to the Reported Victim. The Archbishop expects the religious community to provide a prompt and appropriate pastoral response to the reported victim.

Pastoral Response to the Accused. The religious community will attend to the spiritual, emotional and physical well-being of the accused.

Pastoral Response to the Church and Community. Depending upon the circumstances, the Archbishop, or his designee, will ensure appropriate communication and pastoral response to the people of the parish or community where the religious is assigned and/or where the reported misconduct occurred. It is Archdiocesan policy to deal as openly as possible with the parish or community, consistent with respect for the privacy of the individuals involved and any ongoing legal processes.

³² The Catholic Church recognizes several distinct forms of consecrated life. For the purposes of this Code, any member of a religious institute (c. 607), secular institute (c. 710), or society of apostolic life (c. 731) not incardinated in the Archdiocese is considered a member of a religious community.

APPENDIX E

ACKNOWLEDGMENT OF RECEIPT & AGREEMENT

I, the undersigned, hereby acknowledge that on the following date, _____, I received a copy of the Archdiocese of Denver's Code of Conduct.

I have since read its contents and understand its meaning and agree to conduct myself in conformity with its terms.³³

I understand that this *Acknowledgment of Receipt & Agreement* will be maintained in my personnel file.

Signature of Church Worker: _____

Printed Name of Church Worker: _____

Archdiocesan Ecclesiastical Organization: _____

Signature Date: _____

³³ As Catholic employers, we welcome and are grateful to Church Workers of all faiths who fill those positions that do not require they be filled by a fully initiated Catholic in the communion of the Catholic Church and intentionally living out the five precepts of the Church (*Catechism of the Catholic Church* §§2041-2043). If you fill such a position, and you are not a fully initiated Catholic in the communion of the Catholic Church and intentionally living out the five precepts of the Church, it is understood that certain provisions of the Code may not apply to you, such provisions consisting principally of those terms regarding involvement in parish life and the practicing of the sacraments (as referenced in Part I, Sections I.A. and I.D.3. of the Code). All other provisions of the Code apply to all Church Workers.

Muestra IV
del
Manual Pastoral de la Arquidiócesis de Denver



CÓDIGO DE CONDUCTA

Revisión en vigencia el 1 de julio del 2022
vers. 1.5

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.

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	29
APÉNDICE A: PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAR ACOSO	30
APÉNDICE B: REQUISITOS PARA DENUNCIAR CASOS DE ABUSO/NEGLIGENCIA DE NIÑOS Y AGRESIÓN SEXUAL EN COLORADO	31
APÉNDICE C: REQUISITOS PARA DENUNCIAR CASOS DE ABUSO DE ANCIANOS Y ADULTOS EN RIESGO	34
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	36
APÉNDICE E: ACUSE DE RECIBO Y ACUERDO	37

NOTA

EL APÉNDICE E 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 Cristo¹, 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 definir las 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, cc. 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 jurídica⁴, 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 públicas⁵ 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.
 - Escuela Secundaria *Bishop Machebeuf High School*, Inc.
 - 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 eclesísticas) 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, cc. 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 Denver¹¹).

¹⁰ CIC, 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. Conducta con Menores/Niños.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 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

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.

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 clérigos¹³ que viven el celibato¹⁴, 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 disciplinarias deben ser manejadas de acuerdo a las normas aplicables de la Organización Eclesiástica Arquidiocesana (ver p.ej., el Manual del Administrador de las Escuelas Católicas¹⁵).
- (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 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.).

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.

- (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 Licor¹⁶. 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 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.

¹⁶ “Liquor Liability Rules and Regulations” en inglés.

- (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 Regalos¹⁷).

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.

- 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

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

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 individuo podrá servir con Menores 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.

D. Política de Agresores Sexuales para la Interacción en las Parroquias. Comuníquese con la Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro de la Arquidiócesis para más información sobre esta política.

