



SCOUTS[®]
Panamá



CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DISCIPLINARIAS

RESOLUCIÓN N° 018 DEL 31 DE JULIO DE 2018

2018

**Asociación Nacional
de Scouts de Panamá**

ASOCIACIÓN NACIONAL DE SCOUTS DE PANAMA CONSEJO SCOUT NACIONAL

El Documento de Código de Ética y Normas Disciplinarias fue aprobado mediante
Resolución del Consejo Scout Nacional N° 18
del 31 de julio de 2018

y
deroga toda Resolución o Reglamento anterior

CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DISCIPLINARIAS

Panamá, julio de 2018

ASOCIACION NACIONAL DE SCOUTS DE PANAMÁ
CONSEJO SCOUT NACIONAL

CÓDIGO DE ÉTICA Y NORMAS DISCIPLINARIAS

**CAPÍTULO I
DECLARACIONES FUNDAMENTALES**

SECCIÓN I: SUSTENTO LEGAL.

ARTÍCULO 1. DECLARACIONES ÉTICAS Y DISCIPLINARIAS

El código de ética y las normas disciplinarias que son aplicables a los asociados, se establecen legalmente en el Artículo 13 y 52 de los Estatutos y su reglamentación se sustentan en el Artículo 93 de las Normas Institucionales del 6 de junio de 2018.

SECCIÓN II: PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 2. APLICACIÓN

Todo miembro de la Asociación Nacional de Scouts de Panama sin importar su condición, cargo o nivel en la estructura, se somete a lo dispuesto en el presente Código de Ética y Normas Disciplinarias.

ARTÍCULO 3. LEY Y PROMESA

La conducta de todos los Asociados de Scouts de Panamá, a cualquier nivel se regirá por sus principios, esto es Promesa y Ley, cuyo cumplimiento es fundamental para el logro de los objetivos tanto educativos como de proyección y crecimiento dentro de la comunidad, así como su prestigio dentro del ámbito nacional.

ARTÍCULO 4. EQUIDAD DE LA APLICACIÓN

Toda transgresión será en primer término calificada y luego deliberada por las instancias pertinentes en un espíritu de hermandad scout, siendo tolerante en las infracciones de carácter leve, pero severos e inflexibles en aquellas faltas que implique infracciones a la moral y al Código de Ética, así trasgresiones a las leyes vigentes de Protección al Menor internas o externas y la Constitución de la República de Panamá.

ARTÍCULO 5. JUSTICIA Y DERECHOS

Todo Asociado y personal remunerado ha de ser tratado con justicia y equidad, y como individuos con derechos, ser honrados y defendidos. Sus derechos a la libertad de asociación, conciencia y expresión deben ser respetados y protegidos. Ningún nivel superior en estructura podrá ejercer coacción, humillación o presiones sobre su área inmediata inferior.

**CAPÍTULO II
CÓDIGO DE ETICA**

SECCIÓN III DE LA ASOCIACIÓN

ARTICULO 6. LA MISIÓN

La Asociación deberá declarar formalmente la "Misión" de manera clara y comprensible para todos los asociados y comunidad interesada, revisándola periódicamente para alinearla al plano mundial y regional, evaluándola y estableciendo los alcances obtenidos.

ARTÍCULO 7. A SALVO DEL PELIGRO

La Asociación deberá declarar en todos los niveles de la estructura nacional el estándar de gestión de riesgo y la integridad de los beneficiarios a través de la declaración clara de la importancia de la protección de los niños, niñas y los jóvenes, involucrando todas las partes interesadas, la seguridad en actividades y el fomento del comportamiento positivo.

ARTÍCULO 8. CARACTER VOLUNTARIO

La asociación debe constituirse en la base del voluntariado alejada de influencias políticas, privadas e individuales, sostenida por sus asociados, manteniendo las siguientes características:

1. **PRINCIPIOS Y VALORES VOLUNTARIOS:** Debe formarse por iniciativa privada, como resultado de acciones voluntarias de individuos que libremente escogen llevar a cabo preocupaciones o intereses compartidos. Conservar los valores y principios expresados en la Ley y Promesa Scout la cual permanecerá como la fuerza primaria en la forma de trabajo de la asociación.
2. **CONTRIBUCIONES DE LOS VOLUNTARIOS:** Alcanzar su misión y objetivos a través de la significativas contribuciones de los voluntarios que la forman, de manera que no existan presiones externas en las acciones desarrollada.
3. **VOLUNTARISMO DEL CONSEJO:** Los miembros del Consejo y asesores o demás miembros de los órganos de gobierno deben servir en forma voluntaria y no por pago o salario, al mismo tiempo declarar los conflictos de intereses inherentes en sus decisiones.

