

Recebido em: 24/10/2021

Aceito em: 24/11/2021

## Gestão da diversidade na biblioteca escolar: implicações no ODS 10 da Agenda 2030<sup>1</sup>

Everton da Silva Camillo<sup>2</sup>  
Bruna Daniele de Oliveira Silva<sup>3</sup>

**Resumo:** Sugere a gestão da diversidade na biblioteca escolar como uma atribuição do bibliotecário escolar para reduzir as desigualdades sociais. Tem como objetivo constatar funções do bibliotecário escolar que o tornem gestor da diversidade na biblioteca escolar. Esclarece em que consiste a gestão da diversidade na biblioteca escolar. Metodologicamente, aplicou-se a técnica de pesquisa Análise Categorical que compõe o método de pesquisa Análise de Conteúdo. Tem como objeto de estudo o documento Diretrizes da *International Federation of Library Associations and Institutions* (IFLA) para a Biblioteca Escolar. Demonstra que há evidências de que existe, nas Diretrizes, funções inerentes ao bibliotecário escolar que privilegiam a gestão da diversidade na escola. Constata que a função do bibliotecário para gerir a diversidade está relacionada ao envolvimento da comunidade da biblioteca escolar. Conceitua a gestão da diversidade na biblioteca escolar. Explana que gerenciar a diversidade com base noutros enfoques, como o ensino, gestão, liderança, colaboração, oferta de serviços e programas da biblioteca, pode contribuir para estruturar programas de conscientização sobre fenômenos discriminatórios na biblioteca escolar. Conclui que os esforços para realizar a gestão da diversidade na biblioteca escolar podem colaborar, ao menos na ambiência escolar, para sensibilizar os estudantes quanto à diversidade de gênero, de orientação sexual, de etnia, de religião e de deficiências que as pessoas possam portar. Por esse motivo, empenhos que evidenciem as dessemelhanças do gênero humano podem colaborar na consecução das metas do ODS 10 da Agenda 2030, que visam à redução das desigualdades.

**Palavras-chave:** Biblioteca escolar. Gestão da diversidade. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS 10. Redução das desigualdades.

<sup>1</sup> Este artigo foi apresentado sob forma de resumo expandido no 38º Painel Biblioteconomia em Santa Catarina.

<sup>2</sup> Doutorando em Ciência da Informação pelo Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Universidade Estadual Paulista (UNESP). Mestrado em Ciência da Informação pelo Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Universidade Estadual Paulista (UNESP). Graduação em Biblioteconomia e Ciência da Informação pela Universidade de São Paulo (USP). Bibliotecário escolar da Prefeitura Municipal de Vila Velha, ES. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1314-4372>. E-mail: [everton.camillo@unesp.br](mailto:everton.camillo@unesp.br)

<sup>3</sup> Doutoranda em Ciência da Informação pelo Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Universidade Estadual Paulista (UNESP). Mestrado em Ciência da Informação pelo Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Universidade Estadual Paulista (UNESP). Graduação em Biblioteconomia e Ciência da Informação pela Universidade de São Paulo (USP). ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5540-6281>. E-mail: [bruna.daniele.silva@alumni.usp.br](mailto:bruna.daniele.silva@alumni.usp.br)



## 1 INTRODUÇÃO

Para Gomes *et al.* (2008), a diversidade diz respeito à maneira pela qual os indivíduos se diferem, quer em sentido pessoal ou organizacional. Os autores entendem que esse termo corresponde a um fenômeno atrelado à globalização. Foi baseado nisso, isto é, na percepção da relevância da diversidade para as ações globalizadoras, que as empresas expandiram sua área de atuação com a alocação de filiais nos países dos distintos continentes. Desse movimento expansivo surgiu a necessidade de adaptar a cultura organizacional, referente a um outro *locus* cultural, à cultura local. Isso, posteriormente, evidenciou a importância da diversidade cultural no contexto organizacional local. Assim, a importância da diversidade na força de trabalho e no *design* de produtos e serviços pode ser compreendida como um dos efeitos da globalização. E fala-se, ainda, da homogeneização global do consumo e do comportamento social, que convertem a diversidade em elemento estratégico para o contexto organizacional.

Nesse sentido, partindo da compreensão de que as bibliotecas são organizações onde há a potência para desenvolver atividades voltadas à diversidade, pondera-se que, na escola, a biblioteca escolar é um espaço que contribui para tanto. Assim, essa inferência oportuniza estabelecer o pressuposto deste estudo, que consiste em demonstrar como a gestão da diversidade pode ser implementada em bibliotecas escolares por meio da atuação do bibliotecário escolar. Mais além disso, não é demais inferir que a realização dessa forma de gestão pode implicar no alcance do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 10 da Agenda 2030, e isso se justifica porque ele visa, de modo geral, à redução das desigualdades. Sua meta 10.2, mais especificamente, trata de reduzir as desigualdades por meio de ações destinadas a “[...] empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.” (PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO; INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2021).

Recorda-se que a Agenda 2030 é uma macro política da Organização das Nações Unidas (ONU) estabelecida entre os vários chefes de estado no ano de 2015 em Nova York, nos Estados Unidos, durante uma reunião de cúpula, e seu objetivo consiste em promover o desenvolvimento sustentável para assegurar a sustentabilidade na sociedade nos anos

vindouros. Para isso, traçou-se um conjunto de 17 objetivos (Figura 1), inter-relacionados e interdependentes, estabelecidos em harmonia com as pessoas, o Meio Ambiente e a Economia. Eles são os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, cuja difusão entre os países é significativamente ampla.

