

PROBLEM RASIZMA I NJEGOVE IMPLIKACIJE NA SOCIJALNI RAD

SAŽETAK

Rad daje prikaz problema rasizma i njegove relevantnosti u kontekstu socijalnog rada. U radu će se ukratko analizirati glavna obilježja rasizma kao društvene konstrukcije i kao dinamične sile koja se mijenja tijekom vremena i pod dubokim je utjecajem političkih, ekonomskih i društvenih snaga. Nakon toga, rad teži locirati njegove različite vrste u strukturama socijalnih institucija i prikazati antirasističku praksu socijalnog rada, kao i uloge socijalnih radnika u redukciji ovoga fenomena. Kako su etnička osjetljivost, osnaživanje i kulturna kompetentnost konstitutivni elementi antirasističkog socijalnog rada – operacionalizacija ovih koncepata analizirana je u nastavku teksta. Na kraju, ostavljen je prostor za otvaranje rasprave o pitanjima poboljšanja kompetentnosti socijalnih radnika kako bi se ovom problemu pristupilo proaktivnije i učinkovitije.

UVOD

Ovaj rad pokušat će objasniti glavna obilježja rasizma kao i njegovu relevantnost kada je u pitanju socijalni rad. Najvažnije je to što rad pretendira ponuditi viziju kako socijalni rad može limitirati rasizam, prije svega u smislu ograničavanja njegovoga negativnog utjecaja.

Pregledni članak
Primljeno: rujan, 2016.
Prihvaćeno: listopad, 2017.
UDK 323.12:36
DOI 10.3935/ljsr.v24i3.132.

Jovana Škorić¹
Univerzitet u Novom Sadu
Filozofski fakultet

Ključne riječi:
rasizam, socijalni rad,
antirasistička praksa,
socijalni radnici.

¹ Jovana Škorić, sociologinja, e-mail: skoricjovana@yahoo.com

Rasizam, u bezbroj svojih oblika, i dalje cvjeta unatoč širenju jednakih mogućnosti i formalnom nijekanju rasističkih akcija. Iako (institucijski) rasizam kao društveni problem nije nov za socijalni rad, njegov je značaj svakako porastao s pojavom kapitalizma – tako što je kapitalistički način života pridonio tomu da malobrojne vladajuće klase kontroliraju cjelokupno bogatstvo, a rasizam je u ovome kontekstu njihov najvažniji alat koji koriste kako bi zadržali i uvećali svoju moć (Pettman, 1992.). Pojedini su autori (npr. Brenner i Theodore, 2002.; Harvey, 2003.) smatrali kako je rasprostranjenost rasizma također usko povezana s pojavom neoliberalizma. Neoliberalizam je, sam po sebi, prijeporno pitanje i ovisi o društvenom kontekstu, a uglavnom su neoliberalne doktrine utemeljene na otvorenim, konkurentnim i nereguliranim tržištima, oslobođenim od svih oblika miješanja države (Brenner i Theodore, 2002.: 350). Na taj način, kao politika režima, smatra Theodore, neoliberalizam dovodi do formiranja multikulturene transnacionalne elitne klase s jedne strane, dok je s druge strane vidljivo povećanje siromaštva diljem svijeta. Naime, suvremeni problemi rasne nejednakosti u SAD-u i šire prvenstveno se analiziraju u smislu radikalne politike, ekonomske i ideološke reorganizacije društva koje se javljaju u logici neoliberalne globalizacije. Slično tomu, Navarro (1998.) na temelju svojega istraživanja, također pronalazi vezu između ideala neoliberalizma i povećanja stope nejednakosti tvrdeći da je neoliberalna politika pridonijela porastu nejednakosti i pogoršanju životnih uvjeta diljem svijeta. U ovome kontekstu, valja spomenuti i Georgea (1999.) koji je tvrdio da neoliberalne prakse i postavljanje javnog bogatstva u privatne ruke, odobravanje poreznih olakšica za bogate itd. izazivaju nejednakosti koje se mogu reflektirati u međuljudskim nasiljima i rasističkim ponašanjima. Harvey (2003., 2005.) na sličan način krivi kapitalističku narav neoliberalizma kao glavnog reproduktora nejednakosti koja pridonosi neravnomjernom razvitku različitih država uslijed čega dolazi do porasta tenzije između određenih skupina ljudi.

S obzirom na ranije navedeno, rad pretendira i implicira potrebu bavljenja rasizmom kroz prizmu socijalnog rada kao akademske discipline i prakse koja promovira društveni razvoj, koheziju i osnaživanje. Naime, glavno je pitanje zašto je profesija koja bi trebala biti posvećena poboljšanju blagostanja ljudi i njihovu osnaživanju često u praksi represivna?

Zvanična potreba za praksom socijalnog rada u ovom kontekstu identificirana je 2005. godine na Kongresu socijalnog rada koji saziva Nacionalna asocijacija socijalnih radnika. Dva glavna imperativa pri rješavanju problema rasizma bili su:

1. prepoznavanje efekata rasizma, drugih oblika ugnjetavanja, društvene nepravde i kršenja ljudskih prava;
2. kontinuirano priznavanje, prepoznavanje i suprotstavljanje sveprisutnom rasizmu u okviru prakse socijalnog rada na individualnoj i institucijskoj razini (Clark i sur., 2006.: 4).

Kroz rad će se prikazati dvojaki karakter rasizma kada je u pitanju socijalni rad – s jedne strane institucijski rasizam i pokušaj njegova lociranja unutar same strukture socijalnog rada, a s druge strane rasistički odnos samih socijalnih radnika prema klijentima i korisnicima usluga socijalnog rada.

Socijalni radnici žive u društvu koje obiluje rasnim i etničkim predrasudama, a i sami su dio njih. Antirasistički socijalni rad naglašava strukturni i institucijski značaj u razumijevanju iskustava manjinskih etničkih pojedinaca, skupina i zajednica i naglašava potrebu razmatranja posljedica rasizma s kojima se ljudi stalno suočavaju (Lavalette i Penketh, 2014.). On se može definirati i kao oblik misli i/ili aktivnosti koje imaju za cilj suočavanje s iskorjenjivanjem ili ublaživanjem rasizma i kao ideologije i kao prakse, dajući jednake mogućnosti za pripadnike rasnih i etničkih skupina (Bonnet, 2000.).

GLAVNE KARAKTERISTIKE RASIZMA

Pitanje rase i rasizma je iznimno složeno i zahtijeva holistički pristup koji se poziva na saznanja iz različitih znanosti. Montague (1964.) smatra da je koncept rase jedan od najopasnijih i najtragičnijih mitova u (američkom) društvu. Za rasu se pogrešno pretpostavlja da je ona biološka klasifikacija ljudi, međutim ne postoje jasna (znanstvena) razgraničenja karakteristika bilo koje rase. Kroz povijest su se povremeno miješali geni različitih društava i rasnih skupina te ne postoji rasna skupina koja ima bilo kakve jedinstvene ili karakteristične gene. Pored toga, biološka diferencijacija rasnih skupina povremeno se rastakala kroz razne sociokulturne čimbenike koji uključuju promjene u preferencijama poželjnih karakteristika, učinke različitih vrsta hrane itd. Većina znanstvenika, i prirodnih i društvenih, sada vjeruje da su, kada je biološko naslijeđe u pitanju, sve rase mahom slične, s vrlo malom iznimkom i to kada su u pitanju samoplodna, izolirana i/ili primitivna plemena (Škorić i Kišjuhas, 2015.). U biti – zamijećene razlike u karakteru, ponašanju ili postignućima prije svega su nastale uslijed okolišnih čimbenika, a ne zbog urođene datosti (Zastrow i Kirsten-Ashman, 2007.).

