

Escòcia: l'extrema calma d'Europa

Josefina Ibarra Cameron



© iStockphoto/Dominik Dots

La immigració recent està compensant el despoblament històric. El nombre d'estrangers, però, encara és baix (1%), fins i tot quan s'hi inclouen els grups ètnics que fa temps que hi estan establerts (3% en total). L'ambient actual és relaxat, encara que l'animositat contra l'islam i l'augment de la immigració podrien canviar aquest panorama.

1. Dades estadístiques

L'any 2006 unes 42.200 persones (sol·licitants d'asil inclosos) van arribar des de l'estranger i unes 29.500 van deixar Escòcia, xifres que van suposar un augment net de la migració des de l'estranger d'un 12.700 persones. (taula 1)

Tradicionalment Escòcia era un país d'emigració. Per exemple, a mitjan dècada 1960 hi havia un flux de sortida net de prop de 40.000 persones per any. Això, però, ha canviat. Des de principis dels noranta, els fluxos d'entrada i sortida han estat aproximadament iguals, mentre que en els darrers tres anys hi ha hagut augments globals d'immigració de prop de 9.000 persones en el període 2002-2003, 26.000 en el període 2003-2004 (l'augment net més gran registrat) i 19.000 en el període 2004-2005. Els nacionals de la Unió Europea poden entrar al Regne Unit per treballar sense haver de demanar cap visat. El maig del 2004 deu països es van adherir a la UE. Encara que els seus ciutadans tenen dret a viure i treballar al Regne Unit, el Govern va establir mesures per regular l'accés al mercat laboral i restringir l'accés als beneficis.

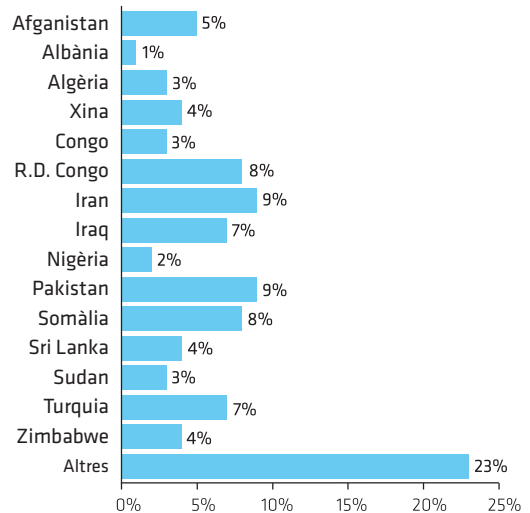
A Escòcia els sol·licitants d'asil que demanen refugi a l'estat representen la immigració irregular. En el gràfic següent es mostren els percentatges de sol·licitants d'asil a Glasgow, única autoritat local d'Escòcia que té un acord amb el Ministeri de l'Interior (del Regne Unit) per allot-

jar-los en el marc de la política de distribució dissenyada per traslladar els sol·licitants d'asil des del sud-est d'Anglaterra. (gràfic 1)

Pel que fa a la immigració regular, és molt difícil calcular-ne el nombre i les principals comunitats que viuen i treballen a Escòcia. Les estadístiques mostren que la taxa d'arribada de treballadors a Escòcia procedents de Polònia, Lituània i Estònia s'ha doblat des del 2004. La major part dels treballadors immigrants han trobat feina en els sectors de l'hostaleria i la restauració, seguits per l'agrícola. Les xifres registrades entre el primer trimestre del 2004 i el segon trimestre del 2006 mostren un augment

gràfic 1

NACIONALITATS SOL·LICITANTS D'ASIL QUE VIUEN A GLASGOW



Font: Ministeri de l'Interior, 2006.

taula 1

MOVIMENT ENTRE ESCÒCIA I L'ESTRANGER L'ANY 2006.

	0-15	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75-84	85+	Totes les edats
Arribada	5.661	14.455	14.550	4.245	1.864	883	386	133	23	42.200
Sortida	4.612	6.773	8.689	4.297	2.309	1.507	737	395	181	29.500
Net	1.049	7.682	5.861	-52	-445	-624	-351	-262	-158	12.700
Percentatges										
Arribada	13	34	34	10	4	2	1	0	0	100
Sortida	16	23	29	15	8	5	2	1	1	100

constant en el nombre de treballadors emigrats. Entre els anys 2005 i 2006 van arribar 11.680 treballadors emigrats, gairebé el doble de la xifra registrada l'any anterior. Més de la meitat dels ciutadans que conformen aquest augment són polonesos. (taula 2)