**Figura 1** – Os 17 ODS da Agenda 2030.



Fonte: <https://www.dge.mec.pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-ods/>.

Em seguida, ao se trazer à baila o documento “Diretrizes da *International Federation of Library Associations and Institutions* (IFLA) para a Biblioteca Escolar” (INTERNATIONAL FEDERATION OF LIBRARY ASSOCIATIONS AND INSTITUTIONS, 2016), que consiste num conjunto de norteamentos internacionalmente relevantes para a Biblioteconomia Escolar, questiona-se se as funções dos bibliotecários escolares, registradas nesse documento, demonstram que esses profissionais podem ser gestores da diversidade nas bibliotecas escolares, o que encaminha a proposição da questão desta pesquisa. Posto isso, o problema desta investigação é apresentado a seguir, na forma de pergunta: há evidências nas Diretrizes da IFLA para a Biblioteca Escolar de que as funções do bibliotecário escolar favoreçam o desempenho da gestão da diversidade?

Responder a esse questionamento só foi possível ao se ter como objetivo constatar funções do bibliotecário escolar que o tornem gestor da diversidade na biblioteca escolar. A primeira etapa para isso, vista logo em seguida, compreendeu esclarecer em que consiste a gestão da diversidade na biblioteca escolar, seguido do delineamento metodológico para

objetivar o estudo, apresentado mais adiante. O objeto de estudo da investigação, por sua vez, constou do documento Diretrizes da IFLA para a Biblioteca Escolar, cujos norteamentos colaboram para padronizar bibliotecas escolares nos países ao redor do mundo.

Por último, justifica realizar este estudo a importância que a Diversidade tem nos distintos contextos hodiernamente. Neste caso, salienta-se o educacional. Também é relevante produzir a pesquisa porque, dado o seu resultado, pode-se evidenciar como a Diversidade é percebida no âmbito das diretrizes que norteiam e amparam práticas biblioteconômicas nas escolas em nível internacional.

## **2 GESTÃO DA DIVERSIDADE NA BIBLIOTECA ESCOLAR**

O termo “diversidade” tem sido abordado sob rubricas distintas no contexto acadêmico. Ele é uma noção que engloba não apenas “uma diversidade”, no singular, mas “as diversidades”, algo mais plural. Talvez, contudo, sublinhar tal diferenciação não surta numa real compreensão entre um e outro, até porque, segundo o Dicionário Escolar da Língua Portuguesa Aurélio (DIVERSIDADE, 2011, p. 334), a diversidade trata da “Qualidade ou condição do que é diverso; diferença, dessemelhança; divergência, discordância.”. Isso poderia implicar na percepção de que “diversidade” ou “diversidades” tratam, ambas, da multiplicidade das coisas, seres e fenômenos, ainda que o segundo termo reproduza sobreposições de diversidade se comparado ao primeiro. Porém, é nessa direção mesmo, a que assume que as “diversidades” existem, que esta pesquisa segue.

Em estudo recente, Santos e Braz (2018) demonstraram quais são as mais comuns formas de compreensão da diversidade na atualidade. Os autores indicam cinco formas existentes, que perpassam o indivíduo como ele é e está no mundo, incidindo na sua singularidade, alteridade e subjetividade. Assim, compõe esse universo alguns tipos de diversidade, como a de gênero, a de orientação sexual, a étnico-racial, a de religião e a de pessoas com deficiência.

Enquanto a diversidade de gênero toca nas noções de masculino e feminino, bem como na construção da identidade do sujeito produzida pela sociedade e pela cultura, a de orientação sexual trata das pessoas que fogem à lógica da heterossexualidade. A diversidade étnico-racial, por sua vez, aborda outras etnias e povos com as suas respectivas culturas e

características, ao passo que a diversidade religiosa enfoca a coabitação das crenças e heranças religiosas dos povos. Por último, a diversidade de pessoas com deficiência refere-se à inclusão e integração das pessoas que possuem síndromes e doenças que implicam em limitações intelectuais e físicas de si (SANTOS; BRAZ, 2018). Todas essas visões acerca da diversidade têm sido alvo de pesquisas científicas nos diversos domínios, e, para além disso, encabeçado notícias nos vários meios de comunicação, mas não apenas. Fora dos muros das universidades e dos veículos de informação, a noção de diversidade pode ser discutida nas distintas conjunturas, como a social, uma vez que ela caracteriza as diferenças visíveis e invisíveis e até mesmo pessoais e organizacionais do gênero humano.

Um exemplo disso, isto é, da apreensão da diversidade na sociedade, está na dimensão cultural desta. A diversidade se manifesta na pluralidade e originalidade dos grupos étnicos, pois são esses atributos que lhes conferem a identidade que têm. Inclusive, foi baseado nesse viés que a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) (2002, p. 3) postulou que “[...] a diversidade cultural é, para o gênero humano, tão necessária como a diversidade biológica para a natureza.”. Olhares como esses revelam que a diversidade funda-se como um elemento inerente tanto ao ser humano quanto à natureza. Demonstra que as diferenças costuram a integralidade e a coesão presentes no meio. Nesse sentido, fala-se das diferenças tangíveis, intangíveis, visíveis e invisíveis que compõem a massa das diferenças em si, possível de ser entendida como o universo da coabitação dos fenômenos que caracterizam as dessemelhanças.

