


dr MAGARET OHIA-NOWAK • MAMADOU DIOUF



**Rekomendacje działań
na rzecz przeciwdziałania
dyskryminacji osób
pochodzenia afrykańskiego w Polsce**

Korekta:
Agata Porowska

Skład:
Agencja Wydawnicza EkoPress

Zdjęcie na okładce:
depositphotos / pressmaster



Fundacja Afryka Inaczej
02-367 Warszawa, ul. Grójecka 116/59

<https://afryka.org>

Warszawa 2003

ISBN 978-83-67471-19-0

Publikacja powstała dzięki dotacji programu Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG Program Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy



Wprowadzenie

Fundacja „Afryka Inaczej” działa od 2008 roku. Od początku zajmuje się kwestiami dotyczącymi postrzegania Afryki i jej mieszkańców w Polsce oraz osobami pochodzenia afrykańskiego, które zamieszkały między Odrą a Bugiem. W tym czasie udało się nam trzykrotnie przebadać polską opinię publiczną, trzykrotnie przeprowadzić monitoring polskich mediów i po raz pierwszy poznać opinie osób pochodzących z Afryki lub polsko-afrykańskich rodzin.

Chcemy, aby zebrana przez nas wiedza służyła szerokiemu gronu instytucji, mediów i organizacji zajmujących się tematami dotyczącymi Afryki i osób pochodzących z tego kontynentu. W tym celu przedstawiamy rekomendacje przygotowane przez zespół złożony z osób pochodzenia afrykańskiego: dr Margaret Amakę Ohia-Nowak i Mamadou Dioufa. W niniejszym opracowaniu dzielą się one swoimi spostrzeżeniami i wnioskami, jakie warto uwzględnić w planowaniu działań, kształtowaniu krajowych polityk dotyczących migracji i cudzoziemców, i które są ważne osób mogących doświadczać dyskryminacji ze względu na kolor skóry czy pochodzenie.

Chcemy, aby to opracowanie wraz z innymi publikacjami powstałymi w ramach projektu „Afryka po polsku” przyczyniły się do lepszego zrozumienia istoty problemów i pozwoliły poznać potrzeby osób pochodzenia afrykańskiego¹.

Zespół Fundacji „Afryka Inaczej”

¹ Publikacje Fundacji „Afryka Inaczej” do przeczytania i pobrania na www.afryka.org/media/publikacje/

dr Margaret Amaka Ohia-Nowak

Instytut Nauk o Komunikacji Społecznej i Mediach
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Rekomendacje działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji osób pochodzenia afrykańskiego w Polsce

Jednym z wyzwań, przed którym stoją w Polsce osoby pochodzenia afrykańskiego, jest dyskryminacja w życiu codziennym. Przeciwdziałanie jej nie jest jedynie – choć w dużym stopniu tak – kwestią ludzkiej moralności, wartości czy empatii. Jest także kluczowe w budowaniu demokratycznego, inkluzywnego i współczesnego społeczeństwa. Poniżej przedstawiam rekomendacje działań, które mogą zapobiegać dyskryminacji osób pochodzenia afrykańskiego i wspierać politykę włączającą te osoby w polskie społeczeństwo. Mam nadzieję, że rekomendacje będą inspiracją zarówno do działań na poziomie indywidualnym, a także systemowym i instytucjonalnym.

Przeciwdziałanie dyskryminacji osób pochodzenia afrykańskiego ze względu na pochodzenie, kolor skóry czy religię powinno odbywać się na wielu poziomach społecznych: politycznym, kulturowym, prawnym, emocjonalnym i interpersonalnym. Rekomendacje powstały przede wszystkim w oparciu o wyniki badań przeprowadzonych przez Fundację Afryka Inaczej w 2022 r., które zostały opublikowane w raporcie **„Afryka po polsku. Osoby pochodzenia afrykańskiego w Polsce. Polki i Polacy o Afryce i jej mieszkańcach”**.

