

*Borrador de*  
**CÓDIGO ÉTICO DEL CERMI ESTATAL**  
**Para aportaciones**

**Objetivos**

**La cultura CERMI: MISIÓN.VISIÓN, VALORES**

**Destinatarios**

**Consejo de Ética**

**Valores éticos**

- 1.- Unidad
- 2.- La persona con discapacidad como eje central de la acción
- 3.- Compromiso
- 4.- Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres
- 5.- Independencia
- 6.- Participación
- 7.- Transparencia en la gestión
- 8.- Calidad
- 9.- Responsabilidad

**Objetivos**

El presente Código Ético se adopta con los siguientes objetivos:

- ❖ Poner el énfasis en el hecho de que el CERMI por encima de todo es una organización animada y dirigida por valores.

- ❖ Transmitir la cultura CERMI de manera coherente con determinados valores a los se les ha conferido el rango de éticos.
- ❖ Servir de orientación y guía de conducta en la actuación del CERMI y de las personas que lo integran.
- ❖ Erigirse como modelo que pueda servir de orientación para los CERMIS Autonómicos.

## **La cultura CERMI**

El CERMI es una asociación sin ánimo de lucro de ámbito estatal, constituida a modo de plataforma unitaria de incidencia política, de carácter representativo, que actúa en defensa de los derechos e intereses de las personas con discapacidad y de sus familias.

El CERMI tiene una cultura propia, manifestada a través de su misión, visión y valores.

### **MISIÓN**

La misión del CERMI consiste en articular y vertebrar al movimiento social español de la discapacidad para garantizar los derechos y la inclusión, así como mejorar las condiciones de vida y ciudadanía de las personas con discapacidad y de sus familias.

### **VISIÓN**

El CERMI aspira a convertirse en el referente de la discapacidad globalmente considerada en España, encabezando la visión de derechos y la innovación social en materia de discapacidad, constituyéndose como motor del cambio social en la defensa del reconocimiento de derechos de las

personas con discapacidad y su plena inclusión en la comunidad.

## VALORES

Los valores que inspiran y orientan la actuación del CERMI son los que sustentan la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y además y en concreto los de unidad, cohesión interna, respeto a la diversidad, independencia y neutralidad políticas o ideológicas, igualdad entre mujeres y hombres, funcionamiento democrático, participación, transparencia, calidad, comportamiento ético y solidaridad social.

## Destinatarios

- **Las organizaciones miembro del CERMI**, porque son parte integrante y esencial del CERMI.
- **Las personas que integran los órganos de gobierno del CERMI, unpersonales y colectivos, así como las estructuras de apoyo a los mismos: personas comisionadas, personas miembro de las comisiones y grupos de trabajo**, en su labor a la hora de elaborar y encarnar la estrategia del CERMI, representar a la entidad en todo tipo de eventos o procesos, redactar documentos con la marca CERMI, tomar posiciones públicas, participar de forma permanente o transitoria en organismos públicos o privados en nombre del CERMI, entre otras.
- **El equipo humano del CERMI**, considerado en su globalidad, lo que incluye al personal contratado, al personal en prácticas y a las personas que colaboran con el CERMI en calidad de voluntarias.

- **Las personas colaboradoras del CERMI** desde el ámbito profesional, realizando labores relacionadas con la elaboración de estudios científicos, la asesoría jurídica, las acciones de comunicación y otras análogas.

Todas estas personas, desde su respectivo papel dentro o en conexión con el CERMI, son responsables de aplicar los valores y normas éticas contenidos en este código de conducta en su labor y colaborar en su desarrollo, aplicación y cumplimiento, con arreglo a las atribuciones que corresponde a cada una de ellas en el entorno CERMI, todo ello sin perjuicio de las competencias del Consejo de Ética.

### **Consejo de Ética**

El presente Código Ético es, necesariamente, un documento vivo, que evoluciona, y cuyo contenido y aplicación deben ser objeto de análisis y evaluación continuos.

El desarrollo, interpretación, aplicación, seguimiento y evaluación del presente Código Ético corresponderá a un Consejo de Ética creado al efecto, integrado por las siguientes personas del CERMI: *las personas titulares de la Presidencia, la Secretaría General, una de las Vicepresidencias, la Dirección Ejecutiva, la Gerencia, las Comisarías de Género y de CERMIS Autonómicos, la Delegación de Estrategia y para el Tercer Sector, la Delegación para la Convención de la ONU, la Presidencia de la Comisión de Ética y Calidad y la Presidencia de la Comisión de Imagen Social.*

Con carácter periódico, preferentemente anual, el Consejo de Ética elaborará un informe sobre la aplicación del presente Código Ético y las propuestas de mejora.