Vale destacar, ainda, que devido a um grande emaranhado de fenômenos diversos que enovelam-se no plano social, desenvolver a gestão da diversidade pode incorrer em ações específicas. Como Benedito e Ribeiro (2021) bem indicaram, as ações tratam de produzir valores, conhecimentos, competências e habilidades – uma ambição mais propriamente relacionada à valorização do desenvolvimento humano, das pessoas, e que está ligada aos “vencimentos humanitários”, como Camillo, Silva e Woida (2021) consideraram ao apresentarem uma proposta mais humana de biblioteca, o que permite estabelecer uma contraposição com os ganhos, rendimentos ou vencimentos empresariais, cujo fruto da preocupação com o discurso da diversidade pode se assentar mais propriamente na lógica corporativa, a do Mercado, em que há na Diversidade um potencial para gerar lucro mediante a oferta de produtos e serviços que atendam às necessidades dos sujeitos sob a narrativa do

“valor agregado”. É com esse olhar, em muitas das vezes, que a gestão da diversidade é discutida na grande área da Administração.

A gestão da diversidade como um processo de transformação baseado na intangibilidade, e que delinea as divergências entre as pessoas e grupos, sedimenta-se na Administração em meados das décadas de 1990, implementado inicialmente nas organizações multinacionais (BENEDITO; RIBEIRO, 2021). Essa abordagem de gestão da diversidade, a de cunho mais organizacional, é evidenciada em pesquisas que têm demonstrado o aspecto empresarial da gestão da diversidade, como visto nos estudos de Fleury (2000), Sicherolli, Medeiros e Valadão Junior (2011) e Maccali *et al.* (2015).

Porém, o presente estudo segue noutro rumo. É dizer que, aqui, anseia-se abordar a gestão da diversidade, na escola, a partir de uma perspectiva de construção de valores, conhecimentos, competências e habilidades por meio da atuação do bibliotecário escolar, mais especificamente na biblioteca escolar, isso ao tomar essa filosofia de gestão como uma narrativa que se apropria do fenômeno da diversidade visando ao desenvolvimento humano para transformar a realidade e não ao lucro. Isso ocorre tendo em vista o anseio de demonstrar as vantagens de gerenciar a diversidade no macro espaço escolar ao mesmo tempo que vale-se dessa ação para reduzir as barreiras que impedem a significação dos sujeitos sociais por meio da evidenciação da sua alteridade, subjetividade e singularidade também nesse meio. Deste modo, a gestão da diversidade no ambiente escolar pode contribuir para coibir o preconceito e as discriminações por meio de uma proposta reflexiva que emana da biblioteca escolar sob a condução do bibliotecário escolar, o que sustenta o propósito desta pesquisa.

Tendo como base o pressuposto de gestão da diversidade como ferramenta para, primeiramente, desenvolver as pessoas e, depois, transformar realidades, assume-se que a Biblioteconomia Escolar, como uma área do conhecimento, converge com a gestão da diversidade em virtude do que consta no papel das bibliotecas escolares. Logo, é função desse tipo de biblioteca, de acordo com o documento Diretrizes da IFLA para a Biblioteca Escolar (INTERNATIONAL FEDERATION OF LIBRARY ASSOCIATIONS AND INSTITUTIONS, 2016), desenvolver a competência digital e da leitura, expandir o pensamento crítico, desenvolver habilidades e competências de pesquisa para construir conhecimentos, estimular atitudes pessoais e interpessoais que visem à participação social e cultural e, por último, incentivar que os estudantes sejam *lifelong learners*, isto é, sujeitos que aprendem ao longo da vida. Esses são objetivos que alinham-se ao que, neste estudo, entende-

se como elementos propiciadores do desenvolvimento humano, fonte para a transformação da realidade, com destaque para a realidade social.

Deste modo, a gestão da diversidade na biblioteca escolar é um enfoque de ação de mediação que trata de encontrar os caminhos para superar os conflitos naturais que surgem na interação dos indivíduos com características distintivas relevantes na escola, quer elas digam respeito ao gênero, à orientação sexual, à etnia, à religião, à deficiência que o sujeito possa portar, dentre outras diferenças. Essa filosofia para gerenciar traços e características pessoais e grupais no ambiente escolar pode ser desenvolvida com o aporte dos bibliotecários escolares, objetivando superar as ações discriminatórias com efetividade, isso ao desenvolver competências e habilidades nos estudantes, ao requerer o seu posicionamento crítico frente às situações adversas e ao estimular que eles reflitam sobre os eventos de preconceito e discriminação que os cercam e cuja autoria talvez lhes diga respeito em alguma medida. Assim, esses esforços têm a educação e a cultura como base para se empreender a gestão da diversidade nas escolas visando à transformação dos alunos por meio da biblioteca escolar em específico.

Ao olhar novamente para a dimensão organizacional de aplicação da gestão da diversidade, Sales (2016) argumenta que há vantagens em se desempenhar tal forma de gestão. Para o pesquisador, os benefícios obtidos são os seguintes: melhoria do ambiente de trabalho; estímulo à criatividade; diversificação dos nichos de mercado. Mais além disso, gerir a diversidade pode culminar no estabelecimento da cultura de inovação, na flexibilidade organizacional, na permanência de profissionais mais capacitados, na resolução eficiente dos problemas e no reconhecimento das diferenças como um trunfo para o crescimento da organização. Porém, ao retomar o posicionamento acerca da priorização da lógica humanista para a aceção da gestão da diversidade nas bibliotecas escolares, são consideradas algumas compreensões elaboradas a partir do domínio da Administração, ato que possibilitou transpor conclusões desse campo para o da Biblioteconomia Escolar.