ARTICULO 9. COOPERACIÓN

La Asociación desarrollará sus acciones más allá de los límites políticos, religiosos, culturales, raciales y étnicos, dentro de los límites de sus documentos orgánicos y con aquellas organizaciones e individuos que comparten valores y objetivos comunes.

ARTÍCULO 10. RESPONSABILIDAD, SERVICIO Y CONCIENCIA PÚBLICA

La Asociación deberá integrar su propio desarrollo y el servicio a los demás, balanceando los asuntos públicos y los individuales, enfocándose en su optimización y logros más amplios y elevados, de manera que:

1. Conduzca sus actividades en bien de otros, ya sea para un gran público como para un segmento particular de ese público.
2. Garantice responsablemente la utilización de los fondos ya sean públicos, privados o propios.
3. Reconozca que su accionar y sus actividades generan un impacto en la percepción pública y que comparten la responsabilidad por la confianza pública depositada en ella.
4. Exhiba una actitud de responsable y servicio hacia el mundo circundante en todas sus actividades.

ARTÍCULO 11. TRANSPARENCIA Y RESPONSABILIDAD

La Asociación se esforzará por ser transparente y honesta internamente y en relación con los donantes y con los miembros del público, mediante procesos eficientes de:

1. Contabilidad periódica.
2. Transparencia en todos los contactos con el gobierno, el público, los donantes, asociados, beneficiarios y demás partes interesadas, excepto en los asuntos personales y la información sobre la propiedad.
3. Apertura en la información básica financiera, la estructura gubernativa, con la lista de actividades abierta y accesible al escrutinio público e informar al público acerca de sus trabajos y del origen y uso de sus recursos.
4. Rendición de cuentas y responsabilidad por las acciones y decisiones proveedores de fondos, gobierno, personas a las que se sirve, asociados, organizaciones asociadas y con el público en general.

SECCIÓN IV DE LOS ORGANOS DE GOBIERNO

ARTÍCULO 12. DECLARACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES.

Los órganos de gobiernos deberán ser conscientes de su labor en la conducción de la Asociación, legitimizados por la escogencia de las bases para desarrollar sus funciones de forma transparente, alejada de presiones externas o ambiciones personales, por lo que deben observar las siguientes condiciones:

1. **MEJORES INTERESES PARA LA ASOCIACIÓN:** Se pondrán las metas de la organización antes que las metas personales, y pondrán los mejores intereses de la organización, por encima de los deseos individuales.
2. **ASUNTOS QUE IMPACTEN UN MIEMBRO DEL ORGANO DE GOBIERNO:** Ningún miembro del órgano de gobierno deberá participar en decidir un asunto que le impacte directamente como individuo (tales como una re-elección, remuneración del personal, prebendas, etc.)
3. **DIVULGACION DE CONFLICTOS DE INTERESES:** Los miembros de los órganos de gobierno deberán divulgar los actuales y potenciales conflictos de intereses, incluyendo cada afiliación institucional que el o ella tenga que pueda involucrar un posible conflicto de intereses (tales como ocupar un lugar en una junta directiva de otra Asociación que coincida con la anterior en propósitos y misiones). Tal divulgación no implica o excluye una falta de corrección ética.
4. **POLITICA ESCRITA SOBRE CONFLICTO DE INTERESES:** El Órgano de Gobierno debe desarrollar una política por escrito sobre el conflicto de intereses, que sea aplicable a sí mismo y a cualquier miembro del personal y voluntarios que tengan una significativa autoridad en la toma de decisiones en lo referente a las actividades de la Asociación o los recursos, así como con relevantes asociados de la misma.
5. **FIRMA:** Se deberá suministrar a los miembros la declaración por escrito del conflicto de intereses, que debería ser firmado en forma individual al comienzo de cada plazo de servicio.