Kada je o rasizmu riječ, on predstavlja relativno moderan fenomen koji se proširio s razvojem kapitalizma, međutim postoje naznake o tomu da određene rasističke ideje sežu dublje u povijesti i bile su prisutne još kod klasičnih ili antičkih mislilaca (npr. Hipokrat koji je u djelu »O zraku, vodi i mjestima« (*Airs, Waters, Places*) 5. stoljeće prije nove ere) tvrdio da su tamnopusiti ljudi kukavice, a ljudi bijele boje hrabri borci).

U svakom razdoblju, rasističke ideologije su utemeljene na gledištu da su pripadnici bijele rase biološki superiorniji od obojenih i na taj način se opravdavaju

segregacija, diskriminacija i eksploatacija. Povijesno gledano, rasizam predstavlja dobar temelj za spekulaciju o razlikama ljudske populacije, a kao kulturni obrazac, on može prouzročiti teške socijalne posljedice i negativne ishode poput genocida američkih Indijanaca i zločina poput ropstva i kolonijalizma, nacističkog režima u Europi kada su Židovi, Romi, crnci itd. proglašeni nižom rasom, masovna ubojstva Židova i drugih nižih rasa itd.

Naime, rasizam je kulturni artefakt, proizvod određenog kulturnog konteksta – dio sustava uvjerenja i kao aspekt uvjerenja on proistječe iz različitih povijesnih događaja i društvene i kulturne dinamike (Perry, 2007.). Budući da je naučeni kulturni fenomen, rasizam neprijeporno predstavlja stečenu karakteristiku društvenih zajednica. Moglo bi se reći da je rasizam svrsishodan, točnije da služi svrsi održavanja strukturnih nejednakosti. On se može definirati i kao »uopćavanje o ljudima, obično negativnog karaktera zbog njihove rase, a također predstavlja osnovu diskriminacije prema pripadnicima rasnih manjina« (Zastrow i Kirsten-Ashman, 2007.: 193). Rasizam je i »sociopolitička i ideološka doktrina prema kojoj je jedna skupina ljudi moralno ili mentalno superiornija u odnosu na neku drugu i prema kojoj je ta superiornost posljedica bioloških razlika« (Škorić i Kišjuhas, 2015.: 23). NASW ga definira na sljedeći način:

»Rasizam je ideologija ili praksa koja se demonstrira kroz moć i superiornost jedne skupine nad drugom zbog rase, boje kože, nacionalnosti ili kulturnog naslijeđa. On se može manifestirati na individualnoj, grupnoj ili institucijskoj razini, a rasizam na institucijskoj razini se očituje kroz ekonomske, političke, kulturne, vjerske politike i/ili aktivnosti« (NASW, 2006.: 306).

Može se zaključiti da je rasizam važan čimbenik koji je povezan s nizom negativnih ishoda, uključujući nezaposlenost, stigmatizaciju i ograničen pristup obrazovanju. Osim toga, uslijed pripadnosti rasnim skupinama ljudi teže razvijaju kolektivnih sustava vrijednosti, obrazaca ponašanja i način života, te se često ističu kao skupina sa specifičnim karakteristikama koje se odnose na brak, rađanje, prehranu itd. (Kivel, 1995.).

S obzirom na to da su konstitutivni elementi rasizma predrasude i stereotipi, operacionalizacija ovih koncepata je poželjna. Barkerova (2003.) definicija opisuje stereotipe kao »unaprijed stvorene i relativno fiksne ideje o pojedincu, skupini ili društvenom statusu. Ove ideje se obično temelje na površnim karakteristikama ili prenaplašenim osobinama zamijećenim kod nekih članova grupe« (Barker, 2003.: 13). Rasni stereotipi uključuju fiksnu i obično netočnu ili nepovoljnu predodžbu o različitim rasnim ili etničkim skupinama, a usko su povezani s načinom na koji razmišljamo. Stereotipi mogu sadržavati neke korisne ili točne informacije, ali uglavnom su negativnog karaktera i mogu imati negativne implikacije.

Kada su predrasude u pitanju, Barker (2003.) ih definira kao mišljenje o pojedincu, skupini ili fenomenu koje je razvijeno bez dokaza i koje može postati institucionalizirano u društvu u obliku zakona ili običaja. Naime, predrasuda je kombinacija stereotipnih predodžbi i negativnih stavova. Rasne predrasude proistječu iz predodžbe da ljudi koji imaju različitu boju kože i druge tjelesne karakteristike također imaju i urođene razlike u ponašanju, vrednotama, intelektualnom funkcioniranju i stavovima (Perry, 2007.). Dakle, predrasude su duboko negativni osjećaji u svezi s nekom određenom skupinom ljudi, a usko su povezani s osjećajima neprijateljstva i osude.

Kao elementi rasizma, stereotipi i predrasude mogu sintetizirati određene vrednote i dovesti do formiranja različitih rasističkih pokreta i/ili partija koje eksplicitno ili implicitno zagovaraju (biološku) nadmoć jedne rase nad drugom. Danas je njihov broj relativno mali ili su marginalizirani, međutim neprijeporno rasizam ostaje neodvojivi dio mnogih neofašističkih, nacionalističkih i/ili desničarskih partija i pokreta. Kao primjer može poslužiti Nacija islama koja je islamski, vjerski i rasistički pokret koji kombinira elemente islama, crnačkog nacionalizma i rasizma (Wacquant, 2002.). Pripadnici ovoga pokreta tvrde da su pripadnici crnog naroda moralno i kulturno nadmoćniji u odnosu na bijelu rasu, a ustrajavaju na tome da američki crnci prihvate islam i odreknu se kršćanstva kao oružja svojih bijelih neprijatelja. Rasne predrasude su uvjetovale i stvaranje Arijske nacije (*Aryan Nations*), tj. rasističke, antisemitske i terorističke organizacije iz Sjedinjenih Država čiji je temeljni cilj bio osnivanje »nacionalne rasne države« uz poziv na otvorene progone, nasilja i ubojstva Židova, crnaca i drugih rasnih manjina.

U ovome kontekstu bitno je istaknuti kako ne postoji teorija koja daje potpunu sliku o tome zašto se javljaju predrasude i stereotipi. Istraživanje (Zastrow i Kirsten-Ashman, 2007.) navodi nekoliko mehanizama koji mogu dovesti do ovih pojava, ali neizravno i do rasizma, a to su:

1. Projekcija – psihološki obrambeni mehanizam kojim se pripisuju drugima karakteristike koje se ne žele priznati kao vlastite. U kontekstu rasizma može poslužiti primjer kada manjinske grupe služe za projekciju vlastitih strahova. Npr. ljudi koji smatraju afričke Amerikance lijenima, u stvari mogu izražavati svoju unutarnju zabrinutost u svezi s vlastitom marljivošću, ili recimo često su bijelci smatrali afro-Amerikance promiskuitetnima, međutim povijesno promatrano, uglavnom su bijelci bili ti koji su prisiljavali afro-američke žene (osobito robinje) na seksualne odnose (Zastrow i Kirsten-Ashman, 2007.).
2. Frustracija – agresija – psihološka potreba koja može biti zadovoljena diskriminacijom, točnije oslobađanjem napetosti i frustracije. Može se uzeti za primjer osoba ili skupina ljudi koji imaju moć i koji, ne uspiju li u svojim ciljevima, »puštaju« svoje frustracije na manje moćne/utjecajne ljude – u

