

# Estudi sobre l'impacte de la COVID-19 en la inclusió laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual

Júlia García Pallí

*Resum:* La pandèmia de la COVID-19 ha tingut un impacte important en la inclusió laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual. Aquest article es proposa analitzar de quina manera ha afectat el *Coronavirus* en l'àmbit laboral d'aquest col·lectiu. L'estudi s'emmarca en el context català, a partir de les experiències de vuit persones amb discapacitat intel·lectual i la de tres preparadors professionals que els acompanyen en el seu recorregut laboral, mitjançant el treball amb suport (TAS), d'una entitat que ofereix serveis de suport de formació i inserció laboral a l'empresa ordinària per a persones amb discapacitat intel·lectual i/o malaltia mental. Els resultats obtinguts permeten detectar les diferents barreres i suports laborals existents durant la COVID-19, i també millores per optimitzar la inclusió laboral del col·lectiu en entorns normalitzats.

*Paraules clau:* COVID-19, persones amb discapacitat intel·lectual, Treball amb Suport (TAS), inclusió laboral.

## *Introducció*

L'actual pandèmia de la COVID-19 és una greu amenaça per a la salut de milions de persones a tot el planeta i té un gran impacte en les seves vides. En un intent de controlar aquesta pandèmia, països de tot el món han pres mesures per protegir els seus ciutadans del *Coronavirus*, com ara el tancament de llocs públics (per exemple cafeteries, cinemes, escoles i museus), instruccions per quedar-se a casa i mantenir la distància social, i quarantena en cas d'infecció (World Health Organization, 2020). A Espanya, aquestes actuacions s'han implementat per mitjà de l'establiment d'un Estat d'Alarma, que ha inclòs mesures com el confinament a nivell individual i/o geogràfic i el toc de queda.

Encara que l'amenaça que suposa la COVID-19 és real per a totes les persones, la gravetat del curs de la malaltia i les conseqüències derivades de l'estat d'alarma no afecten a tothom per igual. Un dels col·lectius especialment vulnerable o en risc és el de les persones amb discapacitat intel·lectual (DI), donat que la seva situació de partida, ja de per si complexa, s'ha vist agreujada per la pandèmia i les seves conseqüències (Silván & Quíñez, 2020). Segons EASPD (2020) les organitzacions a les que acudeixen no han rebut els suports ni les ajudes necessàries, per part de les administracions responsables, per tal de fer front a aquesta crisi sanitària.

Així doncs, en el context actual s'ha intensificat i magnificat la segregació i discriminació de les persones amb DI. És per això que molts dels seus drets no han estat respectats durant aquest període (Portal, H., Schmidt, G., Crespo, R., Marcondes, B., Sverepa, M., Dragicevic, V. & Lysaght, D., 2020), entre els quals destaca el de treballar en igualtat de condicions que la resta de treballadors, dret recollit a la Convenció sobre els Drets Humans de les persones amb discapacitat (article nº 27) (Nacions Unides, 2006). Aquest inclou el dret a tenir l'oportunitat de guanyar-se la vida mitjançant una feina triada lliurement en un mercat i un entorn laborals oberts, inclusivament i accessibles a tothom. Malgrat això, l'atur en el col·lectiu de persones amb DI supera actualment el 80% (LADD, 2019).

Les mesures adoptades derivades de l'estat d'alarma, a més, han tingut un impacte considerable en l'àmbit laboral del col·lectiu de persones amb discapacitat intel·lectual. La pèrdua de feina o d'activitat diürna els pot haver afectat significativament a causa de la manca d'activitats intencionades a la seva vida (Courtenay, 2020). Cal tenir en compte que aquest col·lectiu ja trobava barreres per poder accedir al mercat de treball abans de la pandèmia. Els prejudicis socials i de l'àmbit empresarial, així com la falta d'informació, són alguns dels factors que els condueixen a una discriminació en l'accés a l'ocupació, que s'evidencia en els principals indicadors laborals (Silván & Quíñez, 2020). Per aquest motiu, la crisi sanitària i econòmica actual, com a conseqüència de la COVID-19, els pot haver afectat de forma incisiva, tancant-los portes, incrementant la pèrdua de la feina i obstaculitzant la reinserció laboral.