ARTÍCULO 13. USO DE FONDOS

Los órganos de gobiernos son los responsables fiduciarios de la Asociación y en la consecución de fondos para el desarrollo de la misión del movimiento scout en Panamá por lo que deberán observar las siguientes acciones:

1. **USO DE CONTRIBUCIONES:** Garantizar que las contribuciones son usadas como se prometió o se implicó en la petición de recaudación de fondos o para los propósitos intencionados por los donantes.
2. **COMPROMISO CON LAS DONACIONES:** Saber que al aceptar una donación, ayuda económica, beca o proyecto, entra en un contrato para llevar a cabo las actividades del programa en forma de acuerdo, y tiene responsabilidad ética y moral de honrar ese compromiso.
3. **PERMISO DEL DONANTE PARA CAMBIOS:** Conseguir el consentimiento explícito del donante cuando se alteren las condiciones de una donación o ayuda económica.
4. **USO EFECTIVO Y EFICIENTE:** Garantizará el uso eficiente y efectivo de las ayudas económicas y contribuciones.

SECCIÓN V DE LOS ORGANOS EJECUTORES

ARTÍCULO 14. DESIGNACIÓN

Todo dirigente que ocupe función ejecutora en el área Institucional o de programa de Jóvenes en sus respectivos ámbitos, será designado democráticamente por un período de tiempo determinado, según lo establecido en la Normas Institucionales y Reglamentos sin coacción de nombramiento o detrimento del mismo.

ARTÍCULO 15. DEL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES.

Los órganos ejecutores en cualquier nivel de la estructura son los responsables de la ejecución de la misión en sus respectivos niveles de acción por lo que se debe generar las siguientes condiciones:

1. Todas las funciones ejecutoras se realizarán en carácter de forma profesional ya sea un puesto voluntario o remunerado, teniendo un sentido de servicio para con la Asociación.
2. Mantener equilibrio entre liderazgo y autonomía, respetando las personas a su cargo.
3. Acompañar en la tarea a los dirigentes operativos, darle capacitación y las herramientas para que realicen sus funciones en forma eficaz.
4. Evaluar resultados en base a acciones medibles, sin anteponer consideraciones subjetivas o personales.

ARTÍCULO 16 DE LAS ACCIONES EJECUTADAS.

Los órganos ejecutores deben ser congruentes y legítimos al momento de desarrollar las acciones solicitadas por los órganos de gobierno, de manera que sean:

1. CONSISTENTES CON LA MISIÓN: Las acciones han de ser compatibles con la misión de la Asociación. La misión debe servir como base para una planificación estratégica como anteproyecto para señalar las acciones que serán el centro en la cual se deberá enfocar y generar la seguridad de cumplir con los objetivos.
2. EFECTIVAS Y EFICIENTES: las acciones se deben desarrollar en forma efectiva y eficiente para lograr llevar a cabo su misión declarada.
3. RETROALIMENTACION: toda acción desarrollada deberá buscar en forma regular las reacciones de los beneficiarios de las actividades proyectadas, así como a las demás partes interesadas.
4. EVALUACION: Las acciones de la asociación deberá ser examinadas periódicamente en forma crítica para determinar la relevancia de la misión, su eficiencia y efectividad, el valor de la continuidad de las mismas o su revisión, y la necesidad de nuevas acciones.
 - a. Las acciones están acordes con la misión actual de la organización o necesita revisión
 - b. La eficiencia y efectividad de las acciones en cuanto al logro de los objetivos.
 - c. Los costos de los programas en relación a sus resultados.
5. PROFESIONALISMO: las acciones se deberán llevar a cabo con profesionalismo y centrarse en el concepto "eficiencia".

SECCIÓN VI DE LOS DIRIGENTES

ARTÍCULO 17. EL ADULTO COMO PARTE DEL MÉTODO SCOUT

Todo dirigente, independientemente de la función que desempeñe en la Asociación debe ser consciente de su papel como elemento del Método Scout, de orientador y acompañante voluntario adulto, por lo que deberá observar las siguientes conductas:

1. Asumir un compromiso personal de conducta en la línea marcada por los valores del Movimiento Scout, actuando de forma responsable. Tendrá respeto mutuo y solidaridad tanto con los demás dirigentes, como con los niños, niñas y jóvenes de la Asociación.
2. Disponer del tiempo necesario para trabajar al servicio del cumplimiento de la Misión del Movimiento Scout, de acuerdo a la responsabilidad asumida en su cargo o función.
3. Revisar periódicamente la coherencia entre sus principios y actuaciones, así como la tarea que desempeña. También su propio crecimiento personal.
4. Aceptar que su presencia es para; los niños, niñas y jóvenes, un elemento educativo fundamental. Ya sea por la vivencia de los valores, como por la experiencia del encuentro intergeneracional que se brinda en el aprendizaje, valoración y reconocimiento mutuo. Por ello se procurará la mayor coherencia entre el decir y hacer, para que resulte una práctica feliz de convivencia democrática desde la primera infancia.