Edukacja na pierwszym miejscu

Edukacja to potężne narzędzie w przeciwdziałaniu uprzedzonom i dyskryminacji.

To pierwszy krok w budowaniu otwartości, empatii i szacunku do drugiego człowieka. Dlatego tak ważne jest wprowadzanie edukacji antydyskryminacyjnej już od najmłodszych lat – od przedszkoli po uczelnie wyższe. To w edukacji szkolnej tkwi największy potencjał do zmiany perspektyw i postaw społecznych. Takich zajęć potrzebują również edukatorzy/edukatorki. **Co można zrobić w systemie edukacji?**

▶ **Przekazywać rzetelną wiedzę** o różnorodności i bogatym dziedzictwie krajów i kultur afrykańskich, m.in.:

- **o różnicowaniu kontynentu afrykańskiego:** jak wyglądają kraje afrykańskie, jak wspólnie wyglądają ich stolice i miasta, jak wygląda życie w różnych obszarach; jak aktualnie wygląda życie ludzi poza Europą i Stanami Zjednoczonymi;
- **o sytuacji geopolitycznej na świecie**, w szczególności związanej z krajami Globalnego Południa, w tym krajów afrykańskich, panującej w nich sytuacji społeczno-politycznej oraz przyczynach współczesnych nierówności klasowych i ekonomicznych dotyczących mniejszości etnicznych i narodowych;
- **o złożonej historii kolonializmu europejskiego**, genealogii procesów kolonialnych i rasizmu wobec mieszkańców i mieszanek kontynentu afrykańskiego;
- **o tym, że „rasa”** – której pseudonaukowe teorie powstały już w XVI w. w celu uzasadnienia wyzysku i niewolnictwa osób pochodzenia afrykańskiego – **jest kategorią społeczną**, a nie genetyczną czy biologiczną.

▶ **Przedstawiać Afrykę i osoby pochodzenia afrykańskiego** (w przekazach werbalnych i wizualnych) w sposób adekwatny, współczesny i zniuansowany, a nie stereotypizujący, przestarzały i egzotyzyzujący. Przykładowo przedszkolne i szkolne przedstawienia utrwalające kolonialny i stereotypowy obraz Afryki i osób pochodzenia afrykańskiego (np. *W pustyni i w puszczy*, *Murzynek Bambo*, *Afryka Kazika*) powinny być poddane krytycznemu omówieniu i kontekstualizacji.

▶ **Wprowadzać edukację międzykulturową i antydyskryminacyjną**, czyli działania, których celem jest kształtowanie otwartych postaw i kompetencji społecznych w różnorodnym społeczeństwie. Te działania kładą nacisk na uważność na drugiego człowieka, a także kontakt

z własnymi emocjami, pobudzają empatię i przeciwdziałają przemocy, wzmacniając dobre relacje między ludźmi. Przykładowe formy takiej edukacji to:

- **Treningi kompetencji międzykulturowej, treningi antydyskryminacyjne**, skupiające się na efektywnej komunikacji w środowisku wielokulturowym, pomagające przełamać stereotypy wobec osób z różnych kultur, a także wzmacniające umiejętności reagowania na przejawy dyskryminacji i wykluczenia.
- **Warsztaty z komunikacji inkluzywnej**, nieagresywnej i włączającej. Ich celem jest przeciwdziałanie agresji werbalnej i często towarzyszącej jej agresji fizycznej. Na warsztatach powinno się rozmawiać o mocy języka w codziennym życiu, o konsekwencjach używania słów obraźliwych i krzywdzących wobec osób narażonych na dyskryminację, oraz o wpływie mediów i tekstów kultury (w tym literatury) na nasze przyzwyczajenia językowe. Zajęcia te rozwijają umiejętność **używania odpowiedniego języka w odniesieniu do osób pochodzenia afrykańskiego oraz zwiększają świadomość** potrzeby eliminowania słów uważanych za obraźliwe (np. słowa „Murzyn”).
- **Szkolenia Diversity Equity Inclusion (DEI)** prowadzone w firmach, korporacjach i organizacjach, których celem jest podnoszenie świadomości osób pracujących na temat znaczenia różnorodności w miejscu pracy. Na szkoleniu osoby uczestniczące dowiadują się się: jak zapobiegać dyskryminacji, jak sobie radzić ze związanymi z tym wyzwaniem, jak reagować na przejawy wykluczenia, a także jak praktycznie tworzyć włączające środowisko pracy.