Sin perjuicio del papel del Consejo de Ética, los dirigentes del CERMI deberán adoptar las directrices e instrucciones oportunas que permitan el desarrollo y aplicación de este Código Ético.

### **Valores éticos**

El CERMI ha querido otorgar a los valores recogidos en este Código el carácter de éticos en coherencia con el significado de la cultura CERMI, que persigue una sociedad más humanizada, cohesionada e inclusiva, basada en valores.

1. **Unidad.**
2. **La persona con discapacidad como motor y eje central de la acción.**
3. **Compromiso.**
4. **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**
5. **Independencia.**
6. **Participación.**
7. **Transparencia en la gestión.**
8. **Calidad.**
9. **Responsabilidad.**

## **1.- Unidad**

*El CERMI se crea para ser la plataforma unitaria que aporta valor añadido al movimiento social de la discapacidad. El CERMI, en tanto que plataforma representativa del sector social de la discapacidad, orienta su actuación bajo el principio de unidad y cohesión de la discapacidad organizada, articulando y vertebrando a la sociedad civil representativa de las personas con discapacidad y de sus familias en una única entidad.*

## **ORGANIZACIONES**

**1.1.-** Serán objeto del máximo respeto y consideración por parte del CERMI y de sus estructuras, orgánicas y personales, que procurarán siempre prestar la colaboración propia de una relación basada en la reciprocidad y el mutuo apoyo.

**1.2.-** Se sentirán identificadas con la cultura CERMI, asumiendo como propios su misión, visión y valores, en coherencia con su condición de socios del CERMI.

**1.3.-** Considerarán al CERMI como propio, actuando responsablemente con su condición de socios y evitando protagonismos individuales indebidos que dificulten o impidan al CERMI el cumplimiento de su misión.

**1.4.-** Defenderán los intereses del movimiento social de la discapacidad globalmente considerado, respetando el pluralismo y la diversidad que le son propios.

**1.5.-** No buscarán el apoyo indebido del CERMI en beneficio de intereses no admisibles de la propia organización.

**1.6.-** Cada una de ellas procurará el apoyo a las demás entidades miembro del CERMI, manteniendo la disposición al diálogo, a la cooperación y a la mutua ayuda.

## **REPRESENTANTES**

**1.7.-** Asumirán como propios la misión, visión y valores que conforman la cultura CERMI en todas las acciones de representación que les sean propias.

**1.8.-** Nunca se manifestarán ostensiblemente contrarias al ideario del CERMI en las acciones de representación que les sean propias.

**1.9.-** Orientarán su actividad representativa en el ámbito del CERMI con arreglo a los intereses globales de la discapacidad, nunca de sus intereses particulares indebidos.

## **PERSONAS COLABORADORAS**

**1.10.-** Respetarán y asumirán como propios la misión, visión y valores que conforman la cultura CERMI a la hora de realizar los trabajos de colaboración para el CERMI, cualesquiera que sean éstos.

**1.11.-** Nunca se manifestarán contrarias al ideario del CERMI en los trabajos de colaboración, cualesquiera que sean éstos.

**1.12.-** Tendrán en consideración, a modo de fuente de referencia necesaria para realizar cualquier trabajo de colaboración, el acervo ya producido por el CERMI.

## **EQUIPO HUMANO**

**1.13.-** Respetarán y asumirán como propios la misión, visión y valores que conforman la cultura CERMI, como base y referente de su labor dentro del Equipo, que deberá impregnar toda su actuación profesional, no impidiendo su puesta en práctica por motivos de índole personal, profesional o corporativa.

## **2.- La persona con discapacidad como motor y eje central de la acción**

*Las personas con discapacidad, hombres, mujeres, niñas y niños, y sus familias, son los máximos referentes de la acción del CERMI y beneficiarios finales de la misma. El CERMI aborda la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos. El eje de la acción reivindicativa del CERMI lo constituye por tanto la defensa de la plenitud de derechos, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la inclusión en la comunidad y la emancipación social. En coherencia con esta perspectiva, la estrategia del CERMI está presidida por el enfoque inclusivo.*

## **ORGANIZACIONES**

**2.1.-** En coherencia con su condición de miembro del CERMI, abordarán en su propia estrategia la discapacidad desde una visión de derechos humanos.