5. Desarrollar las actividades propias del Programa de Jóvenes y en todo momento el uso responsable de las redes sociales y otras tecnológicas de la información.
6. Aceptar que los valores del escultismo, la Ley y la Promesa Scout, no son sólo una herramienta educativa para los beneficiarios, sino que también deben guiar la actuación de todos los voluntarios que trabajan o prestan servicio en la Asociación.
7. Asumir el compromiso que supone ser dirigente, y capacitarse de acuerdo a los lineamientos de formación enunciados por la Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento Scout.
8. Tener claro que las relaciones interpersonales entre dirigentes, que como toda relación pueden presentar situaciones conflictivas, no deben afectar al compromiso personal o el normal desarrollo del servicio que desempeñen. Ante esa situación deberá procurarse una escucha activa mutua, que permita la expresión de las necesidades e intereses de cada quien, en procura de su satisfacción, de modo tal que permita arribar a acuerdos mutuamente satisfactorios, iluminados por los valores a los que adherimos libremente.
9. Solicitar ayuda para el abordaje de la situación conflictivas, no permitiendo que por ningún aspecto, se injurie o denoste a la persona confundiéndola con los hechos. Se discuten hechos e ideas, nunca personas. Como Scouts preservamos su dignidad e integridad sobre todo tema en cuestión.
10. Garantizar que la información que afecta a cuestiones de carácter personal de los niños, niñas y jóvenes deberán sean tratada con la debida confiabilidad, objetividad, veracidad y prudencia, sin poner en peligro el honor y el derecho a la intimidad de las personas, especialmente referida por ley a los menores de edad.
11. Tener claro que la relación entre el Dirigente y el beneficiario será afectuoso pero en ningún caso íntimo. Para ello cada adulto cuidará no permanecer a solas con ningún beneficiario durante la actividad scout y/u otros espacios.
12. Garantizar la existencia en Secciones Coeducativas de dirigentes de ambos sexos de acuerdo al número estipulado en los Reglamentos de Programa de cada Sección.
13. Garantizar con especial cuidado las relaciones con los beneficiarios de cualquier edad, tanto éstas sean personalmente o por los medios de comunicación virtuales, previendo cualquier malentendido en las mismas.
14. Garantizar de manera responsable la creación, en su ámbito (Grupo Scout, Sección, Consejo, Comité) de relacionarse entre pares de manera saludable, evitando situaciones de maltrato, impidiendo que éstas se normalicen, como forma de prevención de violencias. Tratando especialmente estos temas, independientemente de la edad de los beneficiarios.

ARTICULO 18. DE LAS RELACIONES CON LOS BENEFICIARIOS

1. Todo niño, niña y joven deberá ser tratado sin distinción de su origen, nacionalidad, condición social, etnia, capacidades, creencias, género, será tratado por igual, con el debido respeto.
2. Promover la participación de los niños, niñas y jóvenes en la toma de decisiones, en los asuntos que les afecten directa o indirectamente, aplicando el proceso democrático de participación juvenil.
3. Promover acciones inclusivas, adecuando el programa de Jóvenes a la realidad de los beneficiarios, de forma que todo niño, niña, y joven que lo desee pueda ser scout en igualdad de oportunidades.
4. Garantizar que las familias y el entorno próximo de cada niño, niña y joven, como representantes de éstos y principales garantes de su educación, deben ser informados acerca de los aspectos relacionados con ellos, para su educación, su salud y su desarrollo.
5. Garantizar que cada niña, niño o joven debe ser informado acerca de los aspectos relacionados con ellos, su educación, su salud, su desarrollo y su avance en la apropiación de objetivos del Programa de Jóvenes de la Asociación.

6. Garantizar que todas las actividades scouts serán coherentes con los valores de la Promesa y la Ley Scout y lo expresado en el Proyecto Educativo.
7. Procurar que la falta de recursos económicos no debe ser un obstáculo para las familias que deseen que sus hijos se eduquen en el Movimiento Scout. Para ello el Grupo Scout, el Distrito y el Nivel Nacional en forma proporcional y mancomunada, si fuere necesario, proveerán los medios dentro de sus posibilidades, para que se garantice dicha participación.
8. Garantizar como parte de los objetivos en la prevención y cuidado de la salud, no consumir alcohol, cigarrillos o cualquier sustancia adictiva durante las actividades scouts o fuera de éstas. El dirigente debe acompañar con el ejemplo personal éstas prácticas.