▶ **Wysłuchać osobistych doświadczeń**

- **Osobiste doświadczenia osób pochodzenia afrykańskiego stanowią potężne narzędzie edukacji.** Ich udział jako edukatorów i edukatorek oraz samorzeczników i samorzecniczek w tworzeniu i prowadzeniu działań edukacyjnych jest niezwykle istotny. Zajęcia prowadzone przez ekspertów/ekspertki pochodzenia afrykańskiego pracujących z grupami dziećmi i dorosłych, wykorzystują nie tylko swoją wiedzę i umiejętności, ale także opierają swoje zajęcia na własnych doświadczeniach i własnej tożsamości. Pokazują w ten sposób, że różnorodność jest z jednej strony czymś fascynującym, a z drugiej – normalnym. Prywatne opowieści i osobisty kontakt budują empatię, a spotkanie i rozmowa z osobami, które doświadczyły dyskryminacji, pozwala lepiej zrozumieć, poczuć i docenić wartość drugiego człowieka i jego słów, bez względu na to, jak wygląda i skąd pochodzi.

- **„Afrykańska lekcja artystyczna”** Mikołaja Woubisheta jako jeden ze sposobów prowadzenia takich zajęć – to opowiadanie w szkołach afrykańskich bajek mających na celu wprowadzenie młodszych pokoleń w kulturę i historię krajów afrykańskich. Takie podejście nie tylko zmienia perspektywę dzieci, ukazując im różnorodność świata, ale także kształtuje pozytywne postawy wobec innych kultur.

Mimo że są w Polsce szkoły, które uczestniczą w projektach edukacyjnych zwiększających kompetencję międzykulturową i walczą z wykluczeniem, ich liczba jest ciągle niewielka. Aby skutecznie przeciwdziałać dyskryminacji, zajęcia pogłębiające empatię trzeba wprowadzić do systemu nauczania. Konieczne jest odpowiednie przygotowanie nauczycieli/nauczycielek, dyrektorów/dyrektorek, pedagogów/pedagożek, psychologów/psycholożek szkolnych a także kuratorów/kuraterek.

2

Moc rozmowy i mediów

Kolejnym krokiem w kierunku budowania inkluzywnego i otwartego społeczeństwa jest **zwiększenie widoczności w przestrzeni publicznej różnorodnych osób pochodzenia afrykańskiego**. Może to się stać dzięki spotkaniom, dyskusjom, kampaniom społecznym i medialnym z udziałem tych osób. Celem takich działań jest budowanie mostów między członkami/członkiniami społeczeństwa a osobami pochodzenia afrykańskiego – rozmowy o odczuciach związanych z codziennym życiem, opiniach na temat kwestii społecznych, politycznych i gospodarczych, a także o doświadczeniach w różnych obszarach funkcjonowania ludzi. Wszystko po to, aby oswajać lęki, obawy i łagodzić potencjalne nieporozumienia, a przede wszystkim – mieć realistyczny obraz drugiego człowieka.

Kluczową rolę w kształtowaniu społecznych postaw i percepcji odgrywają media – to one dla wielu Polaków są jedynym miejscem styczności z osobami pochodzenia afrykańskiego. Co mogą zrobić media?

