

“No se Puede Apremiar al Amor”: Educación pausada en una Sociedad Culturalmente Diversa

Traducción al español del documento original: ““You Can’t Hurry Love”: Slow Library Education in Culturally Diverse Society”

Traducido por: Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (FESABID) - Grupo de Asesoría Documental, S.L., Madrid, España.

Toni Samek

School of Library and Information Studies, University of Alberta Edmonton, Canadá

Toni.Samek@ualberta.ca



This is a Spanish translation of “You Can’t Hurry Love”: Slow Library Education in Culturally Diverse Society” Copyright © 2013 by Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística

(FESABID). This work is made available under the terms of the Creative Commons

Attribution 3.0 Unported License: <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/>

Resumen:

La IFLA adoptó su Manifiesto de la Biblioteca Multicultural en 2008. Mientras tanto, los estudios contemporáneos de Biblioteconomía y Documentación sugieren que los graduados norteamericanos de Master en Biblioteconomía y Documentación (MLIS) no están terminando sus títulos con una base sólida en el valor fundamental del valor de la diversidad. La escuela de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad de Alberta (Canadá) aprobó recientemente una nueva asignatura en el calendario de la Universidad llamada Servicios de Biblioteconomía y C.C. de la Documentación en la sociedad culturalmente diversa. La asignatura analiza los conceptos centrales de diversidad e inclusión y una gama de cuestiones relacionadas respecto a poblaciones específicas y grupos tradicionalmente infra representados y sus sistemas de apoyo, en el contexto de la biblioteca y el acceso a la información. Basándose en la experiencia de un experto en libertad intelectual y responsabilidad social que desarrolló y dio el curso, este documento establece la importancia de reconocer la tensión entre un tripartito de valores hermanos de la Biblioteconomía – la diversidad, la libertad intelectual y la responsabilidad social. Este trabajo afirma que el persistente debate sobre la neutralidad de la biblioteca y el concomitante dilema sobre qué constituye el trabajo de la biblioteca y lo que es o no es un asunto de la biblioteca abocan en la complejidad de la enseñanza y el aprendizaje sobre diversidad en la formación en Biblioteconomía y C.C. de la Documentación. El reconocimiento de cómo la aceptación de diferencias puede enfrentar a los valores individuales y colectivos, incluido en la propia cultura de la biblioteca y no sólo para el público, es un componente necesario de la educación en los Master en Biblioteconomía y Documentación

Palabras clave: Diversidad, Inclusión, Educación, Libertad Intelectual

Federation of Library Associations and Institutions, IFLA) adoptó su *Manifiesto de la Biblioteca Multicultural* en 2008 (IFLA/UNESCO, 2008). Mientras tanto, los estudios contemporáneos de biblioteconomía y documentación sugieren que los graduados norteamericanos de Master en Biblioteconomía y Documentación (MLIS) no están completando sus titulaciones con una base sólida en el valor fundamental del valor de la diversidad. Por ejemplo, podemos utilizar los siguientes dos artículos recientes como indicadores:

- Jaeger, Paul T., Subramaniam, Meg, M., Jones, Cassandra B., Bertot, John Carlo. "Diversity and LIS Education: Inclusion and the Age of Information". *Journal of Education for Library & Information Science*, Summer 2011, Vol. 52 Issue 3, p166-183.
- Jaeger, Paul T., Bertot, John Carlo, Franklin, Renee E. "Diversity, Inclusion, and Underrepresented Populations in LIS", *Research*". *Library Quarterly*, April 2010, Vol. 80 Issue2, p175-181.