CAPÍTULO III NORMAS DISCIPLINARIAS

SECCIÓN VII PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 19. DECLARACIÓN DISCIPLINARIA

Las violaciones de la Promesa y de la Ley Scout, los Principios morales, políticos y cívicos que preconiza el Movimiento Scout, y las violaciones a los Estatutos o de los Reglamento pueden causar la separación temporal o permanente de un miembro sin desestimar lo que establezcan los estatutos, reglamentos o manuales en cuanto a la pérdida de calidad de miembro por separación voluntaria, tácita o expresa.

ARTICULO 20. LLAMADO DE ATENCIÓN

Cualquier miembro de la Asociación estará autorizado para hacer un "llamado de atención" en forma privada, de viva voz o por escrito, cuando considere que se está vulnerando la Promesa y Ley, los Estatutos, o el Código de Ética o normas conducta generalmente aceptadas por la sociedad. Este "llamado de atención", buscará la reflexión de ambos sobre la falta supuestamente cometida, con el fin de corregir conductas futuras. Queda entendido que esta autorización será utilizada en la posibilidad que la supuesta falta leve y se cuidará la forma y manera de decir los hechos, utilizando las normas de educación socialmente aceptadas, evitando descalificaciones y actitudes impropias.

ARTÍCULO 21. DE LA ATRIBUCIÓN DE COMPETENCIA

La facultad de recibir y procesar denuncias sobre faltas, conforme al siguiente reglamento, se atribuye al siguiente orden:

1. A NIVEL DE GRUPO: por lo que se refiere a presuntas faltas cometidas por sus miembros, excepto si afectan y/o involucra al Director de Grupo y Miembros de Comisión, las denuncias serán recibidas por el Director de Grupo y transmitida al Consejo de Grupo para su conocimiento y fines consiguientes.
2. A NIVEL DE DISTRITO: Por lo que se refiere a las presuntas faltas cometidas por los Directores de Grupo y miembros de Comisión, o por miembros de cualquiera de los organismos del Distrito, excepto si afectan y/o involucra al Director de Distrito o Tesorero del Distrito, las denuncias serán recibidas por el Director de Distrito y tramitada al Consejo de Distrito para su conocimiento y fines consiguientes.
3. A NIVEL NACIONAL: Por lo que se refiere a las presuntas faltas cometidas por los Director de Distrito y Tesorero o por miembros de cualquier organismo regional o nacional, excepto si afectan y/o involucra a los Directores Nacional, Director Ejecutivo Nacional o miembro del Consejo Nacional. Las denuncias serán recibidas por el Director Ejecutivo

Nacional y tramitadas por el Consejo de Directores de Grupo y Distrito para su conocimiento y fines siguientes.

4. En caso de las presuntas faltas cometidas por los Directores Nacionales, Director Ejecutivo Nacional o miembro del Consejo Nacional, las denuncias serán recibidas por la Corte de Honor Nacional para su conocimiento y fines consiguientes.
5. Las presuntas faltas cometidas por la corte nacional de honor o por algunos de sus miembros serán tramitadas por el Presidente del Consejo Scout Nacional para su conocimiento, el cuál establecerá una comisión de alto nivel para los fines consiguientes, cuya decisión será inapelable.

ARTÍCULO 22 CONCILIACIÓN Y VALORACIÓN

Con el objeto de promover una justicia más efectiva y rápida, el Organismo Administrativo procurará en todos los momentos conciliar los intereses de las partes y buscar las soluciones que considere más adecuadas y equitativas a la luz del Estatuto, Normas Institucionales y Reglamentos, para lo cual podrá entrevistar libremente a las partes de cualquier conflicto.

Las Autoridades Administrativas deberán valorar los hechos para establecer los elementos que atenúan o agravan a fin de que las sanciones se equiparen a ellos.

En aquellos caso de Miembros Juveniles el/la joven se podrá hacer representar por su Padre o Tutor Legal y a falta de estos por un Adulto.

Es una obligación y un compromiso de los Dirigentes establecer la disciplina en sus actividades y hacer los correctivos que se ameriten. La disciplina parte del hecho que el Dirigente debe ser un ejemplo, enseñar las normas, preguntar para establecer su asimilación, velar por que se pongan en práctica, dar oportunidad para el liderazgo y fomentar esta por voluntaria aceptación de la Ley y la Promesa.