**2.2.-** En coherencia con su condición de miembro del CERMI, elaborarán su propia estrategia con arreglo al enfoque inclusivo considerado como valor.

**2.3.-** En coherencia con su condición de miembro del CERMI, aplicarán en su estrategia los valores, principios y mandatos de

la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

**2.4.-** Defenderán los intereses de las personas con discapacidad y de sus familias globalmente consideradas.

## **REPRESENTANTES**

**2.5.-** Orientarán la estrategia del CERMI en función de las necesidades de las personas con discapacidad y de sus familias, no poniendo nunca las prioridades en función de tomas de posición que no procedan de acuerdo con este Código Ético.

**2.6.-** Basarán su acción reivindicativa en la visión de derechos humanos, desterrando y denunciando cualquier actitud que implique paternalismo y beneficencia.

**2.7.-** Denunciarán cualquier situación que vulnere los derechos de las personas con discapacidad.

**2.8.-** Considerarán la inclusión como valor, adoptando el enfoque inclusivo en la estrategia del CERMI.

**2.9.-** Aplicarán los valores, principios y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como base fundamental y primera de la estrategia del CERMI.

**2.10.-** Velarán especialmente por las personas en situación de mayor vulnerabilidad como consecuencia de sufrir múltiple discriminación.

**2.11.-** Defenderán una imagen social de las personas con discapacidad acorde con la visión de derechos y el enfoque inclusivo.

**2.12.-** Aplicarán los criterios de accesibilidad universal como presupuesto previo a cualquiera de sus actuaciones y como base para la inclusión social plena.

## PERSONAS COLABORADORAS

**2.13.-** Aplicarán los valores, principios y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como base fundamental y primera de los trabajos que realicen para el CERMI.

**2.14.-** Aplicarán los criterios de accesibilidad universal como presupuesto previo a cualquiera de sus actuaciones y como base para la inclusión social plena.

## EQUIPO HUMANO

**2.15.-** Aplicarán los valores, principios y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como base fundamental y primera en el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo.

**2.16.-** Aplicarán los criterios de accesibilidad universal como presupuesto previo a cualquiera de sus actuaciones y como base para la inclusión social plena.

**2.17.-** El entorno laboral, sus procesos y método y los puestos de trabajo del Equipo se adaptarán en cada caso a las necesidades por razón de discapacidad.

**2.18.-** Procurarán que la sede del CERMI y todo el equipamiento técnico de la misma cumplan los criterios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas.

**2.19.-** Denunciarán cualquier situación que vulnere los derechos de las personas con discapacidad.

**2.20.-** Promoverán un sistema de resolución de consultas como vía de atención individualizada a las personas con discapacidad, facilitándose en todo el proceso un trato digno y respetuoso a los usuarios, garantizando el secreto profesional y la

confidencialidad de la información y evitando distinciones de trato ajenas a las derivadas de criterios técnicos y profesionales.

**2.21.-** Fomentarán la autodefensa de los derechos de las personas con discapacidad.

**2.22.-** Considerarán como proveedores de servicios en primer lugar a las empresas de iniciativa social como centros especiales de empleo sin ánimo de lucro, empresas de inserción y demás fórmulas de economía social, etc.

### 3.- Independencia

*El CERMI es una entidad independiente hacia fuera y hacia dentro. El CERMI es una entidad sin adscripción política ni partidista, que actúa con plena autonomía e independencia tanto de los poderes públicos como de las formaciones políticas, los grupos de presión, los agentes sociales y las empresas. Asimismo, el CERMI actúa sumando, aunando y articulando coherentemente las distintas voluntades y sensibilidades de sus organizaciones miembro, fruto del debate y el consenso internos, sin someterse o dando preferencia a los intereses particulares o parciales de éstas.*

#### ORGANIZACIONES

**3.1.-** No ocuparán ni comprometerán el espacio del CERMI en ningún momento, respetando la independencia de éste.

#### REPRESENTANTES

**3.2.-** Fijarán la estrategia del CERMI libremente, sin atender a tomas de posición política, económica o de cualquier otra naturaleza, ni someterse a ningún control o dependencia orgánica de formaciones políticas, grupos de presión, agentes sociales cualesquiera otras entidades públicas o privadas.