- **Aktywnie promować realistyczny wizerunek** osób pochodzenia afrykańskiego i wyeliminować ich jednostronny, pełen stereotypów i negatywnych znaczeń obraz.
- **Zwiększać reprezentację** w filmach, reklamach i innych przekazach medialnych. Powinno tam pojawiać się więcej osób pochodzenia afrykańskiego, a ich role powinny być takie same, jak innych osób. Nie powinno się tych osób tokenizować (zapraszać „dla świętego

spokoju”), ani przypisywać im wyłącznie ról opartych na stereotypach (np. mężczyzna pochodzenia afrykańskiego w roli terrorysty).

- **Prowadzić kampanie antydyskryminacyjne**, zarówno w tradycyjnych jak i społecznościowych mediach, z udziałem osób pochodzenia afrykańskiego, przełamujące stereotypy i przedstawiające kulturę.
- **Usuwać materiały**, które wzmacniają negatywne stereotypy o Afryce i osobach pochodzenia afrykańskiego oraz przedstawiają je jako stereotypowo niebezpieczne, zacofane i nieludzkie. Nie powinno się dopuszczać do rasistowskich wypowiedzi w mediach.

Media, zarówno publiczne, jak i komercyjne powinny prezentować pozytywne historie i pokazywać wkład osób pochodzenia afrykańskiego w rozwój społeczeństwa. W tej kwestii można wykorzystać siłę integracyjną sportu, który łączy ludzi różnych kultur.

Różnorodność w miejscu pracy

3

W celu przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy, ważne jest zatrudnianie różnorodnych osób, pochodzących z różnych społeczności, na wszystkich szczeblach organizacji, zarówno wśród pracowników, jak i wśród kadry kierowniczej oraz menadżerskiej. Zatrudnianie osób pochodzenia afrykańskiego redukuje uprzedzenia na poziomie indywidualnym, jednak do przeciwdziałania systemowej dyskryminacji niezbędne jest włączenie ich do zarządzania organizacją. Poza tym:

- Ważne jest nawiązywanie współpracy z organizacjami mniejszościowymi i sieciami społecznymi, w których funkcjonują osoby pochodzenia afrykańskiego, gdyż jednym ze skuteczniejszych narzędzi rekrutacji w społeczności jest tzw. „poczta pantoflowa”.
- Należy wprowadzić politykę równych szans w zatrudnianiu, awansowaniu i traktowaniu osób pracujących i konsekwentnie egzekwować stosowanie się do niej w organizacji.
- Jednym ze sposobów podtrzymywania standardów inkluzywności w organizacji jest stworzenie specjalnej grupy roboczej, której zadaniem jest monitorowanie przeciwdziałań dotyczących dyskryminacji w miejscu pracy oraz reagowanie na występującą dyskryminację.

Rola rządu i przepisów prawnych

Jednostki rządowe i organy władz państwa mogą przyczyniać się do przeciwdziałania dyskryminacji osób pochodzenia afrykańskiego w następujący sposób:

- Wspierać (organizacyjnie, finansowo i administracyjnie) organizacje pozarządowe zajmujące się zapobieganiem dyskryminacjom.
- Współpracować ze społecznością afrykańską tak, aby lepiej zrozumieć potrzeby osób pochodzenia afrykańskiego.
- Organizacje pozarządowe prowadzące edukację międzykulturową, w tym osoby pochodzenia afrykańskiego (w szkołach czy na warsztatach dla dzieci młodzieży i nauczycieli) powinny być wspierane przez państwo.
- Odpowiednio przygotować do pracy w środowisku wielokulturowym grupy zawodowe pracujące z ludźmi, takie jak pracownicy służb medycznych, społecznych, miejskich, transportowych, prawnych i finansowych – dzięki szkoleniom podnoszącym wiedzę o różnicach kulturowych, rozwijającym kompetencje międzykulturowe i oduczającym uprzedzeń społecznych.
- Prawidłowo stosować prawo, aby zapewnić lepszą ochronę osobom pochodzenia afrykańskiego. Rząd i instytucje publiczne powinny wyraźnie, jednoznacznie i konsekwentnie karać zachowania rasistowskie, zgodnie z prawem antidyskryminacyjnym.