Malgrat que diversos organismes internacionals apunten que les persones amb DI estan vivint un retrocés en els seus drets i el seu benestar personal en general, calen estudis

que analitzin en profunditat l'afectació que ha tingut la COVID-19 en les seves vides, especialment en la seva inclusió laboral, per tal de poder explorar i conèixer les seves necessitats (Embregts, P., Van den Bogaard, K., Frielink, N., Voermans, M., Thalen, M. & Jahoda, A., 2020). És per aquesta raó que l'objectiu d'aquesta recerca és el de conèixer l'impacte que està tenint la COVID-19 en l'àmbit laboral de les persones amb DI, des de la seva perspectiva i la dels educadors que els donen suport en el seu dia a dia.

### *Marc teòric*

Actualment, són escasses les recerques que s'han desenvolupat sobre l'impacte de la COVID-19 en la inclusió laboral de les persones amb DI. Tot i així, aquests estudis i els informes realitzats per diverses organitzacions internacionals i nacionals, ens donen dades sobre els seus efectes i conseqüències davant la inclusió laboral del col·lectiu i l'afectació que han patit en els seus drets com a persones durant el període del *Coronavirus*.

Navas, P., Verdugo, M. A., Amor, A. M., Crespo, M. & Martínez, S. (2020) en el seu estudi sobre l'impacte de la COVID-19 en les persones amb DI apunten que les mesures sanitàries han provocat que, durant períodes prolongats de temps, les persones amb DI hagin deixat de treballar i participar a la comunitat i no hagin pogut acudir a determinats serveis que habitualment rebien, veient les seves rutines interrompudes. Segons els autors, a més, per a moltes persones amb DI ha estat difícil comprendre la situació i autoregular la seva conducta, especialment per aquelles persones amb majors necessitats de suport. Aquests factors suposen un risc per l'aparició de conductes desafiantes que poden afectar negativament la seva qualitat de vida així com la dels seus familiars, els quals en molts casos han assumit en exclusivitat els suports que requereixen les persones amb DI.

Moltes organitzacions coincideixen en què aquest col·lectiu també hauria pogut veure's afectat econòmicament a causa d'aquesta pandèmia, enfrontant-se a importants exclusions en tots els àmbits del món laboral, ja que quan es tracta de persones amb DI és menys probable poder accedir a l'ocupació i tenir una feina amb condicions laborals més dignes que les persones sense discapacitat, i és més probable perdre la feina i tenir

dificultats per trobar-ne una de nova. Així doncs, aquest col·lectiu es veu notablement afectat per la situació econòmica actual i dita afectació és significativament superior a la que afronta la població en general (Inclusion Europe, 2020; International Labour Organization, 2020; ONCE, 2020). Una primera explicació pot trobar-se en la tipologia de feines que ocupen majoritàriament aquest col·lectiu vinculada als serveis, a l'atenció al client, la restauració, el comerç... Són activitats que han quedat paralitzades davant del virus amb la finalitat d'evitar el contacte social. A més, els treballadors no qualificats solen ser aquells que es veuen més afectats davant les retallades o acomiadaments, ja que no ocupen un lloc de treball imprescindible dins l'empresa. Inclusion Europe (2020) assenyala que l'únic problema no només ha estat la pèrdua de la feina durant la COVID-19, sinó que en molts casos també hi ha hagut persones que han continuat treballant en indústries altament afectades, com la sanitat o la neteja.

Segons la International Labour Organization (2020) en el seu informe sobre com garantir la inclusió laboral de les persones amb DI en temps de COVID-19 també hem de tenir en compte que algunes mesures de prevenció recomanades a causa de la COVID-19 han pogut crear noves barreres per a les persones amb DI a l'hora de poder accedir en el mercat laboral. Tots aquests riscos han de ser abordats de manera que es protegeixi a aquest col·lectiu del contagi, al mateix temps que se'ls permet mantenir el seu lloc de treball i els seus ingressos.