**3.3.-** Evitarán cualquier manifestación de índole política o religiosa o similar en el ejercicio de su cargo.

## PERSONAS COLABORADORAS

**3.4.-** Evitarán cualquier enfoque de índole política o religiosa o análoga en el desarrollo de los trabajos que realicen para el CERMI.

## EQUIPO HUMANO

**3.5.-** Velarán por la independencia del CERMI respecto a formaciones políticas, grupos de presión, agentes sociales cualesquiera otras entidades públicas o privadas.

**3.6.-** Evitarán cualquier manifestación de índole política o religiosa o similar en el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo.

**3.7.-** Fomentarán acuerdos de colaboración con entidades públicas o privadas, velando para que estos no limiten en ningún caso la independencia del CERMI

## 4.- Participación

*El CERMI defiende la participación e implicación de sus organizaciones miembro de acuerdo con sus normas reguladoras, en la elaboración y toma de decisiones y en los órganos de representación y gobierno de la Entidad, aumentando la corresponsabilidad, la lealtad, la tolerancia, la fidelidad y el sentimiento de pertenencia.*

## ORGANIZACIONES

**4.1.-** Participarán en igualdad de condiciones en todos los procesos que lleve a cabo el CERMI

**4.2.-** Colaborarán responsablemente en la realización de actuaciones de todo tipo organizadas por el CERMI y a petición de éste.

**4.3.-** Participarán activamente en todo momento en la estrategia del CERMI.

## **REPRESENTANTES**

**4.4.-** Establecerán criterios que permitan el funcionamiento democrático en la toma de decisiones y en la elección de cargos sociales del CERMI.

**4.5.-** Fomentarán el consenso como práctica aplicable en la toma de decisiones de todo tipo.

**4.6.-** Fomentarán una participación activa en todos los órganos internos y externos en los que representen al CERMI.

**4.7.-** Informarán a las organizaciones en cuyo nombre participan en los órganos de gobierno del CERMI y otros organismos de apoyo de los acuerdos tomados y de los trabajos desplegados, de forma que éstos puedan aplicarse con eficacia y tenerse presentes.

## **EQUIPO HUMANO**

**4.8.-** Fomentarán la participación y corresponsabilidad de todas las personas integrantes del Equipo, con arreglo a las funciones propias de cada puesto de trabajo.

**4.9.-** Fomentarán el trabajo en equipo, respetando las funciones propias de cada puesto de trabajo, todas ellas igualmente necesarias e importantes para el resultado final.

**4.10.-** Fomentarán el respeto a la diversidad, evitando la discriminación por motivos de género, raza, religión, creencias, nacionalidad u orientación o identidad sexuales, u otra circunstancia análoga.

**4.11.-** Establecerán una estrategia de comunicación interna participativa, mediante el uso de canales de comunicación

bidireccionales, que permitan una comunicación eficaz y fluida entre todas las personas que integran el equipo.

**4.12.-** Potenciarán la participación de personas voluntarias.

**4.13.-** Potenciarán el apoyo mutuo entre las personas integrantes del Equipo, evitando protagonismos personales que dificulten o impidan dicho apoyo mutuo.

## **5.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

### **ORGANIZACIONES**

**5.1.-** Se le invitará a que promuevan la elaboración de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres para su entidad, siguiendo las directrices del *Plan de Igualdad para Entidades de la Discapacidad del Tercer Sector*.

### **REPRESENTANTES**

**5.2.-** Garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia del CERMI.

**5.3.-** Incluirán la perspectiva de género en la estrategia del CERMI.

**5.4.-** Incluirán la perspectiva de género en las actuaciones de representación del CERMI.

**5.5.-** Garantizarán el equilibrio de género en la representación del CERMI en organismos internos y externos a la entidad.

### **PERSONAS COLABORADORAS**

**5.6.-** Incluirán la perspectiva de género en los trabajos que realicen para el CERMI.

## **EQUIPO HUMANO**

- 5.7.-** Promoverán la elaboración de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres para el CERMI, siguiendo las directrices del *Plan de Igualdad para Entidades de la Discapacidad del Tercer Sector*.
- 5.8.-** Garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la estrategia de recursos humanos.
- 5.9.-** Garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión económico-financiera.
- 5.10.-** Garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de comunicación.
- 5.11.-** Incluirán la perspectiva de género en la estrategia del CERMI.
- 5.12.-** Fomentarán las medidas de conciliación entre la vida personal y la profesional.
- 5.13.-** Denunciarán las situaciones de violencia de género y acoso sexual que se detecten dentro del Equipo.