Bezpieczna przestrzeń

Praktyka różnorodnych kulturowo społeczeństw pokazuje, że **przestrzenie tworzone przez społeczność i dla społeczności narażonych na dyskryminację w dużym stopniu przyczyniają się do przeciwdziałania dyskryminacji w społeczeństwie**. To miejsca, gdzie ludzie, niezależnie od swojego pochodzenia, kultury czy koloru skóry, mogą czuć się swobodnie, wyrażać siebie, dzielić swoimi przemyśleniami, odczuciami i doświadczeniem. To tzw. „bezpieczne przestrzenie” (ang. *safe spaces*) – centra kultury, bary, kawiarnie, kluby muzyczne czy sportowe, biblioteki – miejsca, które otwarcie deklarują sprzeciw wobec wszelkich aktów przemocy i do których osoby doświadczające rasizmu lub innych form dyskryminacji nie tylko mogą przyjść czuć się bezpiecznie, ale mogą także porozmawiać z osobami, które doświadczają podobnych zachowań.

To także miejsca, w których ludzie o różnych kolorach skóry, kulturach i pochodzeniu mogą po prostu spotykać się, spędzać swój wolny czas, wymieniać się swoimi poglądami, wspólnie oglądać filmy czy dyskutować o przeczytanych książkach, nie myśląc o tym jak wyglądają i skąd pochodzą. Takie inicjatywy przynoszą korzyści nie tylko samej społeczności afrykańskiej (grupie mniejszościowej), ale także całemu społeczeństwu – korzyści społeczne, kulturowe i edukacyjne.

Wybrane organizacje i inicjatywy działające na rzecz osób pochodzenia afrykańskiego w Polsce:

- Fundacja „Afryka Inaczej”: <https://afryka.org/>
- Alliance for Black Justice in Poland: <https://www.facebook.com/BlackJusticePL/>
- Stowarzyszenie Polaków Pochodzenia Afrykańskiego
- Fundacja Porta: <https://porta.org.pl/>
- Stowarzyszenie Rodzin Wieloetnicznych „Family Voices”: <https://www.familyvoices.pl/>
- Fundacja „Afryka Connect”: <https://www.facebook.com/AfrykaConnectFoundation/>
- Fundacja dla Migrantów „Dobry Start”: <https://fds.org.pl/>
- Black is Polish: <https://www.instagram.com/blackispolish/>
- Black and PL: <https://www.instagram.com/blackandpl>
- Imi Radio: <https://imiradio.pl/>
- Centrum Wielokulturowe w Warszawie: <https://centrumwielokulturowe.waw.pl/>

Z nadwiślańskiej perspektywy

W 2022 roku Fundacja „Afryka Inaczej” przeprowadziła trzecie już badania dotyczące postaw Polaków wobec osób pochodzenia afrykańskiego. Instytut Badań Rynkowych i Społecznych przygotował raport pt. „Postrzeganie Afryki i postawy Polaków wobec osób pochodzenia afrykańskiego mieszkających w Polsce“. Opracowanie zawiera nie tylko rezultaty analizy, ale jednocześnie zaleca pewną ostrożność co do wyników badań, przede wszystkim ze względu na wyjątkowość sytuacji społeczno-politycznej Polski w czasie realizacji badań.

Wyniki pokazują wyraźną, pozytywną zmianę postaw w ciągu siedmiu ostatnich lat. Trzeba podkreślić, że dotyczy ona nie tylko imigrantów z krajów bliskich Polsce, lecz również pochodzących z Azji i z Afryki. W porównaniu z rokiem 2015 staliśmy się bardziej tolerancyjni, mniej boimy się „obcych”, a przy tym jesteśmy bardziej odporni na antyuchodźczą propagandę władzy. Czy ta przychylna ewolucja jest konsekwencją „narodowego zrywu” Polaków na rzecz uchodźców uciekających przed wojną na Ukrainie? Media określały ten czas jako doświadczenie wielkiej empatii społeczeństwa polskiego – pomimo niesprzyjającej historii w relacjach polsko-ukraińskich.

