

## **A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

El Grupo Parlamentario **REPUBLICANO**, a instancia de la Diputada **Pilar Vallugera i Balañà**, al amparo de lo dispuesto en el artículo 184 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente **Moción consecuencia de interpelación urgente sobre la rendición de cuentas por las negligencias cometidas contra trabajadoras y trabajadores de los órganos pertenecientes al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades** para su debate en **Pleno**.

Congreso de los Diputados, a 14 de marzo de 2024

**Pilar Vallugera i Balañà**  
Diputada  
G.P. Republicano

**Teresa Jordà i Roura**  
Portavoz Adj. GP  
G.P. Republicano

**CONGRESO DE LOS DIPUTADOS  
SECRETARÍA GENERAL  
REGISTRO GENERAL**

**14 MAR. 2024 15:57:44**

**Entrada 16873**



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**



## Exposición de motivos

Desde el mes de septiembre de 2023 se han publicado distintas noticias sobre múltiples negligencias cometidas por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) en cuanto a la prevención y los mecanismos de protección frente al acoso sexual. El desencadenante fue la desaparición de una trabajadora a bordo del buque oceanográfico García del Cid, noticia que ha resultado ser la punta del iceberg de un cúmulo de casos de acoso sexual, cometidos en el seno de la institución, que el CSIC no ha sabido prevenir y que, cuando ha tenido conocimiento de los hechos, no ha resuelto de manera eficiente, ignorando en numerosas ocasiones las denuncias y negándose a tramitarlas, no desplegando ninguna medida cautelar y faltando a la obligatoriedad de prestar atención y acompañamiento a las víctimas.

Desde septiembre hasta la fecha de la presente iniciativa, se han destapado más de una veintena de casos que han permitido hacer un diagnóstico preciso de la problemática expuesta. Por una parte, se puede afirmar que existe una cultura de base machista y arcaica en cuanto a la percepción de la violencia sexual y contra las mujeres. Es decir, el enfoque de la institución pasa por la asunción de que las agresiones sexuales pueden tener lugar debido a las características del entorno laboral, especialmente en los buques, y se apuesta por dictar precauciones a las trabajadoras para evitar o no exponerse a sufrir posibles agresiones.

Un claro ejemplo de esta cultura subyacente es el comunicado que se remitió con motivo del 25N a las trabajadoras del CSIC por parte de la Comisión Delegada de Igualdad y la Comisión de Mujeres y Ciencia, en el cual, lejos de referirse a la compañera desaparecida en un buque apenas dos meses antes o acciones dirigidas a los hombres, se adjuntaron una serie de recomendaciones para evitar agresiones sexuales, como la recomendación de evitar la desnudez, bajo una introducción que incluía expresiones tan desacertadas como las siguientes: *“Existen diferentes percepciones sobre las conductas que tienen que considerarse acoso sexual en algunos contextos o condiciones de trabajo peculiares”, “En determinadas condiciones de trabajo puede incrementarse el riesgo que se produzcan conductas contrarias a la igualdad y dignidad de las personas” o “Precisamente a causa de algunas de estas*



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**



*circunstancias, puede ocurrir que las víctimas tengan que soportar tales conductas inapropiadas o tengan que retrasar la interposición de denuncias”.*

Lejos de ser este el único comunicado en entredicho cabe destacar que, tras las dos agresiones sexuales cometidas por un prestigioso investigador del CSIC a una estudiante, se remitió a las 14.000 personas que forman parte de la plantilla un correo electrónico con recomendaciones para efectuar entrevistas, entre las cuales se recomendaba que las entrevistas no duraran más de 45 minutos, se realizaran con la puerta abierta y que hubiera más de dos personas en los despachos.

Sin embargo, esta cultura no únicamente perpetúa unas dinámicas patriarcales que ponen en riesgo la integridad física y emocional de las trabajadoras en el entorno laboral, sino que, además, impacta en los protocolos y mecanismos establecidos precisamente para evitar el acoso sexual por razón de sexo y para acompañar y reparar a las víctimas en caso de padecer una agresión.