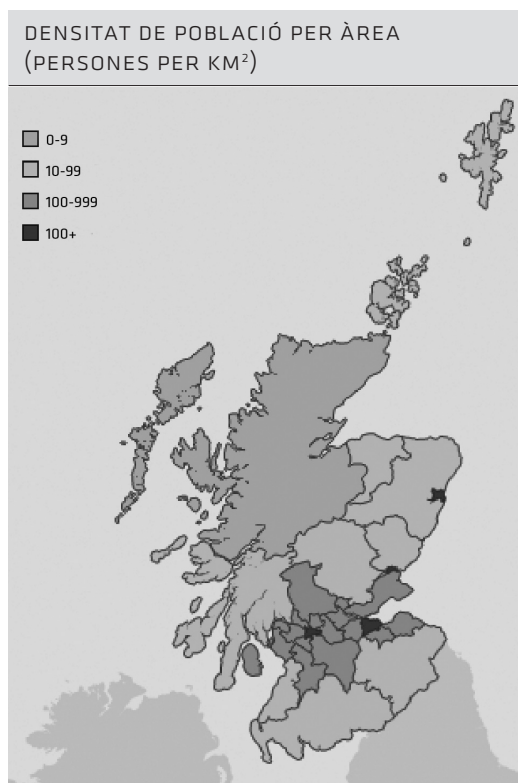
Tanmateix, com ja s'ha dit abans, el gruix de sol·licitants d'asil es concentra a Glasgow; al seu torn, la migració regular es concentra a les principals ciutats. No obstant això, les estadístiques mostren que la població de l'Escòcia rural més remota va augmentar en un 4% entre 2001 i 2006, mentre que la població de les zones rurals accessibles (petits assentaments a mitja

hora del poble més proper) va augmentar en un 6%. L'augment és degut al gran nombre de treballadors emigrats, principalment de l'Europa

MENTRE QUE L'AUGMENT TOTAL DE POBLACIÓ ENTRE ELS ANYS 1991 I 2001 VA SER DE L'1,3%, EL PERCENTATGE DE LA POBLACIÓ DE LES MINORIES ÈTNIQUES VA AUGMENTAR EN UN 62,3%

taula 2

MIGRACIÓ INTERNACIONAL (MILERS)					
	1991	1996	2001	2005	2006
Flux d'entrada	21	16	27	37	38
Flux de sortida	27	22	23	30	26



de l'est, que hi arriben per treballar a granges i hotels, sectors que tenien dificultats per trobar treballadors.

Pel que fa a les poblacions negres i d'ètnies minoritàries (BME), generalment de nacionalitat britànica, el grup més gran és el d'origen pakistanès i es concentra a Glasgow (5,5% de la població). El segon grup BME establert més gran correspon a la comunitat xinesa i es troba distribuït per tota l'Escòcia rural, sovint fent-se càrrec de restaurants de menjar per emportar.

2. Polítiques d'integració

Categories legals

El Govern del Regne Unit és l'encarregat de determinar les categories d'immigració a Escòcia. N'hi ha tres de principals:

1. Sol·licitants d'asil.
2. Nacionals de la UE.
3. Nacionals de fora de la UE.

Els nacionals de la Unió Europea poden entrar al Regne Unit per treballar sense haver de demanar cap visat (encara que els nacionals dels països de l'Europa oriental en vies d'adhesió han de registrar-se per treballar).

Els nacionals que viuen fora de la Unió Europea poden sol·licitar un visat de treball. El mètode de decisió es basa en un sistema de punts que té en consideració criteris com la qualificació, l'experiència laboral i els ingressos.

Drets i deures

Els drets i privilegis dels immigrants varien segons el país d'origen de la persona o els drets dels visats. El nou sistema de punts tindrà quatre nivells:

- a) Nivell 1 (molt qualificat): metges, enginyers, experts en finances i especialistes en tecnologies de la informació, per exemple; podran entrar al Regne Unit sense oferta de treball.
- b) Nivell 2 (qualificat): infermeres, professors i administradors, per exemple.
- c) Nivell 3 (poc qualificat): els plans sobre quotes en els sectors de l'agricultura, el processament d'aliments i l'hostaleria s'aniran reduint paulatinament amb el temps.
- d) Nivell 4 (estudiants i especialistes).

Els sol·licitants d'asil tenen dret a assistència mèdica gratuïta durant el període en el qual s'estan estudiant les seves sol·licituds. Igual que els residents habituals, hauran de pagar determinats gravàmens legals, excepte si tenen dret

LES ESTADÍSTIQUES MOSTREN QUE LA TAXA D'ARRIBADA DE TREBALLADORS A ESCÒCIA PROCEDENTS DE POLÒNIA, LITUÀNIA I ESTÒNIA S'HA DOBLAT DES DEL 2004

a estar-ne exempts, i hauran d'anar a les llistes d'espera del servei nacional de salut.

Hi ha proveïdors que disposen de fons públics i que ofereixen suport als sol·licitants d'asil necessitats acabats d'arribar. Actualment es proporciona suport financer a nivells del 70%

dels ajuts a la renda, aproximadament. En cas que un sol·licitant d'asil hagi demanat allotjament, se li ofereix una opció que no pot rebutjar. El Ministeri de l'Interior s'encarrega de pagar els serveis bàsics i els impostos municipals de forma centralitzada. Els infants en edat escolar tenen dret a àpats escolars gratuïts i a ajuts per al vestit. També s'ofereixen ajuts econòmics en forma de vals per a llet i subvencions per maternitat a les sol·licitants embarassades. Els infants dels sol·licitants d'asil amb edats compreses entre els 5 i els 16 anys tenen dret a escolarització gratuïta. Els sol·licitants d'asil no poden aspirar a un permís de treball ni assumir feines remunerades.