Assim, entende-se que mediante o estabelecimento de programas escolares que tenham atividades educacional-culturais em sua base, algumas vantagens da gestão da diversidade podem ser apresentadas. Primeiro, essa proposta pode direcionar a reflexão dos estudantes para as questões humanitárias e de tolerância, muito em voga atualmente. Problematizar a diversidade de gênero, de orientação sexual, de religiões, de pessoas com deficiência e de grupos étnico-raciais pode resultar na ressignificação dos conceitos, visões e

narrativas dos alunos, que incidem, ao longo desse exercício de desconstrução, no respeito mútuo. Acredita-se que a ampla e contínua execução dos programas educacional-culturais de diversidade na escola pode irromper no combate de mazelas sociais como a homofobia, a transfobia, o racismo, o machismo, o regionalismo, o nacionalismo, a intolerância religiosa, o *bullying* na escola, dentre outros fenômenos que caracterizam a discriminação.

Indo um pouco mais além, desenvolver a gestão da diversidade na escola pode expor os estudantes à complexidade que rege o mundo fenomênico-social. Isso significa que encaminhar o alunado à rescisão das suas visões e atitudes discriminatórias pode incidir na qualidade dos seus processos criativo e de aprendizagem. Russo, Mendes e Borri-Anadon (2020) constataram, ao entrevistar professores do Ensino Fundamental I de uma escola da cidade de Duque de Caxias – RJ, que, ao contrário do que se imaginava, a presença de crianças em situação de imigração tem proporcionado novas reflexões sobre as diferenças, desigualdades, preconceitos e discriminação no espaço escolar. É nesse sentido que a criatividade pode ser conjugada pela soma das diferenças. Portanto, respeitar e interessar-se pelo outro como ele é, com sua integridade e modos de ser e estar no mundo, pode alavancar os processos de criatividade e de aprendizagem dos estudantes na escola.

Sendo assim, as vantagens relacionadas à gestão da diversidade na escola, por meio da atuação do bibliotecário na biblioteca escolar, têm a ver com a valorização das dessemelhanças do gênero humano e com o uso efetivo desse feito para impulsionar processos criativos. Isso é firmado ao partir do pressuposto de que o trabalho com a construção de valores, conhecimentos, competências e habilidades na biblioteca escolar altera, na escola, o atual estado das coisas, mudando a percepção das pessoas e com isso a realidade social em si. Para tanto, o bibliotecário escolar pode ser considerado um propulsor do movimento para a transformação humana e social que culmine na redução das desigualdades sociais.

A seguir, são apresentados os procedimentos metodológicos que possibilitaram trazer evidências científicas a esta pesquisa e, em razão disso, atingir o seu objetivo previamente registrado na seção Introdução.

### 3 METODOLOGIA

O estudo realizado é de níveis exploratório e descritivo e seu delineamento é documental. As pesquisas exploratórias são comumente realizadas nas áreas onde há pouco conhecimento acumulado e sistematizado, tal como compreende Vergara (2000). Aqui, buscou-se esclarecer uma questão científica na Ciência da Informação, no Brasil, por isso o nível exploratório é justificado. Ainda, é descritivo por lançar mão da descrição dos dados coletados para produzir inferências no decorrer do resultado da investigação (GIL, 2008).

Por outro lado, no que diz respeito ao delineamento da pesquisa, fica esclarecido, à luz de Gil (2008), que os documentos primários são fontes de investigação e estão isentos da análise de terceiros. O documento “Diretrizes da IFLA para a Biblioteca Escolar” (INTERNATIONAL FEDERATION OF LIBRARY ASSOCIATIONS AND INSTITUTIONS, 2016) é uma fonte primária de informação e em razão disso conforma, nesta pesquisa, o delineamento documental. Nas Diretrizes, analisou-se, mais precisamente, a seção 3.5, chamada “Funções de um bibliotecário profissional”, que, como bem sugere o nome, apresenta as funções que um bibliotecário escolar profissional deve desempenhar na escola.

No que tange à natureza da pesquisa, ela é a quali quantitativa. Isso sugere que, pelo viés qualitativo, procurou-se compreender fenômenos, significados e características do objeto estudado, e pelo quantitativo, produzir medidas quantificáveis sobre ele (RICHARDSON, 2012).

Na sequência, realizou-se a coleta dos dados ao se aplicar a técnica de pesquisa denominada Análise Cate gorial, que compõe o método de pesquisa Análise de Conteúdo. Enquanto a Análise de Conteúdo consiste num conjunto de técnicas de análise das comunicações que visam à descrição do conteúdo das mensagens por meio de indicadores ao estabelecer procedimentos sistemáticos e objetivos para tanto, a análise cate gorial trata da divisão dos componentes da mensagem, que são possuidores de sentido, em rubricas ou cate gorias (BARDIN, 2016).

As cate gorias da pesquisa são estas: **ensino; gestão; liderança e colaboração; envolvimento da comunidade; promoção de programas e serviços de bibliotecas**. Todas foram estabelecidas *a priori*, isto é, foram importadas à pesquisa, oriundas do documento Diretrizes da IFLA para a Biblioteca Escolar. Analisou-se o conteúdo de cada uma das subseções da seção 3.5 desse documento ansiando encontrar as seguintes unidades de registro

(UR) – “[...] a unidade de significação codificada.” (BARDIN, 2016, p. 134) –, *ipsis litteris*: “**idade**”; “**sexo**”; “**deficiência**”; “**raça**”; “**etnia**”; “**origem**”; “**religião**”; “**condição econômica**”, recuperadas da meta 10.2 do ODS 10.