El primer reto al que se enfrentan las víctimas es interponer una denuncia y conseguir que ésta sea recibida por la Comisión frente al Acoso, órgano que debe evaluar y decidir si se admite la denuncia a trámite. En la actualidad, se sabe que entre 2019 y 2023 se formalizaron 12 denuncias, de las cuales únicamente fueron admitidas a trámite siete. Una de estas inadmisiones a trámite fue justificada debido a que la denuncia no estaba cumplimentada en el formulario concreto que indica el protocolo, pese a que el protocolo contempla en sus apartados que cualquier denuncia, incluso las verbales, serán atendidas. En otros casos, simplemente no se ha obtenido respuesta por parte de la Comisión, aunque el protocolo en vigencia establece que debe pronunciarse en un plazo máximo de diez días desde la formalización de la denuncia.

Sin embargo, este no es el único punto débil del proceso porque una vez dicha Comisión acepta a trámite la denuncia, esta llega a la Asesoría Confidencial, un organismo donde una única persona formada en violencia contra la mujer se entrevista con la denunciante e inicia una investigación. Es aquí donde se evidencia la falta de preparación de la administración, ya que dicha Asesoría no está formada por personal



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**



del propio CSIC, sino que es un servicio externo, ya que actualmente no se dispone de personal formado en la materia.

Otra gran dificultad es la inacción, por falta de competencias o por falta de voluntad, cuando las agresiones se cometen por parte de trabajadores de empresas externas que trabajan en colaboración con el CSIC. Esto se traduce en una falta de establecimiento de medidas de protección y de atención para la víctima y en la falta de expedientes disciplinarios para los agresores, es decir, de impunidad. Hay numerosos casos que evidencian esta última negligencia, por ejemplo, un capitán que únicamente fue amonestado por parte de su empresa cuando el CSIC solicitó que se le diera “un toque de atención”, después de que un grupo de científicas interpusiera una denuncia, que nunca fue respondida de forma oficial por parte de la Comisión frente al Acoso, por acosarlas sexualmente a bordo en reiteradas ocasiones. No únicamente su denuncia fue ignorada, sino que el CSIC no interpuso ninguna medida y las denunciadas volvieron a coincidir con el agresor en un buque, donde además fueron recibidas en un ambiente de hostilidad y hostigamiento por parte de la tripulación.

Además de todo lo expuesto, existe un error sistémico que está cometiendo el Ministerio de Ciencia desde hace años, y es la interpretación de que cuando finaliza el proceso penal, también finaliza la vía administrativa. Esto provoca que, por una parte, no se apliquen las medidas de atención y prevención a las víctimas una vez finaliza la vía penal y, por otra parte, evita la aplicación de sanciones para los agresores.

Es importante entender que, efectivamente, cuando se abre el proceso penal, el proceso administrativo se detiene hasta que el primero finaliza. Ahora bien, en muchas ocasiones finaliza porque la víctima no se reitera frente a Fiscalía y decide no denunciar (por miedo a represalias y a que todavía estos sucesos se consideran “una mancha” en la carrera profesional). Por lo tanto, el proceso penal finaliza sin un juicio que dictamine si ha habido agresión y sin una sentencia. Es aquí cuando debería reactivarse y continuar el proceso administrativo, cosa que no ocurre porque el Ministerio, a su vez, también cierra el caso y, en consecuencia, finaliza el proceso.

Un claro ejemplo de la peligrosidad de esta manera de proceder es el caso de la trabajadora desaparecida en el buque García del Cid el pasado septiembre. El proceso



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**



administrativo interno debido a la denuncia por agresión sexual que ella interpuso se finalizó cuando llegó a un acuerdo en los juzgados con su presunto agresor. Hasta día de hoy, el abogado de ella defiende que dicho acuerdo fue algo inusual y firmado en circunstancias desconocidas.

Después de reincorporarse en el trabajo, ella solicitó en numerosas ocasiones que la cambiaran de buque y, ante la negativa del CSIC, solicitó por escrito a través de su letrado conocer si existían medidas de protección a su disposición. Estos escritos, enviados poco antes de su desaparición, nunca fueron contestados por parte de sus responsables. Hasta día de hoy, cuando se interpela por esta negligencia cometida con la trabajadora, el CSIC se ampara a que el caso se había archivado judicialmente. Con todo, la vía administrativa no debería haber finalizado.