Els refugiats gaudeixen dels mateixos drets a l'habitatge i de l'assistència mèdica que un ciutadà del Regne Unit. Els infants refugiats tenen els mateixos drets que els escocesos i tenen dret a l'escolarització gratuïta entre els 5 i 16 anys d'edat. Els refugiats poden estudiar a temps complet a les escoles d'estudis superiors o a la universitat i tenen automàticament dret a treballar. Les bones pràctiques també estableixen que els refugiats i els sol·licitants d'asil tinguin dret a demanar un intèrpret en accedir als serveis bàsics.

A més, els nacionals de fora de la UE que entrin com a immigrants legals i tinguin feina passen a ser contribuents amb les mateixes condicions que els ciutadans del Regne Unit i, per tant, amb dret a assistència mèdica.

Tots els treballadors del Regne Unit (ciutadans de la UE, ciutadans de fora de la UE o refugiats) han de tenir un número d'afiliació a la seguretat social, que es fa servir per portar un registre de les contribucions a aquest organisme. Tothom qui guanya més de 80 lliures per setmana ha de pagar, igual que el seu ocupador, les anomenades «contribucions a la seguretat social». Es tracta d'una mena d'impostos pels quals, a canvi, els treballadors obtenen dret a diferents beneficis de la seguretat social. Aquestes persones també hauran de pagar un impost sobre la renda. La quantitat d'impostos per pagar depèn de diferents factors. Al Regne Unit tots els treballadors gaudeixen dels següents drets des del primer dia de feina:



© Escopphoto/Bonnie Schupp

- salari mínim interprofessional nacional,
- drets sobre el temps de treball (com ara descansos, vacances i pagues de vacances i un límit sobre la setmana laboral),
- protecció sanitària i seguretat,
- dret a afiliar-se a un sindicat,
- protecció davant de discriminació injusta.

Nivells de poder

Les autoritats nacionals controlen les quotes, el control de fluxos, els permisos de residència i els de treball. Tanmateix, a Escòcia les autoritats regionals poden influir en el nombre de quotes i permisos de treball a través de la Fresh Talent Initiative (Iniciativa per a nous talents).

La iniciativa Fresh Talent es va posar en funcionament a Escòcia el febrer del 2004. Es va crear perquè Escòcia s'ocupés de les necessitats futures de la població que afectaran el futur econòmic del país i per reconèixer els beneficis d'una població activa més qualificada i variada. Els propòsits de la iniciativa consisteixen a encoratjar les persones a traslladar-se a Escòcia i a permetre'ls-ho, deixant que els estudiants internacionals hi puguin restar dos anys després de graduar-se, i en altres mesures; i, en general, a promoure Escòcia com a lloc ideal on viure, estudiar, treballar i fer negocis.

Des del juny del 2005 hi ha hagut 5.773 graduats internacionals a les universitats i escoles d'estudis superiors escoceses que han pogut sol·licitar la seva permanència a Escòcia un cop acabats els estudis. El pla permet als graduats de les universitats i escoles d'estudis superiors escoceses sol·licitar la permanència i el treball a Escòcia sense necessitat d'un permís de treball. La iniciativa Fresh Talent també es proposa atraure treballadors de tot el món perquè vagin a Escòcia. S'està treballant per promoure Escòcia en diferents mercats clau, com els dels països europeus en vies d'adhesió.

Hi ha un acord íntegre entre el Ministeri de l'Interior britànic i el Govern escocès en relació amb les iniciatives escoceses que encoratgen les persones a treballar i viure a Escòcia.

Serveis que ofereixen les administracions

Els serveis en matèria de benestar, economia i ocupació estan regulats per les polítiques nacionals del Regne Unit, mentre que els de llengua, religió i assistència jurídica ho estan per les polítiques escoceses.

A Escòcia (com a la resta del Regne Unit) la qüestió de la integració s'ha d'analitzar dins del context de la legislació britànica per a la igualtat de races. La legislació per a la igualtat de races

és un assumpte reservat al Govern del Regne Unit i, encara que el poder per legislar sobre la igualtat d'oportunitats està reservat al Parlament britànic, l'escolès pot fomentar la igualtat d'oportunitats i imposar deures als organismes públics escolesos i a les autoritats públiques transfrontereres.

El Parlament escolès ha inclòs el Comitè per a la Igualtat d'Oportunitats entre els seus vuit comitès obligatoris. Aquest Comitè és responsable del plantejament i informació relatius a qüestions d'igualtat d'oportunitats i la seva supervisió al Parlament. Els reglaments vigents del Parlament també exigeixen que totes les lleis proposades que es presentin a l'Executiu vagin acompanyades d'una declaració sobre l'impacte en la igualtat d'oportunitats. El Parlament també ha fet servir els seus poders per establir més deures específics en determinats organismes en

protecció davant de la discriminació i l'assetjament racials. Els reglaments sobre races s'apliquen en actes de discriminació per motius de raça, ètnia o origen nacional.

Cursos de llengua i cultura

No se'n tenen dades.

Implicació cívica

En la comunitat de sol·licitants d'asil i refugiats s'han establert alguns grups comunitaris que tenen l'objectiu d'ajuntar persones basant-se en l'ètnicitat. Actualment el Consell de Refugiats escolès realitza tasques de desenvolupament comunitari entre els sol·licitants d'asil i refugiats.