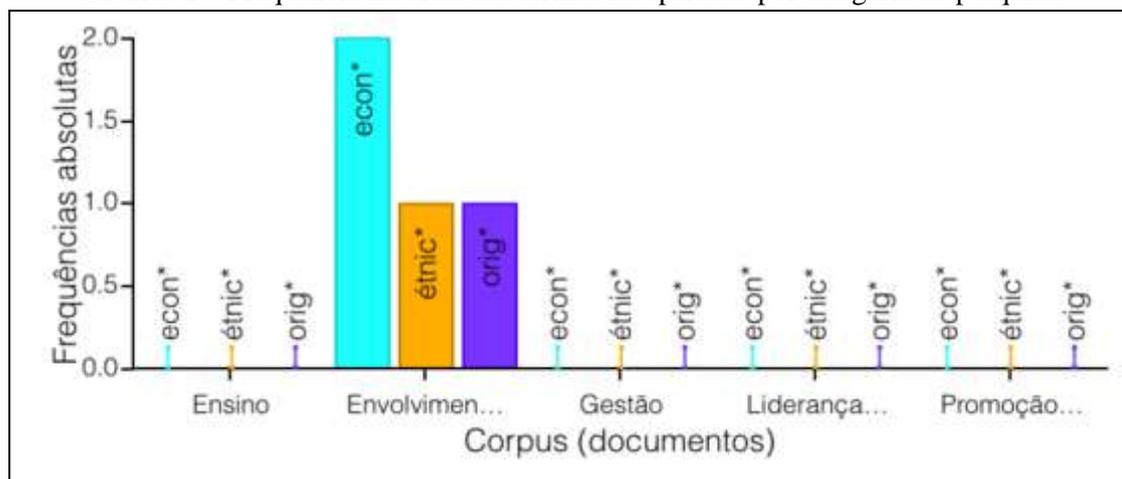
Elaborou-se um gráfico em barras com a finalidade de representar a frequência absoluta das UR por categoria. Uma vez verificadas, empregou-se a técnica de Palavras-chave no contexto, que mostra cada ocorrência de uma palavra-chave com um pouco de texto ao redor, o contexto. Ao empregar essa técnica, optou-se por 10 palavras à esquerda e outras 10 à direita da UR em análise. Executou-se isso por meio da aplicação Voyant Tools.

Feita a análise de conteúdo, o resultado é visto e discutido na sequência.

#### 4 RESULTADO E DISCUSSÃO

A categoria “**envolvimento da comunidade**” foi a única que registrou UR. Isso demonstra que nem todas as UR foram localizadas. Apenas três o foram e estão imediatamente relacionadas às noções de economia (*econ\**), etnia (*étnic\**) e origem (*orig\**), vistas logo em seguida no Gráfico 1.

**Gráfico 1** – Frequência absoluta dos termos recuperados por categoria da pesquisa.



Fonte: Dados da pesquisa.

Baseado nessa representação, compreende-se que o termo relacionado à noção de “**economia**” foi registrado duas vezes. Também são vistos os termos relativos aos denominados “**origem**” e “**etnia**”, com uma ocorrência cada.

Inicialmente, os contextos a que eles dizem respeito tratam da cooperação entre as bibliotecas de tipologia pública e escolar, indicando que é necessário clarificar as implicações econômicas relacionadas a um programa de cooperação entre bibliotecas. No entanto, isso não se alinha diretamente à proposta desta pesquisa. Percebe-se que “economia”, nesse contexto, referiu-se a ganhos econômicos da biblioteca caso ela desenvolva um programa de parceria entre instituições. Porém, o sentido de “econômico” que desejou-se registrar tem a ver com as condições econômicas das pessoas, seu poder aquisitivo que as oportunizam acessar aos diversos recursos, produtos e serviços na sociedade. Entretanto, não registrou-se êxito nisso.

Num segundo momento, os contextos pontuam a necessidade de haver a diversidade de pessoas com origens diversas que prestem serviço nas bibliotecas escolares. Como consta no contexto analisado, isso oportuniza às pessoas participarem e contribuírem na gestão da instituição com olhos voltados ao bem-estar sociocultural, educacional, democrático e econômico. Depois, constatou-se, por fim, que as comunidades referentes às bibliotecas escolares podem ser levadas em conta quando são planejados a programação da biblioteca, o desenvolvimento de coleções e o acolhimento das pessoas. Sendo assim, essas ações condizem com o esperado para este estudo, dentro da perspectiva da justiça social, e podem ser desempenhadas enfocando os aspectos sociais, culturais, linguísticos e étnicos.