## **6.- COMPROMISO**

*El CERMI actúa como entidad comprometida con su causa social, como agente de cambio que persigue la transformación social a través de la innovación permanente, con vocación de servicio y defensa de la solidaridad y la justicia sociales. Con su acción altruista y solidaria el CERMI persigue un amplio respaldo y presencia social que le legitime como Entidad comprometida con la mejora de la sociedad.*

## **REPRESENTANTES**

- 6.1.-** Contribuirán activamente al compromiso del CERMI con la sociedad, actuando como verdaderos agentes de cambio social.

**6.2.-** Promoverán la innovación social en discapacidad que ofrezca soluciones novedosas en mejora de las condiciones de vida las personas con discapacidad y de sus familias.

**6.3.-** Apoyarán y colaborarán activamente con las demás organizaciones del Tercer Sector comprometidas con la defensa de las personas en situación de mayor vulnerabilidad.

**6.4.-** Asumirán el deber de informar y formar a todos los públicos del CERMI con veracidad, trasladando una imagen ajustada de las personas con discapacidad y sus familias, que evite estereotipos y prejuicios, contribuyendo así a aumentar la notoriedad social del CERMI y con ello la percepción social de las personas con discapacidad y sus familias.

## **EQUIPO HUMANO**

**6.5.-** Aplicarán en el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo el compromiso de vocación de servicio, dirigido a la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y de sus familias.

**6.6.-** Aplicarán en el desarrollo de las funciones propias de su responsabilidad y de su puesto de trabajo la innovación social en discapacidad, que ofrezca soluciones novedosas en la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y de sus familias.

**6.7.-** Buscarán el aumento de la presencia social del CERMI a través de la participación activa en redes sociales y de todo tipo.

**6.8.-** Fomentarán el voluntariado como fórmula de participación social.

**6.9.-** Elegirán como proveedores preferentes del CERMI a los de servicios en primer lugar a las empresas de iniciativa social como centros especiales de empleo sin ánimo de lucro,

empresas de inserción y demás fórmulas de economía social, etc.

**6.10.-** Actuarán como agentes activos de cambio en su entorno personal.

## **7.- TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN**

*La ausencia de ánimo de lucro constituye un valor esencial del CERMI. La actuación del CERMI está presidida por la honradez, la credibilidad y la confianza. El CERMI defiende la austeridad en la acción, tanto institucional como personal de sus representantes y de las personas que integran su Equipo humano, todo ello en coherencia con la cultura CERMI.*

### **REPRESENTANTES**

**7.1.-** Actuarán cumpliendo la legalidad en todo momento.

**7.2.-** Garantizarán la transparencia en la elección de los cargos sociales.

**7.3.-** Garantizarán la transparencia en la elección de las personas que representen al CERMI en instituciones y organismos externos a la entidad.

**7.4.-** Garantizarán la transparencia en la acción política y en la gestión.

**7.5.-** Evitarán el lucro personal de representantes y cargos directivos a partir del mal uso de los recursos del CERMI.

**7.6.-** Evitarán recibir dádivas o regalos de terceros incompatibles con los usos sociales admisibles por su condición de representantes del CERMI.

**7.7.-** Evitarán el lucro personal o de familiares o amistades como consecuencia de su labor en el CERMI.

**7.8.-** Aplicarán con el mayor rigor la austeridad y la sobriedad en toda su actuación.

## **EQUIPO HUMANO**

**7.9.-** Actuarán cumpliendo la legalidad en todo momento.

**7.10.-** Garantizarán la transparencia en la gestión económico-financiera. Se dará publicidad a toda la información relevante relacionada con dicha gestión.

**7.11.-** Promoverán el control externo de la gestión económico-financiera, a través de auditorías externas independientes.

**7.12.-** Evitarán el lucro indebido de sus personas o de familiares o amistades como consecuencia de su labor en el CERMI.

**7.13.-** Garantizarán la transparencia en los procesos de contratación de personal, así como en la elección de personal en prácticas y en la participación de personas voluntarias.