Les comunitats negres i de minories ètniques establertes tenen diverses organitzacions comunitàries, encara que moltes d'elles són de caràcter religiós. Hi ha centenars d'associacions amb una naturalesa ètnica o religiosa.

CEMVO Scotland es va crear l'abril del 2003 amb el propòsit de fonamentar la capacitat del sector comunitari i voluntari de les minories ètniques del país. El gran abast de les seves tasques reflecteix les diferents necessitats dels grups als quals serveix, que van des de la regeneració socioeconòmica, la formació contínua o la participació i representació comunitàries fins al desenvolupament, les polítiques i la investigació organitzatius. CEMVO Scotland ha elaborat una xarxa de més de 600 organitzacions voluntàries de minories ètniques i exerceix un paper actiu en la seva consolidació.

El vot immigrant

Els immigrants estrangers i els europeus que no són ciutadans de la UE no tenen dret a vot en les eleccions d'Escòcia. Els ciutadans de la UE no poden votar en les eleccions parlamentàries del Regne Unit, però sí que ho poden fer en les eleccions europees, escoleses i locals.

LES AUTORITATS NACIONALS CONTROLLEN LES QUOTES, EL CONTROL DE FLUXOS, ELS PERMISOS DE RESIDÈNCIA I ELS DE TREBALL. TANMATEIX, A ESCÒCIA LES AUTORITATS REGIONALS PODEN INFLUÏR EN EL NOMBRE DE QUOTES I PERMISOS DE TREBALL

relació amb aspectes sobre educació, habitatge, custòdia i serveis socials.

La Llei escolesa del 1998 que va establir el Parlament escolès defineix la igualtat d'oportunitats com «la prevenció, eliminació o regulació de la discriminació entre persones per motius de sexe o estat civil; per motius racials o per motius de discapacitat, edat, orientació sexual, llengua o origen social; o d'altres atributs personals com creences o opinions, com ara les creences religioses o les opinions polítiques».

Els Reglaments 2003 de la Llei de relacions racials de 1976 (esmenada) –coneguts com «Reglaments sobre races»– van incorporar la directiva de la UE sobre races en la legislació del Regne Unit i van introduir canvis en la Llei de relacions racials de 1976. Ofereixen una millor

3. Qüestions socials i econòmiques

Impacte econòmic

Des del punt de vista del Regne Unit, Lian Byrne, ministre d'Immigració, Ciutadania i Nacionalitat, va exposar que:

1. La mà d'obra emigrada està valorada en 125 bilions de lliures esterlines per any.
2. Els estudiants estrangers aporten 5 bilions de lliures esterlines per any.
3. La immigració podria haver reduït les taxes d'atur durant els darrers anys.
4. Els treballadors emigrats ajuden a omplir les places vacants en els casos en què els ciutadans britànics no puguin o no vulguin fer-ho.

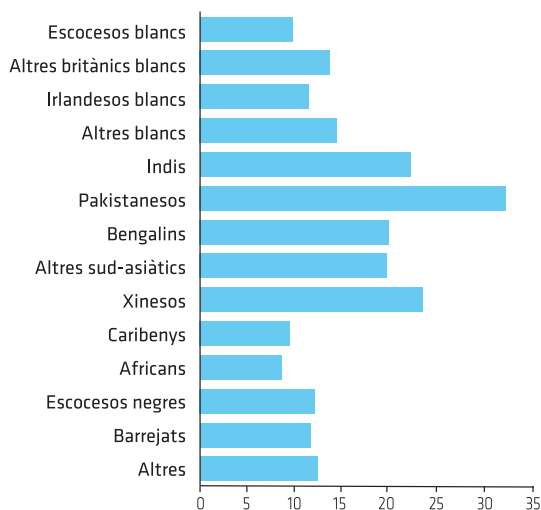
Autoocupació

El creixement de l'autoocupació en els anys vuitanta va ser rellevant en tot el Regne Unit. Es va atribuir a diferents factors, com ara canvis en actituds envers el món empresarial i les empreses o bé l'ambient de polítiques prevalent que encoratjava les noves empreses i l'empenta per sortir de l'atur (de llarga durada). En l'actualitat no es disposa de dades sobre els immigrants que treballen en règim d'autoocupació, encara que hi ha estadístiques rellevants sobre les minories ètniques.

A Escòcia l'increment de l'autoocupació entre les minories ètniques va ser particularment gran (la taxa va créixer en un 95% durant els vuitanta, en comparació amb el 52% de la dels blancs). En canvi, els anys noranta van gaudir d'un mercat laboral més ben retribuït que en la dècada precedent, cosa que explicaria la disminució de la taxa de creixement de de l'autoocupació. La major part de les persones de

gràfic 2

PERCENTATGE DE GENT OCUPADA QUE TREBALLA EN RÈGIM D'AUTOOCUPACIÓ (PERCENTATGES)



minories ètniques nascudes a l'estranger van arribar abans de la dècada del 1980, per tant, moltes de les persones que ara es consideren a elles mateixes com a membres d'aquests grups són en realitat, pel cap baix, de segona generació. Queda palès que hi ha menys probabilitats que els nascuts al Regne Unit estiguin autoocupats en relació amb els immigrants de primera generació, independentment del grup ètnic. Els nascuts al Regne Unit, més joves i amb millor educació, tenen menys probabilitats d'estar autoocupats que no pas els seus pares. (gràfic 2)

Els grups amb majors nivells d'autoocupació són el pakistanès (32%), el xinès (23%) i els grups ètnics indis (22%). Els grups de Bangladesh i d'altres zones del sud d'Àsia també tenen altes taxes d'autoocupació (19,9% i 19,5%, respectivament). Els africans tenen la menor taxa d'autoocupació (8,4%).