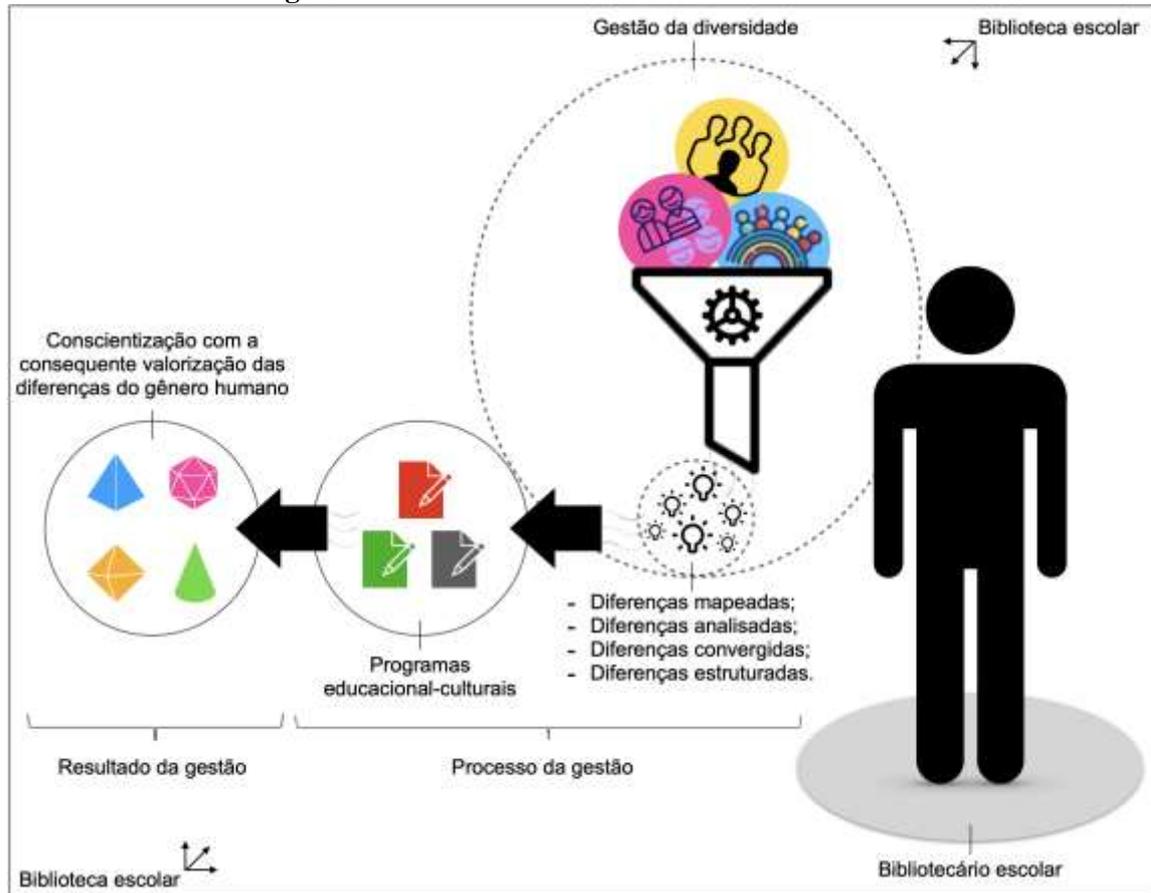
Vale destacar que, na escola, implicações nesses campos, isto é, o da sociedade, o da cultura, o da língua e o da etnia, há muito são percebidas. Costa *et al.* (2015) constataram isso em pesquisa. Os estudiosos conduziram um estudo que concluiu que 33% dos estudantes, entre meninos e meninas, de uma escola pública da cidade de Braga, em Portugal, foram vítimas de *bullying* genérico, sendo que a grande maioria dizia respeito a alunos do 8º ano. O *bullying* homofóbico, na mesma pesquisa, teve maior prevalência entre os estudantes do 7º e 9º anos e, neste caso, os meninos foram as maiores vítimas.

No caso do estudo brasileiro de Moraes e Valenga (2021), mais recentemente, as estudiosas constataram que os preconceitos racial e cultural, por exemplo, muito presentes na sociedade brasileira, refletem na formação das crianças. Elas chegam à escola com demonstrações muito bem delineadas de intolerância para com o outro, arraigadas à sua visão de mundo. Nessa mesma direção, Iannello *et al.* (2021), ao coletarem dados referentes a 552 crianças do ensino fundamental com idades entre 8 e 10 anos, perceberam que o preconceito étnico em escolas do norte da Itália estava direta e positivamente relacionado ao *bullying* étnico.

Essas evidências científicas constataam que fenômenos discriminatórios e de preconceito são recorrentes nas escolas. Mais além, trata-se de fenômenos que podem ser verificados nos distintos países. Isso sugere que a discriminação social pode ser percebida sob um enfoque indutivo, quer dizer, por ocorrer em territórios específicos, pode ser que também ocorra noutros tantos, sendo o escolar um deles. Como a biblioteca escolar está diretamente vinculada à escola, espera-se que eventos de natureza discriminatória iniciados no macro contexto escolar incidam no meso contexto biblioteconômico e, por conseguinte, no micro contexto das práticas de educação e cultura na biblioteca escolar. Deste modo, é fundamental que o bibliotecário escolar esteja consciente quanto à iminência de poder deparar-se com e refletir e tomar decisões sobre a diversidade na escola. Isso é fundamental porque, na ambiência escolar, o bibliotecário pode articular saberes e práticas biblioteconômicos que objetivem instituir na escola um território que promova a diversidade e favoreça a justiça social.