Po co nam wiedza o tym, jak inni nas widzą?

Czemu ma służyć identyfikacja wyobrażeń Polaków o Afryce i Afrykanach? Jaka jest jej słuszność czy celowość? Od nastawienia większości zależy proces integracji, bo determinuje miejscową politykę migracyjną, daje szansę lub wręcz mnoży bariery integracji. Strategia niedopuszczania obcych rodzi postawy ksenofobiczne – Tubylec z Polski nigdy nie pozna nietutejszego, żyje stereotypami i zastyszczanymi opiniami o migrantach.

Nie wiadomo ile Afrykanek, Afrykanów czy osób pochodzenia afrykańskiego mieszka w Polsce. Zuzanna Muszyńska w komentarzu do naszych badań „Black jest Polish” pisze następująco: „W Europie jest około 9,6 mln osób pochodzących z Afryki Subsaharyjskiej. Połowa z nich mieszka we Francji, milion w Niemczech, niecałe dwa miliony w Wielkiej Brytanii. W Polsce ich liczba nie przekracza kilku tysięcy (dokładnych danych brak)”.

W zasadzie, dopóki drugi człowiek jest daleko od nas, stosunek do niego wydaje się nam nieistotny. **Co innego, kiedy dzielimy to samo podwórko.** Wiedza o postrzeganiu nas staje się naturalną potrzebą. Mniejszości narodowe, etniczne czy grupy imigranckie na całym świecie chcą się czuć akceptowane przez otaczającą ich większość.

Dlatego cieszy nowa tendencja w postawach części Polaków oraz deklarowana, większa niż do tej pory, otwartość i pozytywna postawa wobec migrantów. Postawa ta dotyczy zapewne głównie środowisk wielkomiejskich – na nim skupiliśmy się w raporcie ze zrealizowanego badania. Wyniki naszych badań z 2022 roku w jakimś stopniu poprawiają wizerunek Polski, wynikający z kierunku polityki migracyjnej polskich władz podczas tzw. kryzysu migracyjnego z roku 2015, kiedy obudziły się radykalne nastroje ksenofobiczne. Panowała ówczesnie jawna niechęć do imigrantów, stygmatyzowanych przez kolor skóry czy kraj pochodzenia (tzw. Trzeci Świat).

Jak osoby pochodzenia afrykańskiego widzą Polaków?

W ramach projektu „Afryka po Polsku” **po raz pierwszy na tak szeroką skalę przeprowadziliśmy wywiady z osobami pochodzenia afrykańskiego mieszkającymi w Polsce**. Pierwszym spostrzeżeniem „rzucającym się w oczy” jest różnorodność doświadczeń, punktów widzenia i opinii społeczności, zazwyczaj traktowanej jak monolit. Osoby „Zadomowione”, które urodziły się w Afryce, ale mieszkające od dawna w Polsce, założyły tu rodziny i mają dzieci. Są najczęściej zadowolone z pobytu, realizują się zawodowo i w Polsce widzą swoją przyszłość. Ich dzieci, to tzw. „Drugie Pokolenie”, urodzone już w Polsce, kończące polskie szkoły. Oczekują kraju otwartego i tolerancyjnego, jednak widzą zmiany na gorsze i coraz częściej myślą o wyjeździe na Zachód. Jedni i drudzy mają polskie obywatelstwo i mówią po polsku, ale to młodsze pokolenie doświadcza częściej dyskryminacji. Odmienne są doświadczenia niewielkiej grupy osób pracujących w korporacjach, a inne studentów z krajów afrykańskich. Są też nieliczni uchodźcy, stykający się z wieloma problemami administracyjnymi i bytowymi.