Economia submergida

No se'n tenen dades.

Pobresa, atur, marginalitat

Novament, en aquest apartat les xifres fan referència a minories ètniques més que no pas a immigrants estrangers. Els blancs tenen la taxa d'ocupació més alta; en canvi, la taxa d'ocupació dels pakistanesos i sud-asiàtics és la més baixa. Tots els grups d'ètnies minoritàries, exclosos els caribenys, tenen un percentatge més baix de

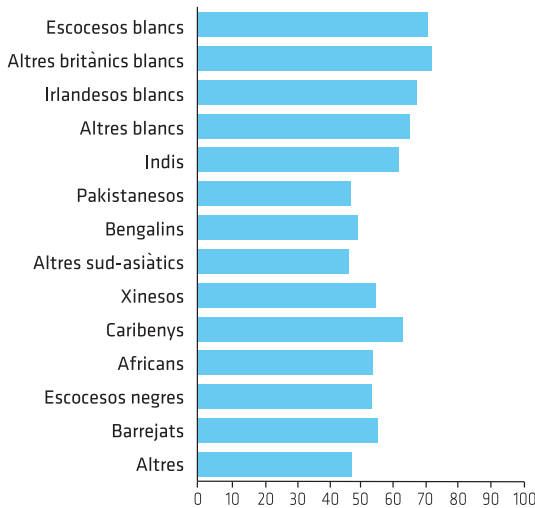
persones econòmicament actives en comparació amb la població blanca. (gràfic 3)

De forma semblant, les minories ètniques tenen majors taxes d'atur que els blancs. Els grups que experimenten les taxes d'atur més altes són els africans, els escocesos negres i sud-asiàtics. (gràfic 4)

És interessant comprovar que hi ha diferències considerables entre grups ètnics i sexes en

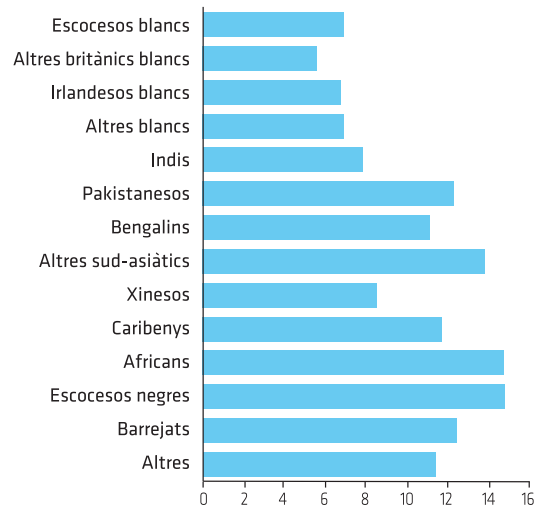
gràfic 3

TAXA D'OCUPACIÓ PER GRUP ÈTNIC (PERCENTATGES)



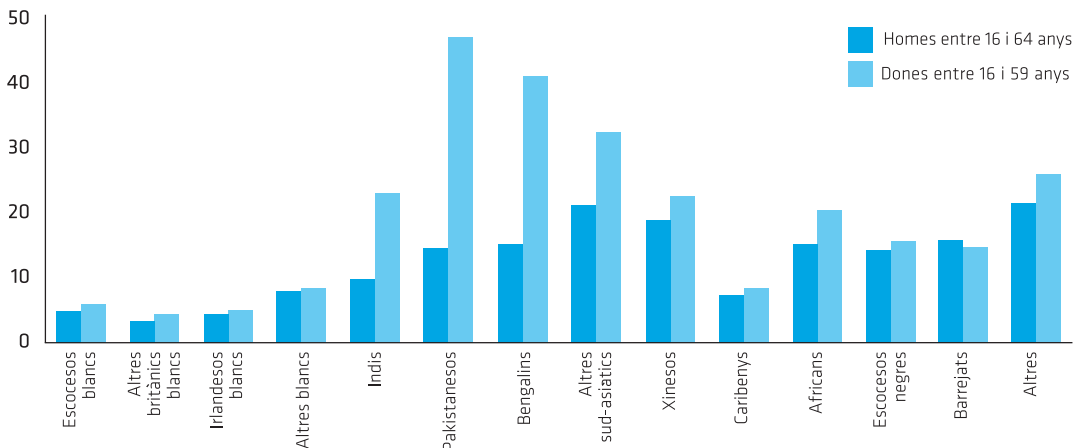
gràfic 4

PERSONES DESAOCUPADES ECONÒMICAMENT ACTIVES (PERCENTATGES)



gràfic 5

PERSONES QUE NO HAN TREBALLAT MAI PER GRUP ÈTNIC I SEXE (PERCENTATGES)



la proporció de gent que no ha treballat mai. Per als grups de blancs, la diferència entre homes i dones és molt petita. En canvi, en els grups minoritaris hi ha grans diferències entre sexes. El cas més prominent és el dels asiàtics, on la major proporció de persones que no han treballat mai es concentra entre les dones pakistaneses, seguides de les nascudes a Bangladesh. (gràfic 5)

Accés a les institucions financeres

No se'n tenen dades.