- ovom slučaju na rasne i/ili etničke skupine gdje »žrtveni jarac« može biti jedna osoba ili skupina ljudi (npr. kada poslovođa bijelac dobije kritike od svojega šefa i odluči iskaliti svoju frustraciju na fizičkom radniku crncu).
3. Suprotstavljanje nesigurnosti i inferiornosti – neki nesigurni ljudi osjećaju se bolje ako »guraju na dno« druge ljude, i na taj se način osjećaju boljima i nadmoćnijima. Ovdje se može sintetizirati čitava priča o rasizmu i nadmoći npr. bijele rase u odnosu na ostale rase gdje se ugnjetavanjem istih dolazi do iluzije o superiornosti i nadmoći.
 4. Autoritarnost – autoritarne ličnosti su često nefleksibilne i krute, ali imaju i nisku toleranciju na neizvjesnost. Ovakve osobe visoko vrednuju konvencionalno ponašanje i osjećaju se ugroženima ako se drugi ne ponašaju konvencionalno. Autoritarna ličnost vidi pripadnike manjinskih grupa kao nekonvencionalne, degradira ih i teži izražavanju autoritarnosti kroz predrasude i diskriminaciju. U ovome kontekstu značajno je spomenuti konkretno istraživanje Adorna i njegovih suradnika (Adorno i sur., 1950.) koji su nakon Drugog svjetskog rata istraživali konkretne psihološke uzorke razvoja europskog fašizma i došli do zaključka da je tip ličnosti povezan s predrasadama i netolerancijom.
 5. Povijest – povijesna objašnjenja mogu također biti od koristi kada su u pitanju predrasude i stereotipi. Npr. američki crnci su uvezeni kao robovi tijekom kolonijalnog razdoblja i oduzeto im je ljudsko dostojanstvo, dok je npr. meksičkim Amerikancima dopušten prvenstveno sezonski ulazak u zemlju, za rad na slabo plaćenim poslovima. Naime, dugi niz godina ove skupine trpe predrasude i ugnjetavanje što može biti izvorom predrasuda i stereotipa za nov(ij)e naraštaje.
 6. Konkurencija i eksploatacija – pojedinci i skupine se svakodnevno natječu u raznim sferama života, a ovi pokušaji osiguravanja ekonomskih dobara obično rezultiraju borbom za resurse i moć. Konkretnan primjer rasizma vidljiv je u društvima u kojima su pripadnici bijele rase dominantni i svoju moć koriste za iskorištavanje i eksploatiranje naroda druge boje, tako što im daju poslove sobarica, poljoprivrednih nadničara, kućepazitelja, fizičkih radnika itd., a takvu ideologiju opravdavaju prirodnom superiornošću svoje rase u odnosu na druge.
 7. Obrasci socijalizacije – predrasude i stereotipi su također naučeni fenomeni koji se prenose s naraštaja na naraštaj kroz proces socijalizacije. Svaka kultura ima određene stereotipe o tome što različiti članovi rasnih i manjinskih skupina »trebaju biti« i na koji se način »trebaju ponašati« u odnosima s članovima većinske skupine. Od najranijega djetinjstva izbjegavanje kontakata i miješanja bijele djece (posebne obrazovne ustanove, posebna mjesta

stanovanja) s djecom druge boje je oblik ponašanja koji se prati i nauči i kao takav može biti izvor predrasuda i stereotipa za buduće naraštaje.

8. Vjerovanje u jednu pravu religiju – neki su ljudi odgajani da vjeruju kako je samo njihova religija prava, a onaj tko vjeruje u drugu religiju je nevjernik koji će vječno biti proklet. Osoba s takvom predodžbom sklona je zaključiti kako je on ili ona superiornija u odnosu na druge, koje tretira na podređen način. Utjecaj vjerovanja u jednu pravu vjeroispovijest tijekom povijesti je doveo do velikog broja ratova, a predodžba o jednoj pravoj vjeri može biti jedna od najvažnijih odrednica u razvijanju rasnih predrasuda. Za primjer mogu poslužiti Križarski ratovi koji predstavljaju skup svetih ratova vođenih protiv muslimana, a broj poginulih u sporadičnih 196 godina je nepoznat, no procjene sežu i do 9 milijuna žrtava te se ovi ratovi smatraju jednim od najsmrtonosnijih u povijesti čovječanstva (Phillips, 2015.).

Na temelju navedenih mehanizama može se zaključiti da, unatoč tomu što predrasude i stereotipi imaju veliki broj korijena, nijedna teorija ne može u potpunosti objasniti njihove uzroke. Neprijeporno je da sve teorije tvrde kako su uzročni čimbenici predrasuda u ličnosti i iskustvu osobe koja ima predrasude, a ne u karakteru osobe ili skupine prema kojoj je predrasuda usmjerena. Unatoč desetljećima koja su prošla od početka pokreta za građanska prava, rasizam je i dalje veliki problem. Organizirane kriminalne akcije, napadi na manjinske skupine samo su neke od radnji kojima svjedočimo u svakodnevnom životu (Bonnet, 2000.). S obzirom na aktualnost, ali i opasnost ovoga problema, u narednom dijelu rada bit će prikazano što bi socijalni radnici trebali uraditi u povodu problema rasizma.

ANTIRASISTIČKA PRAKSA SOCIJALNOG RADA I ULOGA SOCIJALNIH RADNIKA

Antirasistički pristupi u okviru socijalnog rada imaju svoje korijene u društvenim pokretima protiv rasizma u 1970-im i početkom 1980-ih godina. Ovi pokreti uključuju široki spektar kampanja protiv rasizma i rasističkog političkog nasilja, protiv ekstremne desnice, policijskog zlostavljanja i rasističkih imigracijskih kontrola. Antirasističke perspektive ponudile su mnogo radikalnije tumačenje diskriminacije u društvu i ukazale su na načine na koje je rasizam ugrađen u strukture i institucije kapitalističkog društva. Velik udio u razumijevanju rase i rasizma u socijalnom radu razvio se iz radova sociologa kao što su Miles (1982.), Fryer (1984.), Hiro (1992.) i drugi.

Socijalni rad kao profesija ima za cilj utjecaj na socijalne probleme pojedinca, obitelji, skupine, organizacije i/ili zajednice. Kako bi se to postiglo, praktičari u području socijalnog rada moraju posjedovati bazu znanja, teorije i vrijednosti s ciljem

stvaranja pozitivnih promjena (NASW, 2006.). Naime, kao profesija, socijalni rad je tradicionalno viđen kao vid potpore u promjeni uvjeta koji ometaju ljudski potencijal i dostojanstvo (White, 1982.). Dok se zapreke za jednakost stalno mijenjaju, u pitanje se ne dovodi potreba za praksom socijalnog rada koja bi trebala uključiti, osnažiti i poštovati etničku raznolikost društva. Rasizam je, s nizom negativnih implikacija po društvo, pravi izazov za praktičare i znanstvenike u ovome području. Socijalne službe teže usmjeriti ljude različitih rasnih i kulturnih pozadina ciljevima kojima i oni sami teže. Međutim, često je zabilježen izostanak ili nedovoljno korištenje raspoloživih socijalnih usluga, a pri tome socijalne službe često maskiraju simptome većih problema, kao što su rasizam, nezaposlenost, nepismenost, siromaštvo itd. (NASW, 1996.).

Rasizam se može javiti na različitim razinama kao što su pojedinac, skupina, zajednica ili društveni sustavi i institucije. U ovome kontekstu, naročito mjesto zauzima institucijski rasizam, a Povjerenstvo za rasnu jednakost ga definira na sljedeći način: »institucijski rasizam je utvrđen zakonima, običajima i praksama koje sustavno odražavaju i proizvode rasne nejednakosti u društvu« (Commission for Racial Equality, 1999.). Službeno, ovaj oblik rasizma definirao je Macpherson (1999.: 23) kao »*kolektivni neuspjeh organizacija da osiguraju odgovarajuću i profesionalnu uslugu ljudima zbog njihove boje, kulture i etničkog podrijetla. On može biti vidljiv ili detektiran u procesima, stavovima i ponašanju koja se očituju u diskriminaciji kroz nesvjesne predrasude, ignoriranje, lakomislenost i rasističke stereotipe koje diskriminiraju manjinske skupine ljudi*«.