SECCIÓN VIII PROCESOS DISCIPLINARIOS

ARTÍCULO 23 ORGANISMOS ADMINISTRATIVOS

Al cometerse una falta, ya sea por parte de un individuo u Organismo Administrativo, ésta deberá ser llevada para su estudio y aplicación de sanciones, en caso tal que la hubiese, ante el Organismo Administrativo respectivo e inmediatamente superior. El estudio de la falta y su respectiva sanción, en caso tal que la hubiese, se deberá tramitar en el menor tiempo posible. En caso de que cualquier Miembro de la Asociación u Organismo Administrativo conozca de la comisión de una falta, deberá hacer la correspondiente denuncia al Organismo Administrativo inmediatamente superior al Miembro u Organismo Administrativo que se está acusando. En caso de que dicho Organismo Administrativo no actúe resolviendo la acusación en un término no mayor a treinta (30) días calendario, la parte acusadora podrá elevar la acusación a la instancia inmediatamente superior a la cual fue presentada inicialmente. De no resolverse la acusación, deberá seguirse elevando cada treinta (30) días a los Organismos Administrativos superiores, en el orden de acuerdo al parágrafo de éste artículo.

Parágrafo:

Se definen como Organismos Administrativos los siguientes:

1. El Consejo de Grupo.
2. El Consejo de Distrito.
3. El Director Ejecutivo Nacional y Directores Nacionales
4. Consejo de Directores de Grupo y Distrito
5. Corte Nacional de Honor

Los Organismos Administrativos mencionados en el listado anterior están descritos de acuerdo al alcance de su capacidad de animación territorial.

ARTÍCULO 24 INICIO DEL PROCESO

Cualquier persona podrá poner en conocimiento de cualquier Autoridad Administrativa mediante denuncia o acusación de la existencia de un hecho violatorio de acuerdo a lo preceptuado en el Artículo 20. Toda supuesta falta denunciada deberá ser estudiada por la Autoridad correspondiente para determinar si hay mérito para iniciar un proceso y la posterior aplicación de medidas disciplinarias.

Cualquier Autoridad Administrativa de la Asociación podrá iniciar de oficio un proceso disciplinario, por haber incurrido algún miembro, bajo su responsabilidad, en alguna violación a lo preceptuado en el artículo 22.

ARTÍCULO 25. CONFIDENCIALIDAD DEL PROCESO

Todo proceso disciplinario es confidencial y lo tratado en el no se deberá hacer público. Todo procedimiento disciplinario que se inicie de oficio deberá contar con un informe del Consejo correspondiente, quien se constituirá para efecto del proceso disciplinario en el acusador oficial. En el caso de otras Autoridades Administrativas se nombrará para efecto del proceso disciplinario un acusador oficial ad hoc. Para estos casos si hubiese reconsideración, el acusador, estará impedido para actuar como miembro del Organismo Administrativo.

Iniciado un proceso disciplinario se ordenará una investigación, se practicarán las diligencias tendientes a reunir los elementos de juicio que esclarezcan los hechos, realizar inspecciones, citaciones y practicar cualesquiera otras pruebas que sea necesario para esclarecer los hechos. En el caso de faltas graves el acusado podrá ser separado de sus funciones mientras se llegue al fallo de absolución o culpabilidad.

ARTÍCULO 26. LA DEMANDA O ACUSACIÓN

El denunciante o acusador presentará su petición en forma de una demanda que contendrá:

1. Quien denuncia o acusa y su domicilio.
2. Quien es denunciado o acusado y su domicilio.
3. Que se denuncia o acusa.
4. Hechos en que se fundamenta la denuncia o acusación.
5. Los fundamentos de los Estatutos, Normas Institucionales y Reglamento en que se apoya.

Con la denuncia o acusación se adjuntarán las pruebas que tenga el denunciante o acusador.

ARTÍCULO 27. FALTAS Y SANCIONES

Se reconocen y forman parte integral de este Capítulo III, que los procedimientos disciplinarios y sanciones, las faltas señaladas y así como sus sanciones específicas como han sido establecidas en las diferentes partes de este Reglamento son apegadas al derecho individual de cada miembro, respetando el debido proceso y no reemplaza el proceso judicial o administrativo expresado en los códigos legales del país.