Béns immobles i habitatge

Novament, ens podem referir a xifres fefaents relatives a grups ètnics minoritaris, no exactament a nouvinguts. Una manera d'estudiar el tema de l'habitatge és a través de les taxes d'ocupació d'habitatges (és a dir, el nombre d'habitacions en comparació amb el nombre que requereix una llar). Una taxa d'ocupació

d'habitatge positiva (és a dir, d'1 o +2 o més) indica que hi ha més habitacions de les que requereix aquella llar. Una taxa de zero indica que el nombre d'habitacions és el mateix que el nombre requerit, mentre que una taxa negativa (-1 o menys) indica que hi ha menys habitacions que les requerides. (gràfic 6)

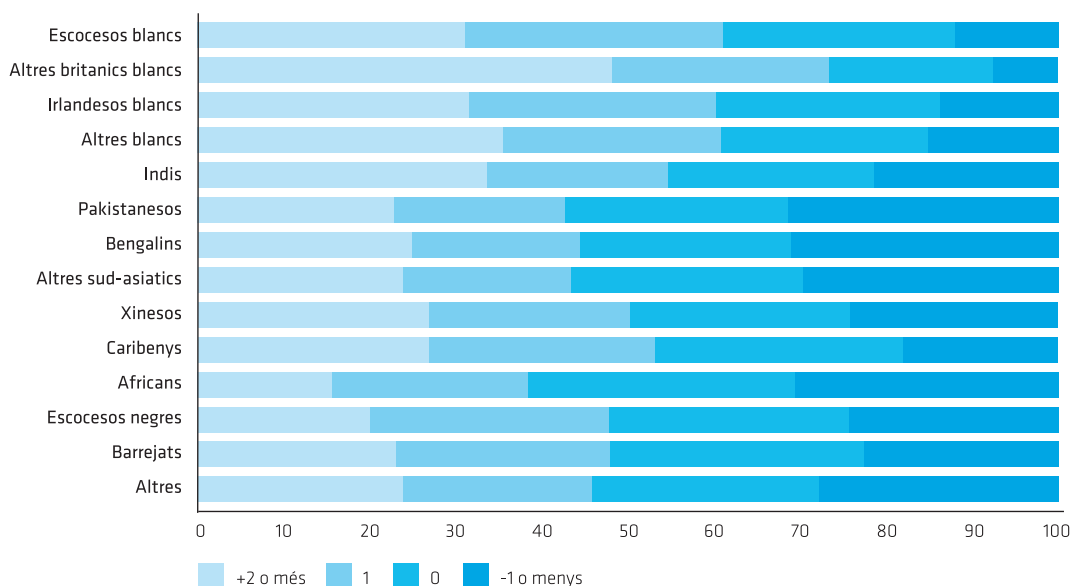
Es pot dir que les llars amb membres procedents del Pakistan i de Bangladesh tenen la major incidència de llars que viuen per sota de la pauta de la taxa d'ocupació d'habitatges (31%). El grup africà té la segona proporció més elevada (30%), mentre que els grups blancs acostumen a tenir-ne la més baixa.

Escolarització

El febrer del 2003 el poder executiu escocès va endegar l'anomenada Estratègia d'Igualtat per tal de promoure el seu compromís amb la justícia i la inclusió socials, i ho va fer donant suport a les tasques dissenyades per aconseguir una educació antiracista en els plans d'estudis. En la

gràfic 6

TAXA D'OCUPACIÓ D'HABITATGES PER GRUP ÈTNIC DE TOTES LES PERSONES DE REFERÈNCIA DE LA LLAR (PERCENTATGES)



mateixa línia de la campanya antiracista del poder executiu «One Scotland: Many Cultures» («Una Escòcia: moltes cultures»), s'estan elaborant materials per a les escoles

El poder executiu escocès ha consolidat una sèrie de bones pràctiques que s'ocupen de qüestions relacionades amb els infants dels sol·licitants d'asil i dels refugiats, com ara l'assetjament escolar. A més, s'han posat en marxa algunes mesures, com ara places preescolars gratuïtes per a infants entre 3 i 4 anys; finançament a les autoritats locals per satisfer les necessitats de protecció dels menors locals; finançament addicional per a cursos d'anglès dirigits a sol·licitants d'asil, i altres.

4. Xenofòbia

Partits o moviments xenòfobs

El British National Front (BNF; en català, el Front Nacional Britànic) és una organització nacionalista blanca fundada el 1967 que s'oposa a la immigració.

Evolució del vot

El BNF no té cap representació política a Escòcia.