En la primera pieza, Jaeger et al.(2011) cuentan que dentro de los estudios de Biblioteconomía y C.C. de la Documentación "ha habido tensión acerca de si este área debe centrarse en diversidad en términos de raza y origen étnico, en términos de poblaciones legalmente protegidas, o en términos más amplios." (pág. 167) Sostienen que:

La Biblioteconomía y C.C. de la Documentación como profesión no puede limitarse a centrarse en aumentar la integración basada en la raza y origen étnico o incluso basado en poblaciones protegidas contra la discriminación legal (Jaeger et al., 2010). Tal como los profesionales de la información facilitan el acceso a la información, para preparar a los estudiantes para trabajar con las necesidades de información y comportamiento de información de diversas poblaciones, la educación en Biblioteconomía y C.C. de la Documentación debe cambiar su enfoque de la diversidad en términos de demografía simple a un enfoque en diversidad orientado a las poblaciones que están subrepresentadas, desfavorecidas y marginadas en términos de información. Esta definición de la diversidad debe abarcar las poblaciones que tradicionalmente han sido maltratadas y marginadas en relación con las necesidades de información y el comportamiento de la información, así como poblaciones que tradicionalmente están subrepresentadas en las profesiones de Biblioteconomía y C.C. de la Documentación. Tal definición sería lo suficientemente grande para incluir las poblaciones protegidas legalmente en base a su raza, etnicidad, género y discapacidad, así como poblaciones con dificultades de acceso relacionados con la alfabetización, la pobreza, lengua, orientación sexual y edad, entre otros. En la era de la información, la diversidad debería abarcar a los infra-representados, los desfavorecidos y los insuficientemente atendidos si los profesionales de la información pretenden proporcionar servicios verdaderamente incluyentes. La preparación de los profesionales para tal práctica comienza en las escuelas de Biblioteconomía y C.C. de la Documentación (p. 167).

Estoy de acuerdo con Jaeger et al. El autor canadiense William Gibson declaró: "El futuro está aquí. Simplemente no está ampliamente distribuido aún." No tenemos la inclusión, aún, a lo largo de todos los niveles y aspectos de la vida organizacional y profesional o en las comunidades que servimos. Hay muchas formas de discriminación (por ejemplo, racismo, sexismo, homofobia, transfobia, capacitismo, discriminación por edad) que existen dentro de nuestras propias culturas institucionales, así como en la sociedad en general. En veinte años de experiencia profesional y personal como educador en Masters en Biblioteconomía y Documentación, he visto de primera mano como programas para la formación en Biblioteconomía y C.C. de la Documentación refuerzan la idea de que la jerarquía es normal. Es conveniente preguntarse hasta qué punto nuestro currículo aborda temas como el imperialismo, el patriarcado y el colonialismo. En la Conferencia de 2011 de la Association for Library and Information Science Education (Asociación para la enseñanza de Biblioteconomía y C.C. de la Documentación) (ALISE) en San Diego, asistí a una reunión presidencial sobre diversidad con su entonces Presidente saliente, la Dr. Lorna Peterson, dijo algo en el sentido de que: "*Sabes lo que la gente decía en las primeras etapas del movimiento de la I-*

escuela (I-school en el original)? Que eran los directores masculinos blancos los que se estaban alejando de las escuelas de Biblioteconomía y C.C. de la Documentación.

Este comentario sirve como una señal para pensar críticamente acerca de todos los niveles de influencia en la educación superior, dentro y fuera de nuestro campo.

La declaración de diversidad ALISE (2012) define la diversidad como "la diferencia entre nosotros" y afirma que "se refiere a la representación de la gran variedad de antecedentes que las personas poseen y que a menudo se utiliza para abordar los requerimientos/agenda/objetivos cuantitativos, mientras que *inclusión* se refiere a lo que le pasa a personas una vez que se encuentran en una organización, institución o contexto social." La política de igualdad de la Asociación Canadiense de Profesores Universitarios (CAUT) (2011) explica cómo "un compromiso con la igualdad comienza con el reconocimiento de la desigualdad y requiere remedios proactivos contra los efectos sistémicos de la discriminación". Continúa: discriminación sistémica es "el resultado de las prácticas normativas" (por ejemplo, las barreras de acceso, empleo, gobernabilidad, inclusión, respeto y aceptación) que impactan negativamente en grupos marginados." La política de diversidad, por tanto, requiere estrategias de inclusión y este enfoque, la declaración ALISE (2012) reconoce que "no se trata de cuotas o estándares." Por el contrario, pretendemos buscar la igualdad e igualdad de oportunidades, mejor toma de decisiones y resolución de problemas, más el respeto mutuo y avances en el entendimiento intercultural. Continúa la declaración ALISE (2012): el éxito o fracaso radica en "cómo pensar, actuar y saber, individualmente o colectivamente como comunidades u organizaciones" - sobre todo con respecto al poder. Características de la influencia en temas discutidos que son a menudo internalizados y a veces abiertos, tanto a nivel personal y profesional, incluso en el aula.