Por último, cabe destacar que la realidad de los Institutos de los Comités de Igualdad del CSIC es muy distinta a la que se narra de puertas hacia fuera. No en pocas ocasiones dicha administración ha hecho alarde de los 60 comités de los 124 Institutos del CSIC, elogiando su trabajo en materia de sensibilización, detección y acompañamiento de los casos de acoso. Sin embargo, la realidad del día a día de los comités es precaria y carece del suficiente apoyo institucional.

Esto es, carecen de voz propia y de autonomía. Sus decisiones siempre tienen que validarse por la Dirección o la Junta del Instituto del que forman parte. De manera que no pueden tomar decisiones con efectos directos sobre terceros ni vinculantes institucionalmente. Asimismo, su constitución es voluntaria y, en consecuencia, las personas que participan lo hacen de manera altruista. Es decir, no se destinan horas de la jornada laboral para realizar el trabajo de los Comités y éstos dependen completamente del tiempo libre de sus miembros, quienes tampoco gozan de retribuciones adicionales.

Por todo ello se presenta la siguiente,



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**



## **Moción**

El Congreso de los Diputados insta al Gobierno español a:

1. Revisar y actualizar de manera urgente el vigente Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC.
2. Establecer sanciones administrativas para los responsables, en caso de incumplimiento de los plazos de respuesta y atención a las denuncias contemplados.
3. Establecer mecanismos reales de acompañamiento a las denunciadas de acoso y agresión sexual y establecer sanciones administrativas para los responsables de acompañar y atender a las víctimas, en caso de no hacerlo.
4. Habilitar nuevas medidas de protección y prevención, como la movilidad de barco, en caso de que se haya iniciado un proceso administrativo o penal por agresión o acoso sexual.
5. Establecer, según convenio, la obligatoriedad para las empresas externas que trabajan con el CSIC de incorporar y cumplir las medidas de igualdad y los protocolos de actuación y prevención frente al acoso sexual por razón de género que tiene el CSIC.
6. Promover que las empresas, buques y cualquier otro tipo de actor con convenio propio que trabaje en colaboración con el CSIC, incorpore la movilidad del lugar de trabajo en sus tratados como mecanismo de protección a denunciadas de acoso y agresión sexual.
7. Promover que las empresas, buques y cualquier otro tipo de actor con convenio propio que trabaje en colaboración con el CSIC, implemente



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**



formación obligatoria en igualdad de género y en prevención de acoso y agresión sexual.

8. Revisar los criterios actuales a la hora de establecer las sanciones a los agresores sexuales para que las amonestaciones y sanciones sean proporcionales a las agresiones.
9. Revertir el solapamiento actual de la vía judicial a la vía administrativa, garantizando realmente el agotamiento de esta última.
10. Dotar a todos los órganos pertenecientes al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades del suficiente personal formado en materia de género y actuación frente el acoso sexual por razón de género para revertir situaciones actuales como la externalización de la Asesoría Confidencial, cuyo objetivo es realizar una investigación administrativa contra el agresor.
11. Establecer la obligatoriedad a los Institutos del CSIC de constituir un Comité de Igualdad por cada uno de ellos.
12. Dotar a los Comités de Igualdad de los Institutos del CSIC de autonomía y capacidad de ejecución de decisiones vinculantes.
13. Establecer un crédito mínimo de 15 horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros de los Comités de Igualdad de los Institutos del CSIC.
14. Realizar una encuesta anónima interna para las trabajadoras de todos los organismos pertenecientes del CSIC, cuyo contenido deberá estar pactado con los Comités de Igualdad, en relación con el entorno laboral y las situaciones de acoso sexual por razón de género.
15. Presentar un informe en el Congreso de los Diputados, en el plazo de seis meses desde la aprobación de la presente moción, donde se especifiquen los resultados de la encuesta, los cambios realizados en el protocolo, así como los fallos que se hayan detectado en éste y las medidas establecidas para corregirlos.



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**



16.