IV. PORNOGRAFÍA.

- A. En general.** 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. Denunciar la Pornografía Infantil.** Si un Trabajador Eclesial encuentra Pornografía Infantil, deberá denunciarlo a las autoridades; vea los procedimientos de denuncia externos e internos descritos más adelante.

V. 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. Requisitos Generales de las Denuncias.** 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. Requisitos de la Ley de Denuncias de Abuso/Negligencia de Niños de Colorado.** De acuerdo con este Código, **TODOS** 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).

Todos los Trabajadores Eclesiales deben recordar:

1. Las Denuncias de Abuso/Negligencia de Niños se deben hacer lo más rápidamente posible. 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. Todos los Trabajadores Eclesiales tienen la obligación de denunciar el Abuso/Negligencia de Niños. 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. La responsabilidad de procurar que las reglas de las Denuncias de Abuso/Negligencia de Niños se cumplan estrictamente. 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 acoso 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 a la referida víctima y/o a su familia a obtener, si es apropiado, atención pastoral, incluyendo guía espiritual y asesoramiento profesional; y (iii) asegurar que la víctima 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:

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:

Vicario para el Clero	303-715-3197
Superintendente de Escuelas Católicas	303-715-3132
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 bien
1-800-276-1562

VI. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN²⁰

- 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 la referida víctima, 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:

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

²⁰ 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 Sanctitatis 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.

naturaleza de la queja y de la edad de la presunta víctima, 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 la referida víctima en el momento del supuesto incidente) por parte de cualquier miembro del Clero o un Seminarista.²¹
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.²² 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. Investigador Independiente. La Arquidiócesis contratará a un investigador independiente (o a una empresa de investigación privada) que esté capacitado y cualificado para realizar investigaciones sobre este tipo de asuntos. No se requiere que este individuo sea católico. Esta persona no será contratada por la Arquidiócesis de ningún otro modo.
7. Coordinador de Asistencia a las Víctimas. Un profesional en el cuidado de salud mental será contratado como un contratista independiente y servirá como intermediario con las víctimas, defendiendo y preocupándose por sus necesidades, comunicando información sobre el proceso, planificando apoyo continuo, etc.

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

²¹ “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.

²² *Essential Norms*, art. 4.

Comunidad Religiosa, y dependiendo de la edad de la referida víctima 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 el incidente denunciado implica una presunta conducta por parte de un miembro del Clero o por un Seminarista, el Vicario para el Clero, luego de consultar con la Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro, coordinará una investigación. Si la denuncia es creíble; es decir, si las fechas y el lugar del Abuso/Negligencia del Menor denunciadas coinciden con la asignación del acusado y si la víctima también estuvo presente en ese lugar durante esas fechas, y la denuncia es presentada por la fuente primaria²³, es decir, por la víctima que denuncia al acusado, el Vicario para el Clero informará al Arzobispo sobre la acusación, quien deberá entonces abrir una Investigación Preliminar mediante decreto según los cánones 1717-1719.
 - a) La Respuesta Pastoral a la Presunta Víctima. Cuando cualquier demanda es hecha con fundamentos razonables para creer que sea verdadera, el Coordinador de Atención a las Víctimas ofrecerá sin demora, recibir a la referida víctima para ofrecerle apoyo pastoral y abierta comunicación con la Arquidiócesis.
 - b) Notificación. Se informará al acusado sobre las alegaciones específicas que se han hecho en contra suya y tendrá la oportunidad de hacer preguntas aclaratorias, antes de responder a la alegación. En caso de existir fundamentos razonables para creer en la acusación, el acusado será informado de que cualquier declaración o confesión por parte del acusado podrían ser usadas en su contra, en cualquier proceso de ley civil y/o canónica posterior.
 - c) Asesoramiento Legal/Canónico. Se aconsejará también al acusado considerar tener su propio abogado civil o canónico, según sea conveniente.²⁴
 - d) Medidas preventivas de conformidad con el canon 1722 (Licencia Administrativa para Clérigos). Si se considera ser lo mejor para la presunta víctima, el acusado o la Arquidiócesis, entonces según el solo juicio del Arzobispo o de quien él designe, el acusado podrá ser relevado de sus responsabilidades y otorgársele la licencia administrativa a la espera del resultado de cualquier investigación. El Arzobispo también podrá limitar o anular las facultades ministeriales, apartar al acusado del ejercicio del ministerio sagrado o de un oficio o cargo eclesiástico, imponerle o prohibirle la residencia en un lugar o territorio, y prohibirle que participe públicamente en la Santísima Eucaristía, mientras se espera el resultado del proceso.²⁵
 - e) Presunción de inocencia.²⁶ Cualquiera de las acciones arriba mencionadas no deberán ser interpretadas como implicación de culpabilidad de parte del acusado.
2. Cada Caso Creíble Denunciado se Revisará con Prontitud. Cuando se presente una acusación de Mala Conducta Sexual o Abuso/Negligencia de Menores, el Vicario para el Clero consultará con la Oficina para la Protección de Menores y Adultos en Peligro. Si se determina que la denuncia es creíble, el Comité de