Mientras desarrollaba y enseñaba en tres ocasiones un curso experimental en diversidad e inclusión en la escuela de Biblioteconomía y C.C. de la Documentación (University of Alberta), el poder fue un concepto en nuestro examen de temas, tales como: reclutamiento en las escuelas de la biblioteca; diversidad en el proceso de contratación; género, información y documentación; Métis (uno de los pueblos aborígenes reconocidos en Canadá) Byte back (Sic.); trabajo en la biblioteca digital, ciudadanía digital y los derechos de información de grupos; raza y derechos civiles; la globalización y la migración global; expresiones culturales tradicionales; y el acceso universal a información para personas con discapacidad. Las discusiones entre estudiantes demostraron el valor de reconocer las diferencias de poder, privilegio y posición de los trabajadores de biblioteca e información. Reconocimos visiones incómodas, incluyendo la percepción de consultas falsas y la imposición de órdenes administrativas a pesar de existir 'consulta', consejos y conocimientos, así como un exceso de confianza en las encuestas como concursos de popularidad para determinar prioridades.

Los estudiantes entregaron informes orales informales sobre múltiples preocupaciones continuadas, incluyendo: El grupo de trabajo sobre hambre, desamparo y pobreza de la mesa de responsabilidades sociales de la American Library Association (ALA); Comisión sobre la condición de la mujer en Biblioteconomía y Documentación de la ALA; El comité de la asociación de bibliotecas de Gran Edmonton para la prisión de mujeres; La red de bibliotecarios de minorías visibles de Canadá; Foro de bibliotecarios indígenas; Conferencia conjunta de bibliotecarios de color; Mesa redonda gay, lesbiana, bisexual, y de transexuales de ALA; HumanLibrary.org; y, de la red afrontar exclusión social en galerías, museos, archivos y bibliotecas. Así, aprendieron a examinar la diversidad internamente o dentro de nuestras filas institucionales y cohortes, así como para el público que servimos. Algunas muestras de presentaciones de estudiante incluyeron: la cara estrecha o la representación de los bibliotecarios en la cultura popular; el privilegio masculino y blanco en la Biblioteconomía norteamericana, desdoblar la frase 'usuario problema', así como los servicios de biblioteca e información para personas de espíritu doble, para las personas con enfermedad mental y para los trabajadores del sexo.

En otoño del 2012, nuestro curso tuvo una gobernanza compartida y fue aprobado como un curso permanente en el calendario de la Universidad de Alberta, titulado "Servicios de Biblioteconomía y C.C. de la Documentación en una Sociedad Culturalmente Diversa". Está en línea con algunos cursos de Master en Biblioteconomía y Documentación ofrecidos en otros lugares en América del

Norte (por ej., “Barreras y diferencias de la información en una sociedad multicultural”; “Ética, diversidad y cambio en las profesiones de la información”)¹

En mi ciudad, Edmonton, la aparición del curso coincidió con un importante desarrollo en la biblioteca pública de Edmonton (uno de los principales empleadores locales). La biblioteca aprobó requerir un compromiso a la Asociación Canadiense de Biblioteca (CLA) respecto a las declaraciones sobre la libertad intelectual y su posición sobre diversidad e inclusión como un requisito establecido para muchos puestos profesionales. La declaración de posición sobre diversidad e inclusión de la CLA de 2008 afirma:

La Asociación Canadiense de Bibliotecas cree que es fundamental una sociedad diversa y plural para la identidad de nuestro país. Las bibliotecas tienen la responsabilidad de contribuir a una cultura que reconoce la diversidad y promueve la inclusión social.

Las bibliotecas se esfuerzan por ofrecer servicio inclusivo. Las bibliotecas de Canadá reconocen y afirman activamente la dignidad de aquellos a quienes sirven, independientemente de la herencia, educación, creencias, raza, religión, género, edad, orientación sexual, identidad de género, capacidades físicas o mentales o ingresos.