## **A LA MESA DEL CONGRÉS DELS DIPUTATS**

El Grup Parlamentari **REPUBLICANO**, a instàncies de la diputada **Pilar Vallugera i Balañà**, a l'empara del que disposa l'article 184 i següents del Reglament de la Cambra, presenta la següent **Moció com a conseqüència d'interpel·lació urgent sobre la rendició de comptes per les negligències comeses contra treballadores i treballadors dels òrgans pertanyents al Ministeri de Ciència, Innovació i Universitats** per al seu debat en **Ple**.

Congrés dels Diputats, a 14 de març de 2024

**Pilar Vallugera i Balañà**  
Diputada  
G.P. Republicano

**Teresa Jordà i Roura**  
Portavoz Adj. GP  
G.P. Republicano





**ESQUERRA  
REPUBLICANA**



### **Exposició de motius**

Des del mes de setembre de 2023 s'han publicat diferents notícies sobre múltiples negligències comeses pel Consell Superior d'Investigacions Científiques (CSIC) quant a la prevenció i els mecanismes de protecció enfront de l'assetjament sexual. El desencadenant va ser la desaparició d'una treballadora a bord del vaixell oceanogràfic García del Cid, notícia que ha resultat ser la punta de l'iceberg d'un cúmul de casos d'assetjament sexual, comesos en el si de la institució, que el CSIC no ha sabut prevenir i que, quan ha tingut coneixement dels fets, no ha resolt de manera eficient, ignorant en nombroses ocasions les denúncies i negant-se a tramitar-les, no desplegant cap mesura cautelar i faltant a l'obligatorietat de parar esment i acompanyament a les víctimes.

Des de setembre fins a la data de la present iniciativa, s'han destapat més d'una vintena de casos que han permès fer un diagnòstic precís de la problemàtica exposada. D'una banda, es pot afirmar que existeix una cultura de base masclista i arcaica pel que fa a la percepció de la violència sexual i contra les dones. És a dir, l'enfocament de la institució passa per l'assumpció que les agressions sexuals poden tenir lloc a causa de les característiques de l'entorn laboral, especialment en els vaixells, i s'aposta per dictar precaucions a les treballadores per a evitar o no exposar-se a sofrir possibles agressions.

Un clar exemple d'aquesta cultura subjacent és el comunicat que es va remetre amb motiu del 25N a les treballadores del CSIC per part de la Comissió Delegada d'Igualtat i la Comissió de Dones i Ciència, en el qual, lluny de referir-se a la companya desapareguda en un vaixell a penes dos mesos abans o accions dirigides als homes, es van adjuntar una sèrie de recomanacions per a evitar agressions sexuals, com la recomanació d'evitar la nuesa, sota una introducció que incloïa expressions tan desencertades com les següents:



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**



*“Existeixen diferents percepcions sobre les conductes que han de considerar-se assetjament sexual en alguns contextos o condicions de treball peculiars”, “En determinades condicions de treball pot incrementar-se el risc que es produeixin conductes contràries a la igualtat i dignitat de les persones” o “Precisament a causa d'algunes d'aquestes circumstàncies, pot ocórrer que les víctimes hagin de suportar tals conductes inapropiades o hagin de retardar la interposició de denúncies”.*

Lluny de ser aquest l'únic comunicat en dubte cal destacar que, després de les dues agressions sexuals comeses per un prestigiós investigador del CSIC a una estudiant, es va remetre a les 14.000 persones que formen part de la plantilla un correu electrònic amb recomanacions per a efectuar entrevistes, entre les quals es recomanava que les entrevistes no duressin més de 45 minuts, es realitzessin amb la porta oberta i que hi hagués més de dues persones en els despatxos.

No obstant això, aquesta cultura no únicament perpetua unes dinàmiques patriarcals que posen en risc la integritat física i emocional de les treballadores a l'entorn laboral, sinó que, a més, impacta en els protocols i mecanismes establerts precisament per evitar l'assetjament sexual per raó de sexe i per acompanyar i reparar a les víctimes en cas de patir una agressió.