Factors de rebuig

Segons una enquesta del 2007, només una minoria de persones a Escòcia (29%) estan d'acord amb la següent afirmació: «De vegades hi ha bones raons perquè hi hagi persones predisposades en contra de determinats grups». Gairebé dos terços (65%) considera que Escòcia hauria d'intentar eradicar tots els prejudicis. (taula 3)

Com més alt és el nivell educatiu d'una persona, més probabilitats hi ha que adopti una actitud «liberal» envers les qüestions socials i

taula 3

ACTITUDS ENVERS EL PREJUDICI PER NIVELL EDUCATIU (PERCENTATGES)			
	Escòcia s'hauria de desfer de tot prejudici	De vegades hi ha bones raons per prejutjar	Grandària de la mostra
Tots	65	29	1.594
Major nivell educatiu			
Títol universitari	79	17	287
Altres ensenyaments superiors /professionals	72	22	192
Batxillerat superior (A-level)	64	30	280
Batxillerat elemental (GCSE)	60	34	432
Cap	55	36	394

taula 4

ACTITUDS ENVERS EL PREJUDICI PER EDAT, SEXE I RELIGIÓ (PERCENTATGES)			
	Escòcia s'hauria de desfer de tot prejudici	De vegades hi ha bones raons per prejutjar	Grandària de la mostra
Tots	65	29	1.594
Edat			
18-24	63	31	108
24-34	69	25	222
35-44	68	25	325
45-54	66	28	270
55-64	62	32	270
65+	59	33	396
Sexe			
Homes	63	31	701
Dones	66	28	893

morals. Igualment, com es pot preveure, la major part dels que pertanyen a grups de menor edat (tot i que no els més joves) tenen lleugerament menys probabilitats de respondre que hi ha de vegades bones raons per prejutjar. Així mateix, només hi ha un petit indicati que hi hagi menys probabilitats entre dones que no pas homes de tenir una actitud discriminatòria; la diferència entre ells és de tres punts, per tant, no és estadísticament significativa. En conseqüència, no es pot descartar la possibilitat que aques-

taula 5

TENDÈNCIES EN ACTITUDS DISCRIMINATÒRIES ENVERS ELS MUSULMANS I LES MINORIES ÈTNIQUES			
	2003	2006	Canvi
Percentatge al qual no li agradaria que un parent proper tingués una relació de llarga durada amb un musulmà	20	24	+4
Percentatge que està d'acord amb la idea que Escòcia perdria la seva identitat si hi arribessin més musulmans	38	50	+12
Tamany de la mostra	1.508	1.594	
	2002	2006	Canvi
Percentatge que està d'acord que les persones de les minories ètniques treuen els llocs de treball a altres persones a Escòcia	20	27	+7
Tamany de la mostra	1.665	1.594	

taula 6

COMPETÈNCIA EN EL MERCAT LABORAL PER EDAT, EDUCACIÓ I VISIÓ GENERAL DEL PREJUDICI (PERCENTATGES)			
	Les minories ètniques treuen els llocs de treball a altres persones a Escòcia	Les persones de l'Europa de l'est treuen els llocs de treball a altres persones a Escòcia	Grandària de la mostra
Percentatge que hi està d'acord			
Tots	27	32	1.437
Edat			
18-24	38	39	93
25-34	24	26	193
35-44	23	30	299
45-54	26	33	246
55-64	29	32	250
65+	27	30	353
Major nivell educatiu			
Títol universitari	12	18	434
Batxillerat superior (A-level)	24	29	251
Batxillerat elemental (GCSE)	37	42	397
Cap	39	40	351

ta diferència en l'enquesta sigui una casualitat i no una prova de l'existència a Escòcia de punts de vista realment diferents entre els homes i les dones. (taula 4)

Alguns esdeveniments recents poden haver influït la incidència de part de les actituds discriminatòries considerades en aquest informe. Els atemptats terroristes relacionats amb membres islamistes poden haver fet que la gent estigui més predisposada a expressar actituds discriminatòries envers els musulmans. Els nivells relativament alts d'immigració cap al Regne Unit dels darrers anys poden haver tingut el mateix efecte en les actituds cap a les minories ètniques en general. (taula 5)

Com mostra la taula, sembla que en efecte hi ha hagut un augment en les actituds discriminatòries envers els musulmans. També sembla que la competència que suposen els membres

ELS SERVEIS EN MATÈRIA DE BEN-ESTAR, ECONOMIA I OCUPACIÓ ESTAN REGULATS PER LES POLÍTiques NACIONALS DEL REGNE UNIT, MENTRE QUE ELS DE LLENGUA, RELIGIÓ I ASSISTÈNCIA JURÍDICA HO ESTAN PER LES POLÍTIQUES ESCOCESSES

de les minories ètniques d'Escòcia està tenint un impacte negatiu en la postura del mercat laboral d'altres seccions. L'augment ha estat especialment destacat –ha arribat als 16 punts– entre aquells amb edats compreses entre 18 i 24 anys. Per tant, sembla probable que els debats recents sobre immigració han afectat les actituds sobre aquesta qüestió, i especialment entre els joves, amb menys probabilitats de tenir una feina segura. Tot això passa malgrat el fet que, per descomptat, molts dels que pertanyen a les comunitats de les minories ètniques d'Escòcia no són emigrants recents arribats al país, si és que arriben a ser emigrants. (taula 6)

En canvi, el grup amb més probabilitat d'expressar preocupació és el més jove, que normalment és el que menys probabilitats té



© PhotoAlto

d'expressar actituds discriminatòries en relació amb els grups de major edat.