Valja napomenuti da se, iako je rasizam ukorijenjen u zajedničkim stavovima, vrednotama i uvjerenjima, on može pojaviti bez obzira na namjere pojedinca koji obavljaju aktivnosti institucije. Prema Joeu i Clairece Feagin (Feagin i Feagin, 2003.), institucijski rasizam ima dva glavna oblika, tj. izravnu i neizravnu institucijsku diskriminaciju. Prvi oblik uključuje otvorene radnje dominantne skupine u odnosu na potlačene rasne skupine i kao primjer se može navesti isključenje potlačene skupine iz dobro plaćenih poslova. Drugi oblik institucijske diskriminacije je latentniji kao npr. kada su lokalne porezne osnovice u javnim školama niže za dominantnu klasu, kada studenti koji su druge boje ili su pripadnici različitih nacionalnih manjina dobivaju nerazmjerno skromniju edukaciju itd. Veliki problem kada je u pitanju ovaj oblik, rasizma, bio on implicitno ili eksplicitno izražen, jest to što često prođe nezamijećen i može biti zanemaren (Pettman, 1992.).

Institucijski rasizam je dobro elaboriran i u istraživanju provedenom od strane Carmichaela (kasnije Kwame Turea) i Hamiltona u kojemu autori prikazuju kako institucijski rasizam izaziva daleko manju javnu osudu (od individualnog rasizma) (Carmichael i Hamilton, 1967.). Kao primjer individualnog rasizma može poslužiti bijeli terorist koji bombardira crnačku crkvu i ubije petoro crne djece; ovaj čin je snažno

osuđen od strane društva. S druge strane, u istom tom gradu – Birminghamu, pet stotina crnih beba umire svake godine zbog nedostatka hrane, skloništa, medicinskih usluga itd., zbog utjecaja siromaštva i diskriminacije u čemu autori prepoznaju djelovanje institucijskog rasizma koji je često manje osuđen od strane društva.

Suvremena istraživanja u društvenim znanostima prikazuju da se institucijski rasizam javlja u značajnim stopama kada je u pitanju socijalni rad i socijalna skrb, osobito kada je u pitanju podrška rasnim i/ili manjinskim skupinama u području stanovanja (npr. Yinger, 1995.), obrazovanja (npr. Delpit, 1995.; Oakes, Rogers i Silver, 2004.), adekvatnim socijalnim uslugama (npr. Jenkins, 1981.) itd. Istraživanje Povjerenstva za rasnu jednakost (Commission for Racial Equality, 1999.) prikazuje sljedeće podatke: pripadnici obojenih rasa imaju 70% veće šanse za život u siromaštvu nego bijelci, kada je u pitanju ispravnost hrane, oko 30% pripadnika obojenih rasa prijavljuje neispravnost hrane, dok je postotak bijelaca samo 5,3%. Kada je u pitanju zdravlje i zdrav okoliš, poražavajući je podatak da 2/3 pripadnika potlačene rasne skupine nemaju zdravstveno osiguranje, dok je 79% njih smješteno po periferiji grada i u blizini opasnih odlagališta otpada.

Naime, može se zaključiti da je institucijski rasizam prepoznat kao ozbiljan problem u polju edukacije socijalnog rada, a moglo bi se reći da predstavlja kombinaciju političke prakse i procedura koje sustavno dovode do nejednakih rezultata za određene skupine ljudi (Penketh, 2000.; Barker, 2003.). Poticaj za prepoznavanje ovoga problema potekao je iz američkog modela i pretpostavke da je crno stanovništvo nedovoljno zastupljeno kada su u pitanju profesionalci u području socijalnog rada, ali i klijenti i korisnici usluga.

CCETSW² antirasistička inicijativa bila je pod utjecajem diskusije vođene između bijelih i crnih socijalnih radnika i stručnjaka koji su bili zabrinuti zbog prisutnog rasizma u području socijalnog rada. Zabrinutost je pokrenula radionice, a na konferenciji je izvršen pritisak na CCETSW i 1989. godine su uvedena nova pravila i propisi za diplome iz područja socijalnog rada. Kao obavezan uvjet, od studenata je zahtijevano da prikažu sposobnost u borbi protiv rasističkih praksi. Danas, IASSW je detaljno definirala globalne standarde glede kulturnih i etničkih različitosti koji bi trebali voditi smanjenju rasne netrpeljivosti. Kroz programe/tečajeve/module jasno su artikulirani ciljevi i pristupi koji bi trebali osigurati da se rasistička ponašanja, politike i strukture ne reproduciraju kroz praksu socijalnog rada i da se studenti obučavaju tretirati svaku osobu s poštovanjem i dostojanstvom bez obzira na kulturna i etnička uvjerenja i/ili orijentaciju. IASSW pokreću i inicijativu da studenti dobiju

² Central Council for Education and Training in Social Work – središnje vijeće za obrazovanje i obuku u socijalnom radu je od 1970. do 2001. godine zakonsko tijelo mjerodavno za promicanje obrazovanja i obuke u socijalnom radu.

priliku na određenim modulima razvijati i samosvijest o osobnim i kulturnim vrednotama, uvjerenjima, tradiciji što im može omogućiti da sami utječu na sposobnost razvijanja odnosa s različitim skupinama ljudi (IASSW i IFSW, 2004.).

Antirasistički socijalni rad kada je u pitanju američki model – trebao bi osigurati procese poput zapošljavanja osoblja različitih rasnih i etničkih manjina, podizanje svijesti o drugim kulturama, crni aktivizam i razvoj crne perspektive (Lavalette i Penketh, 2014.). U okolnostima institucijskog rasizma razlike se često toleriraju kao normalne, a one u velikoj mjeri utječu na životne uvjete, životne stilove, kvalitetu života itd. Kivel (1995.) je zamijetio sljedeće primjere institucijskog rasizma: isključenje iz sindikata, organizacija, socijalnih klubova, različiti prihodi za iste angažmane, predatorske kreditne prakse itd. Ljudi često ne priznaju kako prevelika prisutnost ne-bijelaca u nižim socioekonomskim slojevima postoji upravo zbog institucijskog rasizma koji ih ograničava (NASW, 2000.). Ovaj vid represije prisutan je i u obrazovanju, gdje se sustavno odbija jednak pristup i mogućnosti za djecu i odrasle koji nisu bijelci, osobito onima koji su siromašni.

U ovome kontekstu valja istaknuti da se u literaturi (institucijski) rasizam uglavnom promatra kroz prizmu američkog modela socijalnog rada, međutim konkretna istraživanja mogu se pronaći i u europskom kontekstu osobito kada je u pitanju problem romske manjine (vidi Open Society Institute, 2007.; European Commission, 2012.; European Development Report, 2013.). Stereotipi i predrasude prema Romima toliko su duboko ukorijenjeni u europskoj kulturi da se često ne percipiraju kao takvi i prihvaćeni su kao činjenica. Naime, Romi spadaju u marginaliziranu skupinu prema kojoj većinski dio stanovništva i druge etničke manjine gaje duboke predrasude i stereotipe, što im onemogućava razvijanje viših stupnjeva adaptacije i integracije na razini primarnih i sekundarnih socijalnih veza. Neke kategorije romske populacije su u još težoj situaciji – izbjegli s Kosova, deportirani iz zapadnih zemalja i djeca bez roditeljske skrbi (Strategija za poboljšanje položaja Roma u Republici Srbiji, 2010.).

S obzirom na to da predstavljaju jednu od najugroženijih manjina, istraživanja su pokazala da su u gotovo svim aspektima života Romi u lošijoj poziciji od prosječnog građanina. Zabrinjavajući trendovi kada su u pitanju Romi i (institucijski) rasizam mapirani su diljem Europe: u Španjolskoj je romski narod najodbačenija i najomraženija etnička skupina, dok je npr. više od 70% Rumunja suglasno s tim da bi se Romi trebali školovati u specijalnim školama (Glumbić, 2005.). Pored toga, u Rumunjskoj postoji i problem prisilnog iseljavanja i smještanja romskog stanovništva u neadekvatne stambene uvjete, bez vode i grijanja, na bivšim odlagalištima otpada ili na mjestima za odlaganje kemijskog otpada. U Hrvatskoj i Srbiji situacija je vrlo slična, a romski narod je vrlo negativno vrednovan, a lošoj situaciji pridonosi i visok stupanj netolerantnosti od strane većinske populacije (Zhelyazkova i sur., 2002.). Mađarska se također suočava s problemima institucijskog rasizma, siromaštva i so-

cijalne isključenosti romske manjine, a gotovo svaki Rom živi ispod margine društva (European Commission, 2011.). Prema podacima Europskog instituta za temeljna prava, jedan od tri Roma u Europi je nezaposlen, jedan od pet nema zdravstveno osiguranje, a devet od deset živi ispod granice siromaštva (Reichert, 2011.).