El primer repte que enfronten les víctimes és interposar una denúncia i aconseguir que aquesta sigui rebuda per la Comissió enfront de l'Assetjament, òrgan que ha d'avaluar i decidir si s'admet la denúncia a tràmit. En l'actualitat, se sap que entre 2019 i 2023 es van formalitzar 12 denúncies, de les quals únicament van ser admeses a tràmit set. Una d'aquestes inadmissions a tràmit va ser justificada pel fet que la denúncia no estava emplenada en el formulari concret que indica el protocol, malgrat que el protocol contempla en els seus apartats que qualsevol denúncia, fins i tot les verbals, seran ateses. En altres casos, simplement no s'ha obtingut resposta per part de la Comissió, encara



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**



que el protocol en vigència estableix que ha de pronunciar-se en un termini màxim de deu dies des de la formalització de la denúncia.

No obstant això, aquest no és l'únic punt feble del procés perquè una vegada aquesta Comissió accepta a tràmit la denúncia, aquesta arriba a l'Assessoria Confidencial, un organisme on una única persona formada en violència contra la dona s'entrevista amb la denunciant i inicia una investigació. És aquí on s'evidencia la falta de preparació de l'administració, ja que aquesta Assessoria no està formada per personal del propi CSIC, sinó que és un servei extern, ja que actualment no es disposa de personal format en la matèria.

Una altra gran dificultat és la inacció, per falta de competències o per falta de voluntat, quan les agressions es cometen per part de treballadors d'empreses externes que treballen en col·laboració amb el CSIC. Això es tradueix en una falta d'establiment de mesures de protecció i d'atenció per a la víctima i en la falta d'expedients disciplinaris per als agressors, és a dir, d'impunitat. Hi ha nombrosos casos que evidencien aquesta última negligència, per exemple, un capità que únicament va ser amonestat per part de la seva empresa quan el CSIC va sol·licitar que se li donés "un toc d'atenció", després que un grup de científiques interposés una denúncia, que mai va ser resposta de manera oficial per part de la Comissió enfront de l'Assetjament, per assetjar-les sexualment a bord en reiterades ocasions. No únicament la seva denúncia va ser ignorada, sinó que el CSIC no va interposar cap mesura i les denunciants van tornar a coincidir amb l'agressor en un vaixell, on a més van ser rebudes en un ambient d'hostilitat i fustigació per part de la tripulació.

A més de tot l'exposat, existeix un error sistèmic que està cometent el Ministeri de Ciència des de fa anys, i és la interpretació que quan finalitza el procés penal, també finalitza la via administrativa. Això provoca que, d'una banda, no s'apliquin les mesures d'atenció i prevenció a les víctimes una vegada finalitza la via penal i, d'altra banda, evita l'aplicació de sancions per als agressors.



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**



És important entendre que, efectivament, quan s'obre el procés penal, el procés administratiu es deté fins que el primer finalitza. Ara bé, en moltes ocasions finalitza perquè la víctima no es reitera enfront de Fiscalia i decideix no denunciar (per por de represàlies i al fet que encara aquests successos es consideren “una taca” en la carrera professional). Per tant, el procés penal finalitza sense un judici que dictami si hi ha hagut agressió i sense una sentència. És aquí quan hauria de reactivar-se i continuar el procés administratiu, cosa que no ocorre perquè el Ministeri, al seu torn, també tanca el cas i, en conseqüència, finalitza el procés.

Un clar exemple de la perillositat d'aquesta manera de procedir és el cas de la treballadora desapareguda en el vaixell García del Cid el setembre passat. El procés administratiu intern a causa de la denúncia per agressió sexual que ella va interposar es va finalitzar quan va arribar a un acord en els jutjats amb el seu presumpte agressor. Fins a dia d'avui, l'advocat d'ella defensa que aquest acord va ser una cosa inusual i signat en circumstàncies desconegudes.

Després de reincorporar-se en el treball, ella va sol·licitar en nombroses ocasions que la canviessin de vaixell i, davant la negativa del CSIC, va sol·licitar per escrit a través del seu lletrat conèixer si existien mesures de protecció a la seva disposició. Aquests escrits, enviats poc abans de la seva desaparició, mai van ser contestats per part dels seus responsables. Fins a dia d'avui, quan s'interpel·la per aquesta negligència comesa amb la treballadora, el CSIC s'empara en el fet que el cas s'havia arxivat judicialment. Amb tot, la via administrativa no hauria d'haver finalitzat.