Las bibliotecas entienden que una aceptación de las diferencias puede poner los valores individuales y colectivos en conflicto. Las bibliotecas están comprometidas con la tolerancia y la comprensión. Las bibliotecas actúan para asegurarse de que la gente puede disfrutar de sus servicios libres de cualquier intento por otros para imponer valores, costumbres o creencias.

Vease también: [Declaración de la CLA sobre libertad intelectual](#)

Debemos prestar atención a ese 'vease también'. Cuando individuos solicitan trabajo o entrevistan a candidatos, para un puesto, hay que desconectar el concepto de un compromiso personal con la libertad intelectual y la diversidad. ¿Y que hay de un compromiso profesional? ¿Cómo medimos el compromiso personal del solicitante o empleado con estos valores de las bibliotecas? ¿Si un bibliotecario sale en defensa de estos valores, quien les respaldará? ¿Quién tiene la autoridad para hacerlo? ¿Quién tiene los recursos? ¿Está la ley de su lado?

Es un trabajo complicado. Y la gravedad de ello me fue enfatizada en la reunión del Comité del CAUT de Numerarios y Libertad Académica en Ottawa en marzo de 2013 (un Comité en el que he servido durante los últimos seis años). En ese momento, este comité participó en una reunión conjunta con el Comité de diversidad y equidad del CAUT. Reflexionando sobre esa memorable sesión, el Presidente del Comité, Len Findlay, señaló que es necesario generar "discusión sobre el alcance y lo tratable de los problemas de la percepción y las fuentes de potencial real y las tensiones inevitablemente dañinas, fisuras, y conflictos entre colegas, muchos de los cuales están aparentemente comprometidos igualmente con la equidad y la libertad académica." Su cautela es aplicable en Biblioteconomía y documentación. En un curso de Inclusión de un Master en Biblioteconomía y Documentación, por ejemplo, es importante tener en cuenta: Cómo podría chocar la libertad intelectual contra la libertad contra la discriminación; En qué medida puede la libertad intelectual ser integrada en la corriente de pensamiento mayoritaria de modo que desalientan, disminuyen o silencian preguntas sobre e igualdad y diversidad; y, si la libertad intelectual se utiliza a veces como un pretexto para fomentar o 'justificar' la lectura de la diferencia como base de para la exclusión.

¹ Hay algunas corrientes especializadas en programas de Master en Biblioteconomía y Documentación. Por ejemplo, la escuela de Biblioteconomía de la Universidad de Maryland ofrece un itinerario sobre poblaciones diversas, mientras que la Universidad de Columbia Británica ofrece una concentración curricular sobre Naciones Aborígenes.

Trabajar en una profesión que tiene las libertades tanto de diversidad como intelectual como valores centrales de la biblioteca requiere gran responsabilidad social (otro valor central de la biblioteca) por nuestra parte; Este no es el lugar ni el sitio para ser reductivo. Actualmente, la ALA alberga tanto una mesa redonda sobre libertad intelectual (IFRT) como una mesa redonda sobre responsabilidades sociales (SRRT). mientras tanto el caucus negro de ALA (BCALA), que se formó en 1970 poco después crearse la SRRT, no se plegó bajo el paraguas de SRRT. Los fundadores de BCALA se comprometieron a dar prioridad a la cuestión de la raza en un esfuerzo consciente para no ser diluidos por la tolerancia represiva y la burocracia dentro de la Asociación de bibliotecarios más grande y antigua del mundo (Samek, 2001).