Każda z tych grup ma odmienne doświadczenia, łączy je jednak niesmak do „polskiej” nietolerancji czy rasizmu w różnych formach, najczęściej w miejscach publicznych od anonimowych osób.

W grupie określanej mianem „Drugiego Pokolenia” częściej zdarzają bezpośrednie fizyczne ataki. Afropolki nagminnie borykają się z tym, co same nazywały mikro-agresjami, które przejawiają się w niepożądanych kontaktach fizycznych i werbalnych, jak dotykanie włosów, wpatrywanie się, napastliwe pytania i komentarze. Osoba urodzona w kraju afrykańskim trafiająca do Polski w związku ze studiami czy innymi ekonomicznymi uwarunkowaniami, zupełnie inaczej odbiera realia nadwiślańskie niż osoba urodzona w Polsce, której jeden z rodziców – najczęściej ojciec – pochodzi z Afryki. Starsze pokolenie, które przyjechało do Polski, by radzić sobie z nietolerancją częściej stosuje pasywne strategie, „schodząc z drogi” agresorom. Młodzi stawiają na działalność publiczną, inicjują lub wspierają akcje takie jak „Don’t call me Murzyn”.

Jak wygląda społeczny odbiór Afryki?

Na początek obalmy mit staropolskiego, kłopotliwego „Murzyna”. Z przyzwyczajenia powiem, że to słowo nie ma w języku polskim zabarwienia neutralnego, jak niektórzy próbują dziś wmawiać. Jego znaczenie jest wyłącznie pejoratywne. Afrykanie, szczególnie ci, którzy uczyli się języka polskiego przed studiami czy mieszkali w akademiach z Polakami, znają niuanse mowy Reja i odbierają to słowo bardzo negatywnie. Polszczyzna mówi, że słowo wywodzi się od niemieckiego „der Mohr”, który jest z kolei przekształceniem łacińskiego „maurus”, odnoszącego się do ludności zamieszkującej obszar starożytnej Mauretanii, czyli dzisiejszego Maghrebu. Co Senegal, Angola, czy Kenia ma wspólnego z Maurami?

Same PWN na swoim portalu wypunktowują negatywne konotacje tego słowa – pojawia się w kilku frazeologizmach odnoszących się do wykorzystywania kogoś: **zdawać egzamin na Murzyna** (wysłać kogoś zamiast siebie na egzamin), **biały Murzyn** (osoba nadmiernie wykorzystywana przez innych). **„Murzyn zrobił swoje, Murzyn może odejść”**, to przysłowie mówiące o sytuacji, w której kogoś wykorzystano, a następnie odprawiono, gdy stał się niepotrzebny. To słowa niemieckiego filozofa i poety Fryderyka Schillera. Ciekawy jestem, czy w ojczyźnie Schillera te słowa są tak lubiane, jak w Polsce?

Tak jak w dwóch poprzednich badaniach, które zostały zrealizowane na nasze zlecenie, respondenci wskazują na źródła stereotypów: literatura, film, TV, artykuły na portalach online. **Siła oddziaływania literatury, w tym lektur szkolnych** (np. „W pustyni i w puszczy”) wydaje się nadal znacząca. Również programy telewizyjne przedstawiają jednowymiarowy obraz Afryki i Afrykanów/Afrykanek.

Portrety osób pochodzenia afrykańskiego

W ramach fundacyjnego projektu „Afryka po polsku” w okresie **od stycznia 2022 roku do sierpnia 2023 roku przeprowadziłem 24 wywiady z Afrykankami/Afrykanami i osobami pochodzenia afrykańskiego**. Dla młodzieży pochodzenia afrykańskiego urodzonej nad Wisłą, język polski jest ojczystą mową. Taka osoba bawiła się na polskim podwórku, uczęszczała do polskiej szkoły, dlatego oddycha polskością i ma dogłębne doświadczenie polskiej rzeczywistości.