Kada smo elaborirali glavne postulate (institucijskog) rasizma, činilo se značajnim naglasiti efekte dosega rasizma u samim socijalnim radnicima i njihovim uslugama i ukazati na mogućnost korištenja njihovih kulturnih, socijalnih ili ekonomskih vrednota u procjeni i pružanju usluga klijentima.

Rasizam se u ovome obliku može javiti u obiteljskim uslugama (NASW, 2006.), ali i društvenoj skrbi o djeci, a kao primjer može poslužiti situacija kada socijalni radnik ode na teren provjeriti uvjete života i okruženje djeteta i ako vidi da je u pitanju rasna ili etnička skupina koja ima drugačiji sustav vrednota – kod socijalnog radnika može se javiti nesigurnost i želja da to dijete pokuša »spasiti« jer drugačiju kulturu smatra prijeljnom po to dijete (vidi Trocme, Knoke i Blakstock, 2004.). Socijalni radnici u ovom slučaju mogu vjerovati da sustav socijalne skrbi nudi djeci bolju mogućnost za budućnost. Pored toga, neki socijalni radnici, svjesno ili ne, otvoreno izražavaju svoje stavove i ulažu znatno manje truda u međuljudske odnose i nude usluge slabije kvalitete kada su njihovi klijenti različite rasne i etničke manjine što može pridonijeti njihovoj smanjenoj učinkovitosti (vidi George i Marlowe, 2005.). Naime, istraživanje Modood i sur. (1997.) u Velikoj Britaniji prikazuje iskustva rasnih i manjinskih skupina koje prikazuje stupanj prisutnosti rasizma u odnosima socijalni radnik – klijent i kvalitetu toga odnosa. Pojedinci koji su bili dijelom istraživanja izrazili su nezadovoljstvo tretmanom od strane socijalnih radnika, a odgovori su se kretali od toga da su vrlo nezadovoljni tretmanom, da nemaju pristup relevantnim informacijama pa do toga da jednostavno imaju osjećaj kako im socijalni radnici »na drugačiji način« pristupaju. Također, istraživanje (King, Neilsen i Colby, 2004.) prikazuje da je veliki dio literature o praksi socijalnog rada površan i ne bavi se društvenim i povijesnim kontekstima rasnih i etničkih manjina kada je to potrebno, a slično tome, Žganec i Miljenović (2011.) ističu neophodnost razvijenijih praksi socijalnog rada koje su prilagođen(ij)e kulturnim specifičnostima različitih rasnih i/ili etničkih skupina.

Dominelli (2008.) upozorava na to da socijalni radnici moraju razumjeti dinamiku rasizma i trebali bi biti svjesni svojih rasnih ili etničkih stereotipa i predrasuda kako bi ostali objektivni u radu s klijentima. Kada radi s klijentom koji je pripadnik određene manjine, socijalni radnik treba sebi postaviti sljedeća pitanja – individualizam li ja ovu osobu kao jedinstvenu osobu s vrednotama ili pravim pogrešku i promatram ovu osobu kroz vlastite predrasude i stereotipe? Jesam li radio/la s tom osobom punim kapacitetom? Može se reći da je svjesnost stereotipa i predrasuda prvi korak u sprječavanju diskriminacije u pružanju usluga (Penketh, 2000.). Iz toga

proistječe da je zadaća socijalnih radnika snažno raditi na sprječavanju rasne diskriminacije, ali i drugih njezinih oblika. Nacionalna asocijacija socijalnih radnika ima sljedeću izričitu izjavu o diskriminaciji: »*Socijalni radnici trebaju djelovati na sprječavanje i suzbijanje dominacije, eksploatacije ili diskriminacije bilo koje osobe, skupine ili klase na temelju rase, etničke pripadnosti, nacionalnog podrijetla, boje, spola, seksualne orijentacije, starosti, bračnog statusa, političkih uvjerenja, religije, psihičkog ili tjelesnog invaliditeta*« (NASW, 1996.: 24).

U sprječavanju rasnih i drugih oblika diskriminacije socijalni radnici mogu igrati različite uloge. Oni mogu biti zastupnici za jednak tretman za one koji su već diskriminirani ili potlačeni, ali mogu biti i analitičari društvenih uvjeta koji rezultiraju institucijskim rasizmom i u ovom kontekstu njihova je zadaća zalaganje za razvoj programa kako bi se zaustavio takav rasizam. Pored toga, oni mogu biti inicijatori i pokretači akcija i promicatelji promjena kada je u pitanju socijalna nepravda. S vremena na vrijeme, oni se mogu naći u ulozi edukatora davanjem potrebnih informacija o opcijama u borbi protiv ugnjetavanja, a također mogu biti posrednici u povezivanju potlačenih klijenata s potrebnim resursima (Zastrow i Kirsten-Ashman, 2007.).

Mirelowitz (2014.) navodi neke od smjernica koje bi mogle pospješiti odnos socijalni radnik – klijent ako je u pitanju manjinska skupina ili pojedinac iz druge etničke skupine. On preporuča sasvim formalan odnos (takav odnos podrazumijeva formalno tituliranje poput gospođica, gospođa, zatim korištenje punoga imena i prezimena itd.) kada su u pitanju prvi sastanci s odraslim klijentima različitih rasnih i etničkih skupina. Socijalni radnik ne treba oklijevati kada je potrebna pomoć prevoditelja, ali bitno je napomenuti da tijekom razgovora radnik treba usmjeriti svoju konverzaciju ka klijentu, a ne prevoditelju. Također, radnik treba težiti korištenju svojih obrazaca komunikacije i ne podlegnuti iskušenju da usvoji klijentov naglasak, vokabular ili govor. Naime, pokuša li govoriti kao klijent, bit će sklon pravljenju pogrešaka i možda će tako uvrijediti klijenta, ako ovaj doživi komunikaciju radnika kao mimikriju (Zastrow i Kirsten-Ashman, 2007.). Pored širokoga dijapazona autora (npr. Lavalette i Penketh, 2014.; Mirelowitz, 2014.) koji smatraju da je zadatak prakse socijalnog rada borba protiv rasizma i pokušaj njegove redukcije, s druge strane postoje autori poput Stubbsa (1995.) koji svoj rad temelji na kritici socijalnog rada kao mjesta za proizvodnju i reprodukciju rasizma i drugih oblika ugnjetavanja, smatrajući da su neoliberalne ideje, politike i vrednote učinile da se socijalni rad udaljava od svojih temeljnih vrednota. Naime, kaže Stubbs, socijalni rad je duboko pogođen globalnim »grčevima« te su socijalni radnici često izloženi novim radikalnim idejama o obitelji, duševnom zdravlju, različitim oblicima društvenih devijacija što može pridonijeti njihovoj neučinkovitosti i (svjesnom, ili ne) stvaranju rasne netrpeljivosti i/ili rasnih predrasuda.