Hay mucho que aprender de la historia de la biblioteca. Como se señala en *Wikipedia*

Clara Stanton Jones (1913 – 2012) fue la primera presidente Afroamericano de la ALA, sirviendo desde 1976 a 1977. ... En mayo de 1977, Clara Stanton Jones, actuando como Presidente de ALA, respondió a la recomendación del Comité de libertad intelectual del ALA (IFC) de anular la "Resolución sobre la conciencia acerca del racismo y sexismo" del ALA porque su lenguaje seguía siendo ambiguo. Jones se opuso a la propuesta de la IFC, declarando que la resolución exigía más ajustes y modificaciones al lenguaje antes de que el comité considerase su anulación. La IFC temía que la resolución favoreciese la censura como un medio para eliminar de los fondos de la biblioteca el lenguaje sexista y racista y oponerse de tal modo a la promesa de la Carta de Derechos de la Biblioteca de mantener acceso a la información y la ilustración a pesar del contenido y animar a las bibliotecas a desafiar a la censura. ... Jones afirmó que la resolución no entraba en conflicto con la Carta de derechos de la biblioteca y en cambio promovió la concienciación con programas de capacitación y difusión en escuelas de biblioteconomía y bibliotecas. De acuerdo con la Carta de Derechos de la Biblioteca, Hillary Clinton siempre defendió la ilustración, y no la represión, para combatir los efectos del racismo y el sexismo en los fondos de las bibliotecas.

El debate continuo (Armitage et al., 1973; Berninghausen, 1972) sobre la neutralidad de la biblioteca y el concomitante dilema sobre lo que constituye o no una cuestión de inherente a la biblioteca entra en la complejidad de la enseñanza y el aprendizaje sobre diversidad en Biblioteconomía y C.C. de la Documentación. ¿Es la pobreza una cuestión de la biblioteca? ¿Qué pasa con las clases sociales y la sanidad universal? Los bibliotecarios han estado discutiendo acerca de los límites y las lindes del trabajo en la biblioteca durante décadas. Pero hoy se le da una nueva vuelta a la pregunta - ¿Son los recortes a las bibliotecas y archivos de fondos una cuestión profesional? Parece ser que los trabajadores de las bibliotecas y los trabajadores de la información de pueden meterse en problemas expresando su preocupación por el impacto de los recortes a biblioteca y financiación de archivos en Ottawa (Decker, 2012).

El tripartito de valores hermanos de las bibliotecas - diversidad, libertad intelectual y responsabilidad social – se mueven por una zona estresante. Considere la siguiente cobertura de prensa (Reis, 2011) en Worcester, Estados Unidos:

La biblioteca es un mercado de ideas, pero a veces se mezclan como agua y aceite. Mañana por la noche, por ejemplo, se habían programado eventos en la biblioteca pública de Worcester incluido “La noche de cine de cultura negra” — y la reunión mensual de Poder Blanco del noreste. Cuando el grupo Poder Blanco preparó su reunión, lo hizo bajo sus siglas, NEWP. No fue hasta que terceros reconocieron el acrónimo y enviaron correos electrónicos la semana pasada al bibliotecario jefe, Mark J. Contois quien se dio cuenta de que podía ocurrir una situación volátil. Consultó con la oficina del administrador de la ciudad y el Departamento de Policía, quien le recomendó pedir que uno de los grupos cambiara la fecha. La noche de cine de cultura negra — que programaba la película "Almas de chicas negras" — había sido programada en primer lugar, así que el Sr. Contois pidió al grupo Poder Blanco que aplazara su reunión. Russell A. James de New Hampshire, que es

un representante de la grupo Poder Blanco, dijo ayer el grupo no ha fijado una fecha todavía y duda que la biblioteca les permita reunirse allí. "Lo que vamos a encontrar, por supuesto, es que van a tener otra excusa," dijo. El Sr. Contois, sin embargo, dijo que simplemente no es verdad. La biblioteca pública de Worcester se adhiere a declaración de derechos de la American Library Association, que afirma que las salas deben estar disponibles para el público "independientemente de las creencias o afiliaciones de individuos o grupos solicitando su uso." "No creo que la intolerancia se combata con intolerancia," dijo el señor Contois. "Me siento orgulloso de ser parte de una profesión que tiene tan altos ideales sobre el libre intercambio de ideas en una sociedad democrática."