Dyskryminację w szkole, nie tylko ze strony rówieśników, **wskazało 95% respondentów** tego pokolenia („Moja pani w szkole podstawowej opowiadała na lekcji żarty o Murzynach przy całej klasie”). **Rasizm ukryty w słowach** respondenci uznali za najbardziej dokuczliwy i dewastujący. Jak może się czuć taki młody człowiek przy omawianiu wiersza „Murzynek Bambo”, czy powieści „W pustyni i w puszczy”, która doskonale ilustruje obłudę, zwaną potocznie „moralnością Kalego”.

Dlaczego taka moralność w polskiej rzeczywistości nie jest niemiecka, rosyjska, austriacka czy szwedzka? Przecież, najbardziej wymowny przykłady czerpiemy z historii, od najbliższego znanego otoczenia! Komu by pasowała afrykańska obyczajowość Kalego? Czy nie lepiej u Sienkiewicza wzorować się na moralności hetmana Sobieskiego lub pułkownika Wołodyjowskiego?

Dyskryminację w szkole,
nie tylko ze strony rówieśników,
wskazało 95% respondentów ...

Rasizm ukryty w słowach
respondenci uznali za najbardziej
dokuczliwy i dewastujący ...

Adekwatny obraz Afryki

Winę za umacnianie stereotypowych wyobrażeń ponoszą media, które pokazują najczęściej afrykańską przyrodę albo biedę.

Do głównego nurtu newsów **trafiają wyłącznie konflikty w państwach afrykańskich** – choć uczciwą pracę wykonuje Martyna Wojciechowska starająca się przedstawić konkretne portrety kobiet kontynentu. **Media niestety milczą na temat pozytywnych wiadomości**, panuje grobowe milczenie wokół sukcesów gospodarczych. Tymczasem według raportu 2021 Digital Quality of Life Index cyfrowa technologia przyczynia się do poprawy jakości życia w Afryce, a afrykańskie startupy cieszą się obecnie rosnącym zainteresowaniem inwestorów lokalnych i międzynarodowych. Widać to po wielkości finansowania, które udało im się już uruchomić od początku 2022 roku.

Czy w Polsce słyszymy o etiopskim cudzie gospodarczym? Według Quartz Africa jeszcze na początku tego wieku Etiopia była trzecim najbiedniejszym krajem świata dla której dekady lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych były obrazem katastrofy humanitarnej głodujących dzieci. Kosztem blisko 5 mld dolarów kraj ten zbudował największą elektrownię wodną w Afryce. Gigantyczna tama na Nilu zaczęła produkować prąd na początku 2022 roku. Według szacunków Banku Światowego, od 2000 do 2018 roku Etiopia była trzecim najszybciej rozwijającym się krajem na świecie. Dziś Ethiopian Airlines jest jedną z najszybciej rozwijających się linii lotniczych XXI wieku.

Angola zapomniała o wojnie domowej i jest wielkim placem budowy, do którego emigrują Portugalczycy w poszukiwaniu pracy. W Rwandzie goją się rany po ludobójstwie, a Kigali jest jedną z najczystszych stolic świata.

Zauważyłem coraz większe zaangażowanie młodzieży pochodzenia afrykańskiego.

Kilka lat temu powstała strona Polish Melanin Movement, organizowane są akcje społeczne jak „Don't call me Murzyn”, Szkołę Praktyk Antyrasistowskich planuje Alliance for Black Justice in Poland, we wrześniu w Kazimierzu nad Wisłą...

Polska szkoła mogłaby się bardziej zastanowić nad lekturami o Afryce.

Gdyby do tego **media** dokładniej i z większym zainteresowaniem informowały odbiorców, sięgając po rzeczowe wiadomości o dzisiejszej Afryce, byłoby najlepiej.

Po wszystkie wiadomości – po dobre i złe – rzecz jasna!



Fundacja „Afryka Inaczej”

Warszawa 2023