

La tribuna

Ester Oliveras

Enseñar a investigar sin abusar

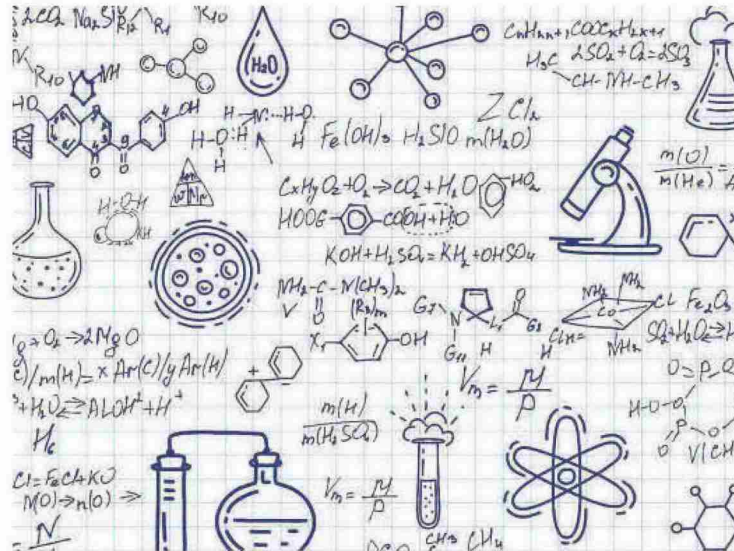
Quien dirige una tesis doctoral es un personaje clave, un padre o madre académico, en la futura carrera y eso dificulta una denuncia del investigador en formación

En las últimas semanas han salido a la luz casos sobre supuestos abusos de poder en universidades públicas. Uno de ellos —todavía en investigación— en mi propia universidad. Son abusos que afectan a estudiantes de doctorado o, mejor dicho y siguiendo la terminología europea, a investigadores en formación.

Hacer un doctorado implica un período largo, de como mínimo tres o cuatro años, que puede ser muy enriquecedor, pero también solitario e incierto. Una especie de *pubertad académica* de la que se emerge, tras mucho trabajo, como investigador formado. En este proceso, quien dirige la tesis doctoral es un personaje clave, un padre o madre académico que tendrá no solo el poder de facilitar o dificultar la finalización de la propia tesis sino de influir de manera significativa en futuros pasos de la carrera profesional. Esto dificulta sobremedida que las personas que consideran que están sufriendo abusos se atrevan a ponerlo en conocimiento de su institución. Por este motivo, estas denuncias pueden llegar años más tarde, cuando la persona hace tiempo que ha terminado su vínculo con la misma.

En todas las universidades existen diferentes vías para denunciar situaciones irregulares, pero las que funcionan mejor son las que van acompañadas de protocolos aprobados previamente que marquen procedimientos detallados y plazos. En esta dirección, los protocolos universitarios para la discriminación de género y acoso sexual, aunque todavía son imperfectos, están mucho más avanzados en comparación con los protocolos relacionados con el abuso de poder. Mientras que los protocolos de acoso sexual se aplican sobre toda la comunidad universitaria, los protocolos de abuso laboral dependen de la existencia de una relación laboral y están más pensados para la plantilla que para las características de los investigadores en formación.

Los dos elementos diferenciales por los que los protocolos de acoso laboral pueden no ser de aplicación son los siguientes. Primero, porque, aunque los investigadores en formación pueden tener un contrato laboral con la universidad, no siempre es el caso. En función de la situación, con contrato laboral o sin, el proceso de denuncia puede ser diferente. Por este motivo, la solución pasa por establecer protocolos para este colecti-



vo que simplemente estén vinculados a la matriculación en el programa de doctorado. El segundo es que el plazo para hacer la denuncia haya caducado y, por lo tanto, debería contemplarse un período largo, incluso indefinido, dada la dinámica de poder que se establece entre la dirección de tesis y el investigador.

Abuso laboral o sexual

Quedaría por discutir hasta qué punto se pueden mezclar los dos tipos de abusos, laboral y sexual. ¿Las mujeres tienen más probabilidades de sufrir un acoso laboral solo por el hecho de ser mujeres? Ahora mismo, los dos protocolos actúan de manera independiente en la mayoría de universidades, aunque ciertamente un caso puede contener elementos de ambos.

Por otro lado, conviene remarcar que los profesores y profesoras universitarias lo son, principalmente, por sus habilidades en investigación, y que las promociones también se derivan de la actividad investigadora. No existe una capacitación o formación en la dirección de perso-

nas, sino que se va aprendiendo (o no). En este contexto, tener investigadores en formación se considera esencial para poder avanzar. Suelen ser personas jóvenes, con muchas ganas de aprender y que trabajan mucho. Mano de obra motivada que permite a investigadores más veteranos no perder tanto tiempo buscando bibliografía, escribiendo código, machacando datos o haciendo gráficas. Es una figura que, salvando las distancias, recuerda a la de aprendiz: a partir de una base excelente de conocimientos, el resto se aprende observando y reproduciendo comportamientos.

Por este motivo, es importante que exista formación continua y sensibilización a las personas que dirigen tesis doctorales. Cabe recordar que muchos de nosotros fuimos estos aprendices en unos años en que los abusos de poder y la discriminación de género eran mucho más habituales, no existían protocolos y que casi se consideraban un mérito adicional para graduarse. Heridas de profesión que te hacían más fuerte. Afortunadamente, los tiempos han cambiado. ■

Es importante que exista formación continua y sensibilización para las personas que dirigen la formación de posgrado



■ Ester Oliveras es economista. Profesora en la Universitat Pompeu Fabra (UPF)