Sendo assim, a gestão da diversidade na biblioteca escolar é um conceito que prescreve a prática do bibliotecário escolar em atividades de facilitação, intermediação ou mediação da narrativa das diferenças individuais e grupais (de gênero, orientação sexual, étnico-racial, religiosa, de pessoas com deficiência, dentre outras) no ambiente escolar, sustentada pela compreensão do papel da biblioteca escolar na escola. Ao ter as diferenças devidamente gerenciadas, isto é, mapeadas, analisadas, convergidas, estruturadas e tornadas em programas educacional-culturais na biblioteca, práticas vigorosas de desenvolvimento do potencial humano e da consciência crítica de sê-lo podem ser substancializadas na escola ao se ter a sua biblioteca escolar como um centro difusor da diversidade e da justiça social, o que possibilita convergir os fenômenos da subjetividade, alteridade e singularidade dos sujeitos escolares individualmente em benefício do grande grupo a que eles mesmos pertencem. Trata-se, assim, de deparar-se conscientemente com as características distintivas e relevantes de si que os divergem dos outros num contexto macro, mas, também nesse cenário, que unifica a todos por meio do “fio” da humanidade. A seguir, a gestão da diversidade na biblioteca escolar está representada na Figura 2, com destaque para os segmentos do seu processo e resultado.

**Figura 2** – Gestão da diversidade na biblioteca escolar.



Fonte: Elaborada pelos autores.

Sugere-se que as demandas referentes à gestão da diversidade na biblioteca escolar relacionam-se com a comunidade da própria biblioteca, ou seja, seus atores pedagógicos e administrativos escolares (professores, coordenadores, pedagogos, diretor, profissionais da secretaria escolar) e os estudantes com os seus responsáveis legais. Entretanto, mesmo que não se tenha observado demandas para a gestão da diversidade nos âmbitos do ensino, gestão, liderança e serviços de biblioteca, o bibliotecário escolar tem a liberdade de estruturar em conjunto com os atores pedagógicos alguns programas educacional-culturais de diversidade de gênero, orientação sexual, étnico-racial, religiosa, de pessoas com deficiência, bem como outras abordagens de conscientização, que causem o rompimento dos fenômenos discriminatórios.

Nesse sentido, o bibliotecário escolar pode planejar atividades de mediação na biblioteca da escola munido das competências e habilidades que lhe são próprias, oriundas da formação técnico-intelectual que tem e, mais ainda, das competências e habilidades

desenvolvidas em decorrência da sua atuação profissional nos distintos ambientes de trabalho, como o educacional, o cultural e o informacional. Isso incorre na inferência de que desenvolver a gestão da diversidade no âmbito dos cinco pilares da função de um bibliotecário escolar (ensino; gestão; liderança e colaboração; envolvimento da comunidade; promoção de programas e serviços de bibliotecas) pode contribuir com a redução das desigualdades sociais por tal intento caracterizar-se como um movimento que preza pela reflexão e desconstrução das narrativas que refreiam a efervescência das diferenças. No entanto, esse fenômeno pode iniciar apenas quando da inclusão da escola nessa ambição, isso porque ao passo que ela pode funcionar como um centro difusor da justiça social na comunidade, sua biblioteca escolar, sob a condução do bibliotecário, pode reproduzir os esforços institucionais na forma de práticas de educação e cultura que corroborem ideais expressos no conjunto das metas do ODS 10 da Agenda 2030, um entendimento que encaminha as considerações finais deste estudo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa consistiu em constatar funções do bibliotecário escolar que o tornem gestor da diversidade na escola. Recorreu-se ao método de pesquisa Análise de Conteúdo para trazer evidências ao estudo. Após isso, constatou-se que o objetivo da investigação foi atingido.

Teoricamente, compreendeu-se que a gestão da diversidade na biblioteca escolar é um enfoque de ação de mediação que trata de encontrar os caminhos para superar os conflitos naturais que surgem na interação dos indivíduos com características distintivas relevantes na escola, quer elas digam respeito ao gênero, à orientação sexual, à etnia, à religião, à deficiência que o sujeito possa portar, dentre outras diferenças.

Na seção de resultado da pesquisa, percebeu-se haver evidências de que existe no documento Diretrizes da IFLA para a Biblioteca Escolar funções inerentes ao bibliotecário escolar que o favorecem desempenhar a gestão da diversidade na escola. Subsequentemente a isso, notou-se que a função do bibliotecário escolar que se destacou no que se refere a desenvolver a gestão da diversidade diz respeito à comunidade da biblioteca escolar. Todavia, gerenciar a diversidade com base noutros enfoques, como o ensino, a gestão, a liderança, a

colaboração e a oferta de serviços e programas da biblioteca pode contribuir para estruturar programas de conscientização sobre os fenômenos discriminatórios na biblioteca escolar, que tenham como objetivo reduzir as desigualdades sociais, promover a justiça social e cravar a pertinência de uma comunidade diversa, como se compreende no âmbito do ODS 10 da Agenda 2030, em específico a partir da sua meta 10.2.

Por fim, postulou-se que a gestão da diversidade na biblioteca escolar é um conceito que prescreve a prática do bibliotecário escolar em atividades de facilitação, intermediação ou mediação da narrativa das diferenças individuais e grupais no ambiente escolar, sustentada pela compreensão do papel da biblioteca escolar na escola. Assim, o estudo conclui que os esforços para realizar a gestão da diversidade na biblioteca escolar por meio de programas educacional-culturais podem colaborar, ao menos na ambiência escolar, para sensibilizar os estudantes quanto à diversidade de gênero, de orientação sexual, de etnia, de religião e de deficiências que as pessoas possam portar. Por esse motivo, empenhos que evidenciem as dessemelhanças do gênero humano podem colaborar na consecução das metas do ODS 10 da Agenda 2030, que visam à redução das desigualdades.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BENEDITO, B. O.; RIBEIRO, M. A. Competência em informação e gestão da diversidade: uma inter-relação de sucesso. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 17, n. especial, p. 1-18, 2021. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/1612/1279>. Acesso em: 21 out. 2021.