Etnička osjetljivost, osnaživanje i kulturna kompetentnost kao elementi antirasističkog socijalnog rada

Učinkovita praksa antirasističkog socijalnog rada treba biti etnički osjetljiva, osnaživati i biti kulturno kompetentna. Tradicionalno, profesionalna praksa socijalnog rada koristi uglavnom medicinski model za pružanje usluga. Ovaj model je deficitaran jer mahom ignorira ekološke čimbenike koji utječu na osobu u danoj situaciji. Glavni je nedostatak ovoga modela to što je usredotočen na nedostatke osobe ili skupine dok ignorira jake strane i potencijale (kada se naglašavaju samo nedostaci jedne osobe, samopoštovanje te osobe može biti ozbiljno narušeno te ta osoba može definirati sebe u odnosu na nedostatke i u tom procesu previdjeti snage i potencijale). Bolji model jest onaj koji je etnički osjetljiv, koji nastoji obuhvatiti razumijevanje različitih etničkih, kulturnih i manjinskih skupina u teorijama i načelima koji vode praksi socijalnog rada (Zastrow i Kirsten-Ashman, 2007.). Etnički osjetljiva praksa temelji se na stavu da praksa mora biti usklađena s vrednotama i odredbama koje se odnose na etničku pripadnost skupina i socijalne klase. Ona nalaže socijalnim radnicima posebnu obvezu – biti svjesni doživljaja etničkih skupina i ispraviti represiju koju oni doživljavaju (Pedersen, Crethar i Carlson, 2008.). Ova praksa mora pretpostaviti da članovi svake etničke skupine imaju povijest koja može utjecati na percepciju svojih članova u svezi sa aktualnim problemima. Dakle, etnički osjetljiva praksa usredotočena je na promjene u socijalnom radniku, a ne na klijente ili vanjske uvjete (Schlesinger i Devore, 2015.).

Ljudi koji rade s etničkim ili rasnim manjinama mogu pomoći osnaživanjem pripadnika tih skupina kako bi se suprotstavili negativnim predodžbama formiranim kroz dugu povijest diskriminacije. Društveni, ali i socioekonomski potencijal manjinskih skupina često je ograničen i krajnje narušen, stoga je osnaživanje od krucijalnog značaja kako bi se spriječila njihova zloporaba od strane moćnijih skupina. Moglo bi se reći da se osnaživanje suprotstavlja beznađu i nemoći i potiče osobu na pozitivan pogled na sebe i povećava njezinu sposobnost za donošenje vrlo značajnih odluka (Breton, 1994.). Kao opća definicija mogla bi poslužiti sljedeća: »*Oснаživanje je višedimenzionalni društveni proces koji pomaže ljudima u preuzimanju kontrole nad svojim životima. To je proces koji potiče moć (koja je kapacitet za provedbu djelovanja) u ljudima kako bi oni mogli utjecati na svoje živote, zajednice u kojima žive i uopće sudjelovati u važnim pitanjima koja se tiču cijeloga društva*« (Page i Chuba, 1999.: 6).

Višedimenzionalnost se ogleda u tomu što se zbiva unutar socioloških, psiholoških, ekonomskih i drugih dimenzija, a također se javlja na različitim razinama kao što su pojedinac, skupina ili zajednica. Osnaživanje je i društveni proces, jer ne postoji izolirano od ljudi i uvijek se javlja uz neke druge društvene procese (Rapport, 1984.; vidi i Bilinović i Škorić, 2015.). Iako se vjeruje da je osnaživanje jedan od glavnih

instrumenata za postizanje jednakosti i pravde, diskusije o ispravnosti osnaživanja ljudi, skupina i/ili zajednica su podijeljene. S jedne strane nalaze se oni koji misle kako su razlike ukorijenjene u društvu i kako je subordiniran položaj prirodan i neupitan te da se osnaživanjem osjetljivih skupina ugrožavaju oni koji nisu članovi tih skupina, dok se s druge strane ono promatra kao pozitivan proces koji pridonosi pravičnom i demokratskom društvu (Bilinović i Škorić, 2015.).

Do sredine dvadeset prvog stoljeća, projekcije ukazuju na to da će se veliki broj stanovništva etnički »izmiješati«. Socijalni radnici će se baviti ljudima koji su raznovrsniji, politički aktivniji i svjesniji svojih prava, te je kulturna kompetentnost prepoznata kao jedan od glavnih mehanizama za borbu protiv rasizma (vidi Gallegos, 1984.; Spears, 2004.). Ključne publikacije o rasi i etnicitetu kao što su npr. Solomon – »Crno osnaživanje: socijalni rad u potlačenim zajednicama« (Solomon, 1976.), Devore i Schlesinger – »Etničko-osjetljiva praksa socijalnog rada« (Devore i Schlesinger, 1995.) itd. uglavnom su usredotočene na izazove socijalnih radnika da postanu svjesni svojih osobnih vrednota i pogleda na svijet, te da rasizam promatraju kao destruktivan budući da on stvara strukturne nedostatke koji utječu na blagostanje pojedinaca i čitavih zajednica (Vidi i Fook, 2002.).

Ne postoji općeprihvaćena definicija kulturne kompetentnosti, a najkraće rečeno, ona predstavlja sposobnost stupanja u interakcije s drugim kulturama (Vidi i Škorić, Kišjuhas i Škorić, 2015.).

Prema definiciji NASW-a: »Kulturna kompetentnost se odnosi na procese u kojima socijalni radnici učinkovito i s poštovanjem pristupaju ljudima različitih kultura, jezika, rase, etničke pripadnosti, religije i dr. i prepoznaju, afirmiraju i vrednuju vrednote pojedinaca, obitelji ili zajednice štiteći i čuvajući njihovo dostojanstvo« (NASW, 2000.: 10).

Gallegos osigurava jedno od prvih poimanja i konceptualizaciju kulturno kompetentne prakse u kontekstu socijalnog rada, a definira je kao »skup postupaka i aktivnosti koji se koriste u stjecanju kulturno relevantnih uvida u probleme manjinskih klijenata« (Gallegos, 1982.: 4). Kako bi postali kulturno kompetentni, socijalni radnici trebaju: 1) postati svjesni kulture i njezinih utjecaja, 2) učiti o svojoj kulturi, 3) prepoznati svoj etnocentrizam, 4) učiti o drugim kulturama, 5) steći kulturno znanje o klijentima s kojima rade, 6) prilagoditi vještine i intervencije socijalnog rada potrebama i stilovima njihovih klijenata (Sue, 2006.).

U ovome kontekstu, možemo se pozvati na antropologa Boasa i njegovo djelo »Rasa, jezik i kultura« (Boas, 1940.) koji je jedan od najistaknutijih protivnika ideje da je rasa biološki koncept te je njegov rad utemeljen na težnji da prikaže kako razlike u ljudskom ponašanju ne određuju urođene biološke sklonosti nego su razlike u ponašanju rezultat kulturnih razlika koje je čovjek stekao u društvu i u tom je smislu redukcija rasizma i antirasistička praksa socijalnog rada moguća jedino uz kulturno kompetentne socijalne radnike. Prvenstveno, Boas je smatrao da se kultura ne

može razumjeti kao produkt prirodnih mentalnih operacija individua, već isključivo pomoću vlastitih, *sui generis* povijesnih načela. Upravo iz tog razloga, Suovih šest karakteristika kulturno kompetentnih socijalnih radnika može se promatrati kroz prizmu Boasove teorije o kulturi.

Naime, iz svega navedenog slijedi da bi kulturna kompetentnost trebala utjecati na redukciju rasizma, a 2001. godine Nacionalna asocijacija socijalnih radnika odobrila je sljedećih 10 standarda za kulturnu kompetenciju u praksi socijalnog rada:

1. Etika i vrednote – socijalni radnici trebaju djelovati sukladno vrednotama, etici i standardima obuke imajući u vidu da osobne i profesionalne vrednote mogu biti u sukobu s potrebama različitih klijenata.
2. Samosvijest – socijalni radnici trebaju težiti razumijevanju svojih osobnih kulturnih vrednota i uvjerenja kao jedan od načina za procjenu značaja multikulturnih identiteta u životima ljudi.
3. Međukulturno znanje – socijalni radnici moraju imati i težiti razvijanju specijaliziranog znanja i razumijevanja o povijesti, tradiciji, vrednotama, obiteljskim sustavima velikih skupina klijenata koje vode.
4. Međukulturne vještine – socijalni radnici moraju razviti vještine i tehnike koje odražavaju razumijevanje uloge kulture u procesima u kojima pomažu ljudima.
5. Pružanje usluga – socijalni radnici moraju biti upoznati s vještinama u korištenju usluga u zajednici i širem društvu i moraju biti u stanju adekvatno odgovoriti različitim vrstama klijenata.
6. Osnaživanje i zagovaranje – socijalni radnici moraju biti svjesni utjecaja socijalnih politika i programa na različite populacije klijenata.
7. Raznolika radna snaga – socijalni radnici će podržati zapošljavanje u različitim programima socijalnog rada koji osiguravaju raznovrsnost u struci.
8. Profesionalno obrazovanje – socijalni radnici se zalažu za to da sudjeluju u obrazovnim programima i programima obuke koji će im pomoći unaprijediti kulturnu kompetentnost.
9. Jezik različitosti – socijalni radnici trebaju nastojati omogućiti prevođenje informacija, preporuka ili usluga na jezik koji odgovara klijentu, što može uključiti korištenje prevoditelja.
10. Međukulturno liderstvo – socijalni radnici trebaju biti u dijalogu s drugim profesionalcima u području socijalnog rada.