²³ Si la denuncia proviene de una fuente secundaria, al menos otro punto de información que respalde la acusación será necesario para abrir una Investigación Preliminar.

²⁴ *Essential Norms*, art. 6.

²⁵ CIC, c. 1722 y *Essential Norms*, art. 6.

²⁶ *Essential Norms*, art. 6.

Revisión será notificado sobre el asunto pendiente. Terminado el proceso por parte de las autoridades policiales (si es que estas deciden iniciar un proceso) se le encargará a un investigador independiente encontrar la evidencia para fundamentar o descartar el caso. Una vez concluida la investigación, el Comité de Revisión se reunirá para recibir el informe del investigador, escuchar al acusador y deliberar. En caso de que existan pruebas definitivas el Arzobispo podrá 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.²⁷ 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 Fe²⁸. 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 Clérigos²⁹ (CMAC por sus siglas en inglés) antes de cerrar la investigación preliminar según el canon 1718 y luego decidirá sobre 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).

²⁷ 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.

²⁸ Normae de gravioribus delictis, art. 16.

²⁹ “Clergy Misconduct Advisory Committee.”

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 psicológica profesional independiente, en el tiempo y lugar determinados por el Arzobispo, o por aquel a quien él designe³⁰. 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 a la 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 almas³¹.

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 la víctima y su familia, si lo solicitaran.
- (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

³⁰ *Essential Norms*, art. 7.

³¹ CIC, cc. 223 §2; 381 §1; 383 §1.

ofrecerá al Clérigo acusado asistencia profesional para su propio bienestar y sanación.³²

- (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.³³ 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/eparquía³⁴, 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 cuestión³⁵. 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.

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.

³² CIC, c. 384.

³³ *Essential Norms*, art. 8a.

³⁴ 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.

³⁵ *Ibid.*, art. 12.

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 incardinado³⁶. 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.

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.

³⁶ 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.

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) **Sedución 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 Sedución 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.³⁷ **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 Clero³⁸ 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

³⁷ Las personas obligadas a denunciar abusos incluyen a terapeutas físicos; personal de servicios médicos de emergencia; quiroprácticos; médicos; cirujanos; asistentes de médicos; osteópatas; estudiantes de medicina; podólogos; terapeutas ocupacionales y físicos; médicos forenses; enfermeras profesionales o con licencia para ejercer; personal de hospitales de atención prolongada 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)).

³⁸ 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 DENVER³⁹

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 a la presunta víctima, 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 a la Supuesta Víctima. El Arzobispo podrá esperar que la comunidad religiosa provea una apropiada y pronta respuesta pastoral a la presunta víctima.

Respuesta pastoral al Acusado. La comunidad religiosa deberá velar por el bienestar espiritual, 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.

³⁹ 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

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.⁴⁰

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: _____

⁴⁰ 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.