Finalment, cal destacar que la realitat dels Instituts dels Comitès d'Igualtat del CSIC és molt diferent a la que es narra de portes cap a fora. No en poques ocasions aquesta administració ha presumit dels 60 comitès dels 124 Instituts del CSIC, elogiant el seu treball en matèria de sensibilització, detecció i



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**



acompanyament dels casos d'assetjament. No obstant això, la realitat del dia a dia dels comitès és precària i manca del suficient suport institucional.

Això és, estan mancats de veu pròpia i d'autonomia. Les seves decisions sempre han de validar-se per la Direcció o la Junta de l'Institut del qual formen part. De manera que, no poden prendre decisions amb efectes directes sobre tercers ni vinculants institucionalment. Així mateix, la seva constitució és voluntària i, en conseqüència, les persones que participen ho fan de manera altruista. És a dir, no es destinen hores de la jornada laboral per a fer el treball dels Comitès i aquests depenen completament del temps lliure dels seus membres, els qui tampoc gaudeixen de retribucions addicionals.

Per tot això es presenta la següent,

## **Moció**

1. Revisar i actualitzar de manera urgent el vigent Protocol de prevenció i intervenció front l'assetjament sexual i per raó de sexe en el CSIC.
2. Establir sancions administratives per als responsables, en cas d'incompliment dels terminis de resposta i atenció a les denúncies contemplats.
3. Establir mecanismes reals d'acompanyament a les denunciants d'assetjament i agressió sexual i establir sancions administratives per als responsables d'acompanyar i atendre les víctimes, en cas de no fer-ho.
4. Habilitar noves mesures de protecció i prevenció, com la mobilitat de vaixell, en cas que s'hagi iniciat un procés administratiu o penal per agressió o assetjament sexual.
5. Establir, segons conveni, l'obligatorietat per a les empreses externes que treballen amb el CSIC d'incorporar i complir les mesures d'igualtat i els



protocols d'actuació i prevenció enfront de l'assetjament sexual per raó de gènere que té el CSIC.

6. Promoure que les empreses, vaixells i qualsevol altre tipus d'actor amb conveni propi que treballi en col·laboració amb el CSIC, incorpori la mobilitat del lloc de treball en els seus tractats com a mecanisme de protecció a denunciants d'assetjament i agressió sexual.
7. Promoure que les empreses, vaixells i qualsevol altre tipus d'actor amb conveni propi que treballi en col·laboració amb el CSIC, implementi formació obligatòria en igualtat de gènere i en prevenció d'assetjament i agressió sexual.
8. Revisar els criteris actuals a l'hora d'establir les sancions als agressors sexuals perquè les amonestacions i sancions siguin proporcionals a les agressions.
9. Revertir el solapament actual de la via judicial a la via administrativa, garantint realment l'esgotament d'aquesta última.
10. Dotar a tots els òrgans pertanyents al Ministeri de Ciència, Innovació i Universitats del suficient personal format en matèria de gènere i actuació front l'assetjament sexual per raó de gènere per a revertir situacions actuals com l'externalització de l'Assessoria Confidencial, l'objectiu de la qual és realitzar una recerca administrativa contra l'agressor.
11. Establir l'obligatorietat als Instituts del CSIC de constituir un Comitè d'Igualtat per cadascun d'ells.
12. Dotar als Comitès d'Igualtat dels Instituts del CSIC d'autonomia i capacitat d'execució de decisions vinculants.
13. Establir un crèdit mínim de 15 hores mensuals retribuïdes per a cadascun dels membres dels Comitès d'Igualtat dels Instituts del CSIC.
14. Realitzar una enquesta anònima interna per a les treballadores de tots els organismes pertanyents del CSIC, el contingut del qual haurà d'estar pactat amb els Comitès d'Igualtat, en relació amb l'entorn laboral i les situacions d'assetjament sexual per raó de gènere.



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**



15. Presentar un informe en el Congrés dels Diputats, en el termini de sis mesos des de l'aprovació de la present moció, on s'especifiquin els resultats de l'enquesta, els canvis realitzats en el protocol, així com les fallades que s'hagin detectat en aquest i les mesures establertes per a corregir-los.