Naime, kroz ovakav model teži se prepoznavanju vrednota rasnih i/ili etničkih manjina te se kompetencije socijalnih radnika unaprjeđuju u smislu smanjivanja rasnih predrasuda i diskriminacije što može omogućiti pripadnicima različitih kultura razvoj vlastitih kulturnih vrednota i razvoj svojih zajednica (Žganec i Miljenović, 2011.). Međutim, s druge strane, Babacan (2008.) tvrdi da model kulturne komepe-

tentnosti, naizgled afirmativan i pozitivan, zapravo pridonosi rasizmu u smislu da postoji golema tišina literature o antirasističkoj praksi socijalnog rada kada je u pitanju kulturna kompetentnost i na taj način ukazuje na mogućnost dominacije rasističkih ideologija nad samim socijalnim radnicima.

Na kraju, moglo bi se zaključiti da je kulturna kompetentnost zapravo kompetentnost u stjecanju kulturno relevantnih razumijevanja problema rasnih/etničkih/kulturnih manjina koja se mogu uporabiti radi pružanja kulturno prikladnih intervencija u socijalnom radu. Dakle, u okviru socijalnog rada kulturna kompetentnost se ne odnosi samo na poznavanje druge kulture, nego i manjina i manjinskih životnih stilova unutar iste kulture (Škorić, Kišjuhas i Škorić, 2015.). Nadalje, socijalni radnik mora se truditi da u svoj rad inkorporira kulturne atribute – mora uzeti u obzir kulturne pozadine korisnika i samoga sebe, ali i kulturne aspekte okruženja u kojemu se odvijaju interakcije kako bi usluga koju pruža bila (i) kulturno prikladna (Arasaratnam i Doerfel, 2005.; Spitzberg, 1989.).

IZAZOVI I NOVE PERSPEKTIVE SOCIJALNOG RADA

Praksa i ideologija rasizma danas se otvoreno osuđuje od strane Ujedinjenih naroda u Deklaraciji o ljudskim pravima, a (socijalne) politike tretiraju ovaj fenomen kao političku ideologiju koja je znanstveno netočna, društveno nepravedna i opasna, ali i moralno neodrživa (Škorić i Kišjuhas, 2015.). Rasizam postaje prepoznatljiv i sastavni dio socijalnog rada, te je, kako bi se ukinula povijesna tišina, kao i neutralan ili pasivan stav prema etničkim razlikama, nužna kontinuirana borba za institucionalne promjene i nadvladavanje institucijskog, kulturnog i personalnog rasizma.

NASW osobito naglašava da se rasizam na bilo kojoj razini ne smije tolerirati, stoga ova asocijacija podržava inkluzivno društvo u kojemu se cijene i poštuju rasne, etničke, društvene i druge razlike. Zadaća socijalnih politika jest zaštititi prava i osigurati jednakost i socijalnu pravdu za sve članove različitih rasnih i etničkih skupina. Temeljni cilj kada je u pitanju socijalni rad i antirasistička praksa treba se sastojati od uključivanja socijalnih radnika u specifične obrazovne i akcijske programe koji su osmišljeni kako bi se rasizam reducirao (Clark i sur., 2006.). Ovo je utemeljeno na pretpostavci da se socijalni radnici uključe u konstruktivne i interpersonalne odnose i učinkovito služe klijentima, ali i da preispitaju vlastite predrasude i stereotipe i rade na razvoju nepristranog i objektivnog stava. Dakle, stručno usavršavanje, različiti programi samo su neki od procesa kontinuiranog učenja koji mogu osigurati potrebno znanje i vještine kako bi se ovom problemu pristupilo učinkovitije i proaktivnije.

Socijalna politika stalno apelira na sve socijalne radnike da se upoznaju i suprotstave svim oblicima rasizma u institucijama koje su relevantne za socijalni

rad (NASW, 2006.), a kako socijalni radnik kao pojedinac ima ograničen kapacitet za rješavanje institucijskog rasizma, nužna je kooperacija s kolegama, iniciranje različitih akcija itd. Moglo bi se reći da je rasizam ugrađen u naše društvo i ako se ne identificiraju specifični slučajevi i oni ne otklone, riješen je samo dio problema, ali ne i cijeli mehanizam reprodukcije rasizma.

LITERATURA

1. Adorno, T., Frenkelch-Brunswik, E., Levison, D. J. & Sanford, R. N. (1950). *The authoritarian personality*. New York: Berkeley.
2. Arasaratnam, L. A. & Doerfel, M. L. (2005). Intercultural communication competence: Identifying key components from multicultural perspectives. *International Journal of Intercultural Relations*, 29 (2), 137-163.
3. Babacan, H. (2008). *Addressing denial*. Sydney: PressCo.
4. Barker, R. L. (2003). *The social work dictionary*. Washington, DC: NASW Press.
5. Bilinović, A. & Škorić, J. (2015). Obrazovanje kao faktor socijalnog razvoja. U: Sokolovska, V. (ur.), *Regioni i regionalizacija: Komparativna analiza IV*. Novi Sad: Filozofski fakultet, 43-62.
6. Brenner, N. & Theodore, N. (2002). Cities and geographies of actually existing neoliberalism. *Antipode*, 34 (3), 349-379.
7. Breton, M. (1994). On the meaning of empowerment and empowerment-oriented social work practice. *Social work with groups*, 17 (3), 23-37.
8. Boas, F. (1940). *Race, language and culture*. New York: The Macmillan Company.
9. Bonnet, A. (2000). *Anti-racism*. London: Routledge.
10. Carmichael, S. & Hamilton, Ch. V. (1967). *Black power: The politics of liberation in America*. New York: Random House.
11. Clark, E. J., Weismiller, T., Whitaker, T., Waller, G. W., Zlotnik, J. L., & Corbett, B. (2006). *2005 Social work congress - final report*. Washington: NASW Press.
12. Commission For Racial Equality (1999). *The Stephen Lawrence Inquiry. Implications for racial equality*. Preuzeto s: www.cre.gov.uk (4.3.2017.).
13. Delpit, L. (1995). *Other people's children: Cultural conflict in the classroom*. New York: New Press.
14. Devore, W. & Schlesinger, E. (1995). Ethnic sensitive social work practice: The state of the art. *The Journal of Sociology and Social Welfare*, 22 (1), 29-58.
15. Dominelli, L. (2008). *Anti-racist social work*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
16. European Commission (2012). *National strategy for the unclulsion of Roma*. Sitni and Caminanti Communities European Commission Communication.
17. European Report on Development (2013). *Global action for an inclusive and sustainable future*. Brussels: European Centre for Development Policy Management.