Poder Blanco del Noreste se ha reunido en la biblioteca desde noviembre y típicamente atrae entre cinco y 25 personas, dijo el señor James. Algunos de los que asisten son libertarios, y otros "que probablemente se llamen a si mismos Nazis" profesan fidelidad al nacional socialismo, dijo. Parlee L. Jones-Thompson, quien organizó la La noche de cine de cultura negra con su agencia de Worcester, "Nuestra historia edutainment" dijo que estaba aliviado al oír que el grupo de poder blanco había reprogramado, pero señaló que NEWP volverá . . .

"El proyecto de un pueblo", un sitio web basado en Philadelphia que monitorea individuos y grupos de supremacía blanca, avisó de la reunión planeada por Poder Blanco en su página web y alertó a la biblioteca y otros sobre lo que representaba NEWP. Daryle Lamont Jenkins, portavoz y fundador de El proyecto de un pueblo, dijo que era la primera vez que había visto el grupo reunirse en una biblioteca. "Creo que intentan volar bajo el radar," dijo. Su grupo disemina información sobre dichas organizaciones para "intentar disminuir su capacidad de funcionar," dijo. El Sr. James tenía otras palabras para El Proyecto de un pueblo. Dijo que su grupo no habría sido un problema de seguridad en la biblioteca. "Nosotros nunca, jamás tenemos problemas" con los negros, dijo. "Son los Judíos, homosexuales y feministas radicales los que están causando los problemas."

Conseguir la igualdad es una responsabilidad colectiva e individual. "El éxito requiere apertura, transparencia y la rendición de cuentas en todos los aspectos de la vida institucional, incluyendo pero no limitado a luchar contra el acoso, discriminación, equidad de alojamiento, y equidad en los salarios." (CAUT, 2011) También tenemos que luchar por el derecho a protestar contra la discriminación. En particular, SRRT adoptó la resolución siguiente en la conferencia anual de 1974.

Considerando que la prohibición de discriminación es ley Federal; y considerando que, agencias gubernamentales han sido creadas para corregir la discriminación; y considerando que, la existencia de discriminación en las bibliotecas ha sido abundantemente documentada; y considerando que, en observancia del apoyo del ALA de los principios de libertad intelectual, las personas ejercen sus derechos para protestar por la discriminación y para tratar de corregirlo mediante la presentación de quejas de discriminación en las agencias gubernamentales apropiadas; y considerando que, las represalias, acoso (tal como listas negras y difamación) y otras prácticas punitivas contra gente que han presentado tales quejas violan las regulaciones federales diseñadas para proteger a los denunciantes en sus esfuerzos para erradicar la discriminación; Por lo tanto, se resuelve que ALA respalda el derecho de los trabajadores de la biblioteca para protestar contra la discriminación, de cualquier naturaleza mediante la utilización de los procedimientos apropiados para quejas locales, a través de las agencias gubernamentales apropiadas previstas para este fin y a través de abogados privados, y se resuelve que ALA apoya el derecho de estas personas para protestar por la discriminación sin temor a represalia (ALA, 1974).

En el Congreso Mundial de Biblioteconomía y Documentación de la IFLA en Singapur en 2013, ¿Quién presenta un trabajo en el que está representando a su lugar de trabajo? ¿Necesitan tener en mente un juramento de lealtad que hayan firmado? ¿Su organización cuenta con directrices para hablar con una sola voz que les instruye cómo negociar la tensión de mostrar al público la imagen de una organización consistentemente y profesionalmente mientras que les permita como profesional

dentro de esa organización a buscar autonomía y libertad de expresión? ¿Se le permite hablar libremente con los medios de comunicación (al ser abordado para una cita)? ¿Hay una política de relaciones con los medios en el trabajo que debe tener en cuenta? ¿Si planean usar twitter o hacer un blog de la conferencia, saben si violan una política de directrices de medios sociales en su institución? ¿Habría una diferencia si el lenguaje que usaron fue estilado como defensa vs. activismo o acción vs. protesta?