CAMILLO, E. S.; SILVA, E.; WOIDA, L. M. Bibliotecas como organizações para a inovação social. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 17, p. 1-26, 2021. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/1479/1258>. Acesso em: 22 nov. 2021.

COSTA, P. *et al.* Bullying genérico e homofóbico no contexto escolar. **Psychology, Community and Health**, [S. l.], v. 4, n. 3, p. 145-155, 2015. Disponível em: [http://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/55164/1/PAULO%20COSTA\\_BULLYING%20GENERICICO.pdf](http://repositorium.uminho.pt/bitstream/1822/55164/1/PAULO%20COSTA_BULLYING%20GENERICICO.pdf). Acesso em: 24 out. 2021.

DIVERSIDADE. *In: Aurélio Júnior*: dicionário escolar da língua portuguesa. 2. ed. Curitiba: Positivo, 2011. p. 334.



FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 21 out. 2021.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, S. *et al.* **A gestão da diversidade em pequenas e médias empresas europeias**. Coimbra: Respons & Ability, 2008.

IANNELLO, N. M. *et al.* Prejudice and ethnic bullying among children: the role of moral disengagement and student-teacher relationship. **Frontiers in Psychology**, [S. l.], v. 12, p. 1-11, sep. 2021. Disponível em:

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.713081/full>. Acesso em: 24 out. 2021.

INTERNATIONAL FEDERATION OF LIBRARY ASSOCIATIONS AND INSTITUTIONS (IFLA). **Diretrizes da IFLA para a Biblioteca Escolar**. [S. l.]: IFLA, 2016. Disponível em: <https://www.ifla.org/files/assets/school-libraries-resource-centers/publications/ifla-school-library-guidelines-pt.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2021.

MACCALI, N. *et al.* Práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 157-187, mar./abr. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/58kgmyHMqw96QtTVjZJBGQB/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 21 out. 2021.

MORAIS, L. M.; VALENGA, C. T. Diversidade cultural na escola: desafios para a prática docente. **Revista Ensino de Ciências e Humanidades**, v. 5, n. 1, p. 9-32, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/rech/article/view/8463/6021>. Acesso em: 21 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **Declaração universal sobre a diversidade cultural**. [S. l.]: [S. n.], 2002.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD); INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Plataforma Agenda 2030. **Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**, 2021. Disponível em: [http://www.agenda2030.com.br/os\\_ods/](http://www.agenda2030.com.br/os_ods/). Acesso em: 21 ago. 2021.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

RUSSO, K.; MENDES, L.; BORRIS-ANADON, C. Crianças em situação de imigração na escola pública: percepções de docentes. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 50, n. 175, p. 256-272, jan. mar. 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cp/a/dHg75yG4kS6QrryvQ984Jbs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 out. 2021.

SALES, R. Políticas de diversidade nas organizações: breve histórico, modelos e reflexões. *In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO*, 39., São Paulo, 2016. **Anais** [...]. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2016. Disponível: <https://portalintercom.org.br/anais/nacional2016/resumos/R11-1693-1.pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.

SANTOS, C. N.; BRAZ, H. M. F. S. Gestão da diversidade: uma questão de responsabilidade social?. **Entrepreneurship**, v.2, n.2, p.44-53, 2018. Disponível em: <https://sustenere.co/index.php/entrepreneurship/article/view/CBPC2595-4318.2018.002.0004>. Acesso em: 21 out. 2021.

SICHEROLLI, M. B.; MEDEIROS, C. R. O.; VALADÃO JUNIOR, V. M. Gestão da diversidade nas organizações: uma análise das práticas das melhores empresas para trabalhar no Brasil. *In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO*, 3., João Pessoa, 2011. **Anais** [...]. João Pessoa: [S. n.], 2011. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR264.pdf>. Acesso em: 21 out. 2021.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

## **Diversity management in the school library: implications for SDG 10 of the 2030 Agenda**

**Abstract:** The research suggests the management of diversity in the school library as an attribution of the school librarian to reduce social inequalities. It aims to verify the functions of the school librarian that make him manager of diversity in the school library. The paper clarifies what diversity management in the school library is. Methodologically, the Category Analysis research technique that composes the Content Analysis research method was applied. The object of study was the document “Guidelines of the International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA) for the School Library”. Findings of the research show that there is evidence that there are, in the Guidelines, functions inherent to the school librarian that privilege the management of diversity in the school. The librarian’s role in managing diversity is related to the involvement of the school library community. A concept for management of diversity in the school library is presented. The research explains that managing diversity based on other approaches, such as teaching, management, leadership, collaboration, the provision of library services and programs, can contribute to structuring awareness programs about discriminatory phenomena in the school library. The paper concludes that efforts to manage diversity in the school library can collaborate, at least in the school environment, to raise students’ awareness of gender, sexual orientation, ethnicity, religion, and disabilities diversities. For this reason, efforts that highlight dissimilarities can help achieve the goals of SDG 10 of the 2030 Agenda, which aims to reduce inequalities.

**Keywords:** School Library. Diversity Management. Sustainable Development Goal – SDG 10. Reduced Inequalities.