**7.14.-** Evitarán recibir dádivas o regalos de terceros incompatibles con el uso social admisible por su condición de miembros del Equipo humano del CERMI.

**7.15.-** Fomentarán la austeridad como valor fundamental en la gestión de los recursos, aplicando criterios de eficiencia. Evitarán el despilfarro y la mala utilización de los recursos.

**7.16.-** Las retribuciones de las personas integrantes del equipo serán acordes con los valores y principios del CERMI.

## **8.- CALIDAD**

*El CERMI persigue la excelencia y el buen hacer en todas sus actuaciones, buscando la mejora permanente y el incremento de la eficiencia y la eficacia en la gestión. Todo ello como exigencia moral,*

*en coherencia con la consideración de la calidad desde la perspectiva ética.*

## **REPRESENTANTES**

- 8.1.-** Todas las propuestas del CERMI estarán contrastadas técnicamente y elaboradas con el máximo rigor.
- 8.2.-** Aplicarán en todas sus actuaciones criterios de eficiencia y calidad como exigencia moral.
- 8.3.-** Fomentarán la aplicación de la Norma ONGCONCALIDAD elaborada por el Instituto para la Calidad de las ONG
- 8.4.-** Desarrollarán su actuación con arreglo al Plan de Calidad del CERMI.

## **PERSONAS COLABORADORAS**

- 8.5.-** Se buscará la excelencia en la labor de las personas que realicen cualquier trabajo profesional para el CERMI.

## **EQUIPO HUMANO**

- 8.6.-** Aplicarán en todas sus actuaciones criterios de eficiencia y calidad como exigencia moral.
- 8.7.-** Procurarán la formación continuada y el aprendizaje permanente como presupuestos para la excelencia en su quehacer profesional y como deber derivado de su compromiso con las personas con discapacidad.
- 8.8.-** Evitarán situaciones de ventaja como consecuencia de su discapacidad ajenas a su auténtica situación personal. No utilizarán su discapacidad como excusa que justifique una actitud profesional poco eficiente.
- 8.9.-** Evitarán la negligencia profesional.

**8.10.-** Atendiendo a que el personal y los recursos humanos son los elementos más importantes del CERMI, velarán por la satisfacción de todo el Equipo.

**8.11.-** La necesaria austeridad en la gestión de los recursos, acrecentada en tiempos de crisis, no supondrá una merma en la calidad de las acciones del CERMI.

## **9.- RESPONSABILIDAD**

*El CERMI responde a las expectativas legítimas de todos sus públicos, asumiendo las consecuencias de cualquier actuación y decisión.*

### **REPRESENTANTES**

**9.1.-** Actuarán coherentemente con los objetivos estratégicos del CERMI en todo momento.

**9.2.-** Guardarán un comportamiento ejemplar en todas sus actuaciones públicas.

**9.3.-** Guardarán el secreto sobre la información relevante del CERMI, de carácter estratégico o de otro tipo que requiera sigilo, a la que tuvieran acceso como consecuencia de su labor de representación.

**9.4.-** Defenderán en todo momento la marca CERMI, haciendo un buen uso de ella en su labor de representación.

**9.5.-** Garantizarán la autocrítica dentro de la organización, dirigida al logro de una mejor eficacia en la acción y en la gestión.

### **EQUIPO HUMANO**

**9.6.-** En el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo, darán prioridad a los intereses del CERMI antes que a sus intereses personales.

**9.7.-** Guardarán el secreto sobre la información relevante del CERMI, de carácter estratégico o de otro tipo que requiera sigilo, a la que tuvieran acceso como consecuencia de su pertenencia al Equipo.

**9.8.-** Defenderán en todo momento la marca CERMI, haciendo un buen uso de ella en su labor profesional.

**9.9.-** Comunicarán cualquier cambio en sus circunstancias vitales, siempre de acuerdo con la legalidad, si a su juicio este pudiera afectar al desarrollo de su actividad profesional.

**9.10.-** Buscarán constantemente las mejores soluciones para llevar a cabo la misión del CERMI.

**9.11.-** Fomentarán la evaluación en todas las acciones del CERMI, como presupuesto para la mayor eficacia en la gestión.

**9.12.-** Vigilarán el buen funcionamiento de los recursos, dispositivos, dependencias e instalaciones del CERMI.