La última pregunta planteada en preguntas y respuestas sobre la expresión en el trabajo (ALA, 2007) es: "Si hablo en el lugar de trabajo de un asunto de política profesional, y mi empleador toma represalias en mi contra, la ALA me apoyará?" La respuesta es:

El ALA no proporciona en este momento mediación, ayuda financiera o asistencia letrada en respuesta a conflictos de trabajo. Su empleador tiene un conjunto de sanciones que pueden o no imponerle a usted, incluyendo pero no limitado a: reasignación, saltar su promoción, saltarse aumentos, negar el empleo indefinido, no darle las mejores asignaciones y en última instancia el despido. Si se decide a hablar sobre un asunto que involucra la política profesional, será entre usted y su empleador. El ALA administra el fondo humanitario LeRoy C. Merritt, el cual ha proporcionado ayuda financiera para los bibliotecarios que han sido discriminados o les han sido negados derechos laborales debido a su defensa de la libertad intelectual, incluida la libertad de expresión."

La CLA (2011) tiene un fondo de libertad intelectual, pero proporciona poca información al respecto. Hay una línea en el sitio web de CLA indicando: "este fondo proporciona asistencia financiera en casos relativos a la libertad intelectual."

En el nuevo código de ética para la biblioteca y otros trabajadores de la información de agosto de 2012 la IFLA dice en la sección 5 (sobre neutralidad, integridad personal y profesional): "los bibliotecarios y otros trabajadores de la información tienen derecho a la libertad de expresión en el lugar de trabajo siempre que no vulneren el principio de neutralidad hacia los usuarios." El código reconoce, sin embargo, que la IFLA no tiene autoridad de aplicación sobre las administraciones de la biblioteca. Ninguna cohorte de biblioteca, supongo, sintoniza más con este tipo de vulnerabilidad personal profesional que los nuevos bibliotecarios. Ellos deberían prestarle atención a la retórica y la realidad. Porque como John Berry señaló el 10 de marzo de 2009

Hay un mensaje triste de muchos de los "mentores" en NEWLIB-L, (una lista de discusión para nuevos bibliotecarios que es una de mis favoritas). La lista tiene una página web en NEWLIB-L. El mensaje en varias notas (posts) es "Exprésate con mucho cuidado para no ofender a nadie que lea la lista." Varias notas se han quejado sobre anuncios que fueron considerados "poco profesionales" o "fuera de tema." Lo que realmente dicen a los bibliotecarios "nuevos" es que la libertad de expresión no se aplica en discurso profesional, solamente hacia la calle o en los debates de sus personales. Este mismo síndrome persigue muchas listas de discusión de las unidades de ALA y otros. Es como si la libertad de expresión debe ser limitada o por lo menos templada para ser permitida en línea. Es el mensaje equivocado, sobre todo en una profesión donde tantos han sacrificado tanto para la libre expresión.

Como se mencionó anteriormente, una cuestión perenne sobre la diversidad es el persistente debate sobre neutralidad de la biblioteca y el concomitante dilema sobre lo que constituye un problema de biblioteca. Los alumnos más rápido de entre nosotros intuimos que la diversidad requiere una educación lenta. Exige nuestro compromiso más profundo de reflexión acerca de la percepción, comunicación (incluyendo la libertad expresiva), el estado y la personación. Tenemos que considerar procesos de diversidad e inclusión que reconocen el tripartito de valores hermanos fundamentales en la biblioteca (diversidad, libertad intelectual y la responsabilidad social) mientras que equilibramos: derechos humanos; grupos de presión; los valores familiares y las normas comunitarias; legislación; las políticas de comportamiento laboral y códigos de civilidad; códigos de ética; y gestión de relaciones con los medios de comunicación. En aras de una sociedad culturalmente diversa, tal vez todos los estudiantes de Master en Biblioteconomía y Documentación deben luchar con la pregunta:

¿Qué son los problemas de de biblioteca? Por último, la defensora de la libertad intelectual Jo Goodwin es famosa por compartir la línea: “Una gran biblioteca contiene algo que ofende a todo el mundo.” ¿La misma regla se aplica a todos los temas de la biblioteca?