ARTICULO 28. TIPOS DE FALTAS Y SUS SANCIONES

Las faltas se clasifican en:

1. FALTAS LEVES:

Se consideran faltas leves que conllevan la amonestación verbal por primera vez, las siguientes:

- a. Hacer reclamaciones infundadas o en forma descomedida.
- b. No dar a los Jefes, Dirigentes o Superiores la cooperación que soliciten o que sea necesaria.

- c. Contravenir las normas establecidas para una actividad scout.
- d. Dar lugar a repetidos reclamos por el incumplimiento de sus funciones.
- e. Mentir a los Jefes, Dirigentes o Superiores.
- f. Incumplimiento y/o alteración del Estatuto, Normas Institucionales y Reglamentos vigentes.
- g. Ausentarse de sus deberes de forma repetida y/o sin justificación.

Las amonestaciones verbales podrán ser aplicadas por el Dirigente responsable del asociado o la Autoridad administrativa competente, las amonestaciones verbales deben realizarse en privado.

Se consideran como Faltas leves que conllevan la amonestación escrita:

- a. Reincidencia en cualquier falta leve que conlleve una amonestación verbal.
- b. Tratar a otros miembros de la Asociación ofensivamente con el uso de palabras soeces y otros irrespetos a su personalidad.
- c. Ser descuidado o negligente en el manejo y conservación de los bienes de la Asociación o encomendados por ella.

La amonestación escrita debe darse con copia a su expediente.

2. **FALTAS GRAVES:** Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. Reincidir en falta leve que conlleve una amonestación escrita.
- b. Criticar en forma destructiva a la Asociación o a sus autoridades a cualquier nivel.
- c. Agredir físicamente contra otros dirigentes en actividades scout.
- d. Participar en actos contrarios a la moral en Actividades de la Asociación.
- e. Embriagarse o consumir estupefacientes o alucinógenos durante una actividad scout o concurrir a ella bajo sus efectos.
- f. Impartir órdenes que violen los Reglamentos.
- g. Ejecutar o colaborar en cualquier acto tendiente a disociar o afectar la armonía y la camaradería entre los miembros de la Asociación.
- h. Ocultar o tratar de ocultar violaciones al Estatuto o los Reglamentos.
- i. Apropiarse indebidamente de dineros o bienes pertenecientes a la Asociación o a alguno de sus miembros, no rendir oportuna y claramente las cuentas de los que le fueran encomendados o manejarlos con negligencia o descuido.
- j. Manejar irregular de los fondos o equipo de la Asociación a cualquier nivel.
- k. Salir de Campamento sin los permisos correspondientes o sin estar inscritos los asociados que participen en dicha actividad.
- l. boicotear o sabotear las actividades de la Asociación o incitar a otros a hacerlo.

Las sanciones por faltas graves, separación del cargo y en caso de reincidencia la suspensión por un período hasta un año.

3. **EXPULSIONES:** Incurrir en las siguientes acciones conllevará a la expulsión:

- a. Reincidir en una falta grave.
- b. Violar de los Derechos Humanos
- c. discriminar sexualmente
- d. acosar sexualmente.
- e. Promover cualquier acción grupal o individual que atente contra las autoridades constituidas de la Asociación por medios de fuerza.
- f. Hacer campañas por los medios de comunicación o reuniones de miembros que atenten contra las autoridades constituidas de la Asociación o en contra del Estatuto, Norma Institucionales y los Reglamentos".
- g. usar indebidamente o de forma no autorizada el nombre de la Asociación

PARÁGRAFO: Ante situaciones que impliquen la expulsión y por su naturaleza sean de manejo delicado el Organismo Administrativo puede declinar su competencia y referir el caso a la Organismo administrativa superior. Cuando las faltas sean cometidas por no asociado, se podrá solicitar la declaración "non gratos" a la Corte Nacional de Honor.

ARTÍCULO 29. NOTIFICACIÓN DE SANCIONES:

La expulsión, y en general cualquier sanción disciplinaria de un miembro, por un organismo administrativo, deberá ser notificada personalmente de forma inmediata al interesado, mediante resolución motivada.

De la resolución y de los antecedentes del caso se remitirá copia al Consejo Scout Nacional, a través de la Oficina Nacional, en donde se mantendrá un archivo de los mismos.

La resolución en que se notifica la sanción, deberá ser firmada por el interesado (o dos testigos en caso de que no firme) y por el secretario o quien notifique la misma. Al interesado se le entregará una copia de la resolución.