18. European Commission (2011). *National social inclusion strategy – extreme poverty, child poverty the Roma*. Budapest: Ministry of Public Administration and Justice State Secretariat for Social Inclusion.
19. Feagin, J. R. & Feagen, C. B. (2003). *Racial and ethnic relations*. New York: Prentice Hall.
20. Fook, J. (2002). *Social work – Critical theory and practice*. London: Sage.
21. Fryer, P. (1984). *Staying power: The history of black people in Britain*. London: Pluto.
22. Gallegos, J. S. (1982). The ethnic competence model for social work education. In: White, B. M. (ed.), *Color in a white society*. Silver Spring, MD: National Association of Social Workers, 1-9.
23. George, S. (1999). *A short history of neoliberalism*. Bangkok: Mas Press.
24. George, P. & Marlowe, S. (2005). Structural social work in action: Experiences from rural India. *Journal of Progressive Human Services*, 16 (1), 4-24.
25. Glumbić, N. (2005). Razvojne specifičnosti romske populacije u školama za decu ometenu u razvoju. *Pedagogija*, 60 (4), 495-510.
26. Harvey, D. (2003). *The new imperialism*. New York: Oxford University Press.
27. Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. New York: Oxford University Press.
28. Hiro, D. H. (1992). *Black British white British*. London: Paladin.
29. International Association of Schools of Social Work and International Federation of Social Worker (2004). *Ethics in social work, statement of principles*. Preuzeto s: <https://www.iasw-aiets.org/wp-content/uploads/2015/10/Ethics-in-Social-Work-Statement-IFSW-IASSW-2004.pdf>.
30. Jenkins, S. (1981). *The ethnic dilemma in social services*. New York: The Free Press.
31. King, J. A., Neilsen, J. E., & Colby, J. (2004). Lessons for culturally competent evaluation from the study of a multicultural initiative. *New Directions for Evaluation*, 102, 67-80.
32. Kivel, P. (1995). *Uprooting racism: How white people can work for racial justice*. Gabriola Island, BC: New Society Publishers.
33. Lavalette, M. & L. Penketh. (2014). *Race, racism and social work – Contemporary issues and debates*. Bristol: Policy Press.
34. Macpherson, W. (1999). *The Stephen Lawrence Inquiry. Report of an Inquiry by Sir William Macpherson of Cluny*. London: Home Office.
35. Miles, R. (1982). *Racism and migrant labour*. London/Boston: Routledge & Kegan Paul.
36. Mirelowitz, S. (2014). Implications of racism for social work practice. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 6 (3), 297-312.
37. Modood, T., Berthoud, R., Lakey, J., Nazroo, J., Smith, P., Virdee, S. & Beishon, Sh. (1997). *Ethnic minorities in Britain: Diversity and disadvantage*. London, England: Policy Studies Institute.

38. Montague, A. (1964). *Man's most dangerous myth: The fallacy of race*. Cleveland: World.
39. Navarro, V. (1998). Neoliberalism, globalization, unemployment, inequalities and the welfare state. *International Journal of Health Services*, 28 (4), 607-682.
40. National Association of Social Workers (1996). *NASW code of ethics*. Washington, DC: NASW Press.
41. National Association of Social Workers (2000). *Code of ethics of the National Association of Social Workers*. Washington, DC: NASW Press.
42. National Association of Social Workers (2006). Racism. In *social work speaks: National Association of Social Workers Policy Statements 2006–2009*. Washington, DC: NASW Press, 305–315.
43. Oakes, J., Rogers, J. & Silver, D. (2004). *Separate and unequal 50 years after Brown: California's racial opportunity gap*. Los Angeles: Institute for Democracy, Education and Access.
44. Open Society Institute (2007). *Equal access to quality education, volume I*. Budapest and New York: Open Society Institute.
45. Pedersen, P. B., Crethar, H. C. & Carlson, J. (2008). *Inclusive cultural empathy: Making relationships central in counseling and psychotherapy*. Washington: American Psychological Association.
46. Page, N. & Czuba, E. C. (1999). Actually empowerment: What is it? *Journal of Extension*, 37 (5), 5-14.
47. Penketh, L. (2000). *Tackling institutional racism – anti – racist policies and social work education and training*. Bristol: The Policy Press.
48. Perry, J. R. (2007). »Race« and racism – the development of modern racism in America. New York: Palgrave Macmillan.
49. Pettman, J. (1992). *Living in the margins: Racism, sexism and feminism in Australia*. St Leonards: Allen & Unwin.
50. Phillips, J. (2015). The crusades: A complete history. *History Today*, 65 (5), 2-32.
51. Rapport, J. (1984). Studies in empowerment: Introduction to the issue. *Prevention in Human Services*, 24 (3), 1-7.
52. Reichert, E. (2011). *Social work and human right: A foundation for policy and practice*. New York: Columbia University Press.
53. Solomon, B. B. (1976). *Black empowerment: Social work in oppressed communities*. New York: Columbia University Press.
54. Schlesinger, G. E. & Devore, W. (2015). Ethnic sensitive social work practice: The state of art. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 22 (1), 29-58.
55. Spears, S. (2004). The impact of a cultural competency course on the racial identity of msWs. *Smith College Studies in Social Work*, 74 (2), 271-288.

56. Spitzberg, B. H. (1989). Issues in the development of a theory of interpersonal competence in the intercultural context. *International Journal of Intercultural Relations*, 13 (3), 241-268.
57. Stubbs, P. (1995). The employment of black social workers: From ethnic sensitivity to anti-racism. *Critical Social Policy*, 12 (85), 6-27.
58. Strategija za unapređenje položaja Roma u Republici Srbiji (2010). *Strategija za unapređenje položaja Roma u Republici Srbiji*. Preuzeto s: <http://www.inkluzija.gov.rs/wp-content/uploads/2010/03/Strategija-SR-web-FINAL.pdf> (2.3.2017.).
59. Sue, D. W. (2006). *Multicultural social work practice*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
60. Škorić, M. & Kišjuhas, A. (2015). *Vodič kroz ideologije II*. Novi Sad: AKO.
61. Škorić, M., Kišjuhas, A. & Škorić, J. (2015). Značaj kulturne kompetentnosti za socijalni rad. *Godišnjak Filozofskog fakulteta*, 40, 189-207.
62. Trocmé, N., Knoke, D. & Blackstock, C. (2004). Pathways to the overrepresentation of Aboriginal children in Canada's child welfare system. *Social Services Review*, 78, 577-600.
63. Wacquant, L. (2002). From slavery to mass incarceration: Rethinking the race question in the US. *New Left Review*, (4) 3, 23-34.
64. White, B. W. (1982). *Color in a white society*. Silver Spring, MD: National Association of Social Workers.
65. Yinger J. (1986). Measuring racial discrimination with fair housing audits. *American Economic Review*, 76, 881-892.
66. Zastrow, C. & Kirst-Ashman, K. K. (2007). *Understanding human behavior and the social environment*. Belmont: Thomson brook/cole.
67. Zhelyazkova, A. B., Slay, M. Marczis, M., Vašecká, N. O'Higgins, Sorin, C. & Sirovatka, T. (2002). *The Roma in central and eastern europe. Avoiding the Dependency Trap*. Bratislava: UNDP United Nations Development Programme Regional Bureau for Europe and the Commonwealth of Independent States.
68. Žganec, N. & Miljenović, A. (2011). Multikulturalizam u socijalnom radu. *Revija socijalne politike*, 18 (3), 311-330.

Jovana Škorić

Faculty of Philosophy
University of Novi Sad

PROBLEM OF RACISM AND ITS IMPLICATIONS FOR SOCIAL WORK

ABSTRACT

The paper presents the problem of racism and its relevance in the context of social work. The aim of the paper is to briefly analyse the main features of racism as a social construct and a dynamic force that evolves over time and is strongly influenced by political, economic and social forces. Further, the paper seeks to locate its various forms within the structures of social institutions and to present the anti-racist practices of social work, as well as the roles social workers perform in reducing this phenomenon. As ethnic sensitivity, empowerment and cultural competence are constituents of anti-racist social work, the operationalisation of these concepts is analysed further in the text. Finally, in order to approach this problem in a more proactive and effective way, room is left for a discussion on how to improve the competences of social workers.

Key words: racism, social work, anti-racist practices, social workers.



*Međunarodna licenca / International License:
Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0.*