Referencias

- American Library Association (ALA). (1974). Social Responsibilities Round Table. Right to Protest Discrimination Resolution. Accessed 29 May 2013. <http://libr.org/srrt/resolutions/1974-10-discrimination.php>
- American Library Association (ALA). (2007). *Questions & Answers on Speech in the Workplace*. Accessed 5 June 2013 <http://www.ala.org/advocacy/intfreedom/librarybill/interpretations/qa-speechworkplace>
- Armitage, A., Bendix, D., Milton S., Curley, A., DeJohn, W., Doiron, P.M., Gaines, E. J., Hillard, J. M., Jones, C. S., Josey, E.J., Laich, K., Martin, A.B., Oboler, E., Robbins, J., Schuman, P.G., Sellen, B., Summers, William F., Wedgeworth, R. (1973, January 1). Social Responsibility and the Library Bill of Rights: The Berninghuasen Debate. *Library Journal*, 98, (1), 25-4
- Association for Library and Information Science Education (ALISE). (2012). *Diversity Statement*. Consultado el 29 de Mayo de 2013. http://www.alise.org/assets/documents/alise-diversitystatement-board-approved4member_vote.pdf
- Berninghausen, David K. (1972, November 15). Antithesis in Librarianship: Social Responsibility and the Library Bill of Rights. *Library Journal*, 97 (20), 3675-3681.
- Berry, J. (2009, March 10). Too Nice "NewLib". Blatant Berry. *Library Journal*. (Online) .
- The Canadian Association of University Teachers (CAUT). (2011). *Equity Policy*. Accessed 29 May 2013. <http://www.caut.ca/about-us/caut-policy/lists/general-caut-policies/policy-statement-on-equity>
- Canadian Library Association (CLA). (2008). *Position Statement on Diversity and Inclusion*. Consultado el 29 de Mayo de 2013. http://www.cla.ca/AM/Template.cfm?Section=Position_Statements&Template=/CM/ContentDisplay.cfm&ContentID=4713
- Canadian Library Association (CLA). (2011). Intellectual Freedom Fund. Canadian Library Association. Financials. Charitable Funds. Accessed 29 May 2013. http://www.cla.ca/AM/Template.cfm?Section=Charitable_Funds
- Clara Stanton Jones. *Wikipedia*. Consultado el 29 de Mayo de 2013. http://en.wikipedia.org/wiki/Clara_Stanton_Jones
- Dekker, J. (2012, June 1). Librarians silenced at CLA conference. *Bibliothécaires de l'APUO / APUO Librarians: For and about unionized librarians working at the University of Ottawa*. Consultado el 19 de Mayo de 2013. <http://apuobibliolib.wordpress.com/2012/06/01/librarians-silenced-at-cla-conference/>

Gibson, W. He is reported to have first said this in an interview on Fresh Air, NPR (31 August 1993) {unverified}, he repeated it, prefacing it with "As I've said many times..." in "The Science in Science Fiction" on Talk of the Nation, NPR (30 November 1999, Timecode 11:55)." Consultado el 5 de Junio de 2013. https://en.wikiquote.org/wiki/William_Gibson

International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA)/UNESCO. (2008). *Multicultural Library Manifesto*.. Consultado el 29 de Mayo de 2013. <http://www.ifla.org/publications/iflaunesco-multicultural-library-manifesto>

International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA). (2012). *Code of Ethics for Library and Other Information Workers*. Consultado el 29 de Mayo de 2013. <http://www.ifla.org/news/ifla-code-of-ethics-for-librarians-and-other-information-workers-full-version>

Jaeger, Paul T., Bertot, John Carlo, Franklin, Renee E. (2010, April). Diversity, Inclusion, and Underrepresented Populations in LIS Research. *Library Quarterly*, 80 (2), 175-181.

Jaeger, Paul T., Subramaniam, Mega M., Jones, Cassandra B., Bertot, John Carlo. (2011, Summer). Diversity and LIS Education: Inclusion and the Age of Information. *Journal of Education for Library & Information Science*, 52 (3), 166-183.

Reis, J. (2011, February 22). White power meeting put off. *Worcester Telegram & Gazette*. Consultado el 29 de Mayo de 2013. <http://www.telegram.com/article/20110222/NEWS/110229906/1116>

Samek, (T). 2001. *Intellectual Freedom and Social Responsibility in American Librarianship, 1967-1974*. Jefferson, NC: McFarland & Company, Inc., Publishers. 179 p.