Mitjans de comunicació

Després de l'atemptat al World Trade Centre de l'11 de setembre de 2001 i d'esdeveniments posteriors com els atemptats de Londres del 7 de juliol de 2005, sovint el resultat en els mitjans de comunicació va ser una cobertura desfavorable cap als musulmans que va donar peu a un ampli debat i controvèrsia sobre el paper dels musulmans en la societat britànica.

A Escòcia els mitjans de comunicació seriosos s'han mostrat favorables als sol·licitants d'asil i als refugiats. No han estat tan sensacionalistes com els mitjans de comunicació nacionals amb seu a Londres. El Consell de Refugiats escocès ha establert una relació molt positiva amb els mitjans de comunicació escocesos i ha subvencionat la formació en mitjans de comunicació per als refugiats perquè puguin parlar directament amb la premsa.

Episodis conflictius

No hi ha hagut episodis de conflictes o violència sobre aquests temes a Escòcia de forma col·lectiva i organitzada. La violència es limita a fets individuals, com diversos atacs i assassinats racistes, que han tingut un gran ressò en els mitjans de comunicació.

El Govern escocès va posar en marxa la campanya «Una Escòcia: moltes cultures», dissenyada per pal·liar el racisme i també com a resposta a l'increment continu del nombre d'incidentes racistes registrats a Escòcia, que actualment se situa en 4.000 per any.

La campanya pretén sensibilitzar sobre actituds racistes; ha donat suport a diferents iniciatives a través de l'esport, el lloc de treball, l'art i la informació. A més, proporciona finançament a organitzacions de minories com BEMIS, que treballa per reforçar la capacitat del sector del voluntariat de negres i minories ètniques, coordinar la veu d'aquest sector i garantir que qües-

tions com la preocupació es plantegin en les qüestions polítiques i en debats d'interès. BE-MIS ha elaborat una gran base de dades de més de 500 organitzacions i grups comunitaris de tot Escòcia que presten diferents serveis (sanitat, habitatge, defensa, formació, educació, ocupació, etc.).

5. Temes de debat

Evolució històrica

L'Imperi britànic ha deixat en herència la consolidació al Regne Unit d'un nombre de comunitats ètniques, encara que menys a Escòcia que no pas al sud. Històricament, la política pel que fa a l'Estat cap a aquesta realitat ha consistit a promoure el desenvolupament de comunitats

HISTÒRICAMENT, LA POLÍTICA PEL QUE FA A L'ESTAT CAP A L'EXISTÈNCIA DE DIFERENTS GRUPS ÈTNICS HA CONSISTIT A PROMOURE EL DESENVOLUPAMENT DE COMUNITATS SEPARADES (ENFOCAMENT QUE HA ESTAT ETIQUETAT DE «MULTICULTURALISME»)

separades (enfocament que ha estat etiquetat de «multiculturalisme»). Entre d'altres, l'informe del 2001 sobre descontentament civil al nord d'Anglaterra qüestionava aquesta política tradicional. Aquest informe posava de manifest que les comunitats blanques i les asiàtiques portaven «vides paral·leles» on hi havia una interacció mínima i cap debat. Hi ha una sensació creixent que l'Estat hauria de treballar per la integració oferint cursos sobre valors ciutadans i altres activitats intracomunitàries.

Qüestions rellevants

Després de l'atemptat al World Trade Centre de l'11 de setembre de 2001, els esdeveniments posteriors com les bombes de Londres del 7 de juliol de 2005 i els atemptats terroristes a l'aeroport de Glasgow han tingut com a resultat un ampli debat i controvèrsia sobre el paper dels musulmans en la societat britànica, i semblen haver estimulat actituds discriminatòries. Juntament amb el debat permanent sobre els sol·licitants d'asil i la creixent immigració cap al Regne Unit –inclosa recentment la dels països de l'Europa central i de l'est que es van adherir a la Unió Europea el 2004–, també poden haver suposat una major hostilitat cap a grups ètnics minoritaris. Certament, i segons les enquestes que es duen a terme regularment, una majoria de ciutadans considera avui que les relacions racials i la immigració són una de les qüestions més importants amb què s'enfronta el país.

El Govern central està promovent la conveniència de la immigració, i el primer ministre escocès també s'ha mostrat a favor que Escòcia «sigui un país d'acollida». A la població, però, encara se l'ha de convèncer. El Govern del Regne Unit està elaborant un sistema de selecció per punts per a la immigració i noves idees per a «ciutadanes merescudes», amb la idea de demostrar que és «dur amb la immigració» i que els immigrants no tindran automàticament el dret a accedir a tots els beneficis.

JOSEFINA IBARRA CAMERON, Universitat d'Edimburg (Supervisió d'Ashok Ohri i Wendy Davies, Organisation and Social Development Consultants Ltd)