ARTICULO 30. LA RECONSIDERACIÓN

El interesado podrá hacer uso del recurso de reconsideración, por escrito, ante el mismo organismo que emite la resolución recurrida al momento de la notificación o en escrito aparte dentro de los dieciséis (16) días calendarios, que corren a partir del día siguiente a la notificación de la resolución.

El organismo administrativo que atienda el recurso de reconsideración tiene un término de quince (15) días, que corren a partir de la sustentación escrita, para resolver el asunto.

ARTÍCULO 31. LA APELACIÓN

El interesado podrá hacer uso del recurso de apelación, por escrito, ante el organismo paralelo correspondiente al momento de la notificación de una reconsideración adversa o en escrito aparte dentro de los dieciséis (16) días calendarios, que corren a partir del día siguiente a la notificación de la resolución.

El recurso de apelación debe ser atendido en un término no mayor de treinta (30) días, que corren a partir del momento que el interesado presente la sustentación escrita. No deben haber casos sin resolver arriba de estos términos.

Los Organismos Administrativos señalados en el párrafo del artículo 22, atenderán las apelaciones en un término de noventa días.

Toda apelación cuyo fallo ratifique y mantenga la sanción será considerada como definitiva y final.

ARTÍCULO 32. PROCEDIMIENTOS Y NIVELES DE APELACIÓN.

En caso tal de que al conocerse una decisión, emitida por un organismo administrativo y una parte no estuviese de acuerdo, el caso debe referirse al Organismo Administrativo paralelo, que actuará como Tribunal de Apelaciones.

Las apelaciones arriba del Distrito se llevarán al Organismo Administrativo inmediatamente superior ya que no hay Organismos Administrativos paralelos. Si su decisión es igual a la del Organismo paralelo, la decisión se mantendrá, terminando la controversia.

Si el afectado considera que sus derechos al tenor del Reglamento han sido vulnerados en aquellos casos que los organismos paralelos concuerdan, podrá recurrir al Director Ejecutivo Nacional, quien tomará la decisión final, con fundamento en el Reglamento.

Si las decisiones fueron distintas, el caso pasará a manos del Organismo Administrativo inmediatamente superior al del Organismo Administrativo que actuó primero, que actuando como Tribunal de Apelaciones en segunda instancia tomará una decisión final sobre el caso y lo comunicará a los interesados quienes la acatarán, por ser esta una disposición definitiva.

Un miembro que ha recibido la sanción de expulsión de la Asociación, siempre podrá apelar de forma extraordinaria y en última instancia a la Corte Nacional de Honor, cuya decisión será final, permanente e inapelable. El derecho a apelar ante la Corte Nacional de Honor prescribirá a los seis meses del fallo de expulsión.

SECCIÓN IX CONSIDERACIONES FINALES

ARTÍCULO 33. RESERVA EN BENEFICIARIOS

En caso de que se vea involucrado un menor, en una acción disciplinaria se deberá guardar en todo momento la reserva de su nombre y deberá estar representado en todo momento por sus padres o representante legal. Bajo ninguna caso se presentará a notificación, proceso y sanción sin esta representación.

Si la falta es cometida por un adulto hacia un menor, el proceso estará obligado a presentar la denuncia correspondiente, si así lo exigiere las leyes vigentes en materia de protección al menor.

ARTÍCULO 34. OBLIGACIÓN DE DENUNCIA

Si la falta incurrida por un Asociado, sea beneficiario, dirigente o remunerado, es considerada como de obligatoria denuncia antes las autoridades competentes, se tomarán las medidas necesarias para no incurrir en una falta de omisión o encubrimiento.

ARTÍCULO 35. MODIFICACIONES

Para la modificación de este Código de Ética y Procedimientos Disciplinarios o reglamentos resultante del ejercicio normativo, los interesados se remitirán al dictamen de la Dirección Nacional de Desarrollo Institucional y luego al Consejo Scout Nacional, únicas instancias para su modificación y aprobación respectivamente. La Corte Nacional de Honor emitirá la interpretación final e inapelable en discrepancias del mismo que será de forzoso cumplimiento para todos

ARTÍCULO 36. VIGENCIA

Estas Normas Institucionales se entenderán promulgadas a partir de su aprobación por Resolución N° 18 del 31 de julio de 2018 del Consejo Scout Nacional; entrará en vigencia a partir de su publicación para la Asociación.