Adicionalment, la International Labour Organization (2020) assenyala que els empresaris haurien de garantir que la informació per als treballadors sobre els riscos per a la salut davant la COVID-19 es proporcionin de manera accessible. Alguns factors de risc es poden mitigar mitjançant ajustos rellevants al local o a través del teletreball o de permisos pagats, quan la feina *in situ* és massa arriscada. Aquestes solucions s'han de discutir cas per cas, ja que no tots els treballadors amb DI s'enfronten als mateixos riscos.

Moltes persones amb DI també s'enfronten a problemes de salut mental a causa de la COVID-19, que els afecta de maneres diferents. Per això, calen mesures de suport relacionades amb la salut mental, que siguin accessibles també per als empleats amb DI, i prestar especial atenció a les persones amb una discapacitat psicosocial, evitant l'estigma i la discriminació (International Labour Organization, 2020).

A més, a l'hora de dissenyar i implementar disposicions alternatives de treball, s'han d'assegurar entorns accessibles i ajustos raonables basats en les necessitats individuals dels treballadors amb DI. En el cas del teletreball, és particularment important que el contingut digital sigui accessible i, si escau, proveir el llenguatge de signes i formats de reunions accessibles. Alguns treballadors amb DI necessitaran tenir accés a programari adaptatiu o a l'equipament que tenien al lloc de treball, o altres ajustaments en el seu nou entorn de feina (International Labour Organization, 2020).

Pel que respecta a la sanitat dins l'àmbit laboral, segons la International Labour Organization (2020), les persones amb DI són més propenses a tenir condicions de salut que augmentin el risc de poder-se infectar per la COVID-19. Generalment, aquest col·lectiu és menys capaç de mantenir la distància física de seguretat i d'afrontar barreres accessibles per obtenir informació rellevant, i pot experimentar un empitjorament del ja existent aïllament social i estar més exposats a la violència i a l'assetjament. A més, la seva situació econòmica de caire baix i informal augmenta el seu risc d'infecció. Inclusion Europe (2020) afegeix que la pandèmia de la COVID-19 ha demostrat que els serveis de salut i d'emergència no són accessibles. L'accés al tractament en els hospitals no era segur per les persones amb DI malaltes. A vegades, el personal mèdic no sabia com comportar-se davant d'aquest col·lectiu. A més, les persones amb DI que treballaven en institucions no tenien suficient material de protecció, com mascaretes i guants.

Segons els mateixos autors, un altre perjudici va ser que a causa del confinament els centres de dia i els serveis de suport també van haver de tancar. Motes persones amb discapacitat intel·lectual no van tenir cap suport ni ajuda. Aquest fet va impactar a les famílies, que van haver de fer-se càrrec dels seus familiars amb discapacitat intel·lectual. Això va causar pànic i preocupació per ambdues bandes.

Davant d'aquest context i donades les alarmants baixes taxes d'ocupació de les persones amb DI ja abans de la pandèmia, és fonamental protegir els llocs de treball d'aquest col·lectiu, com també ho és garantir els suports basats en la comunitat per assegurar bones condicions laborals per el seu personal. A més a més, des de la recerca, tal i com apunten Navas *et al.* (2020), esdevé necessari indagar més en l'impacte que està tenint el *coronavirus* en el dret a la inclusió laboral de les persones amb DI i en les estratègies

i propostes que permetrien garantir el seu exercici. En aquest sentit, esdevé fonamental escoltar les opinions de les pròpies persones amb DI i conèixer les seves experiències.

### *Mètode*

#### *Context*

La recerca realitzada s'emmarca en el context català, a partir d'entrevistes realitzades a diferents usuaris i educadors i educadores d'una entitat que treballa des de fa vint-i-set anys per oferir serveis de suport de formació i inserció laboral a l'empresa ordinària per a persones amb DI i/o malaltia mental. Aquesta modalitat formativa i d'inserció, anomenada Treball amb Suport (TAS), es basa a oferir al treballador o treballadora i a l'entorn laboral el suport necessari per a la inserció, a través de l'acció de professionals de la intervenció educativa (anomenats "preparadors" en el nostre context). Des del servei de TAS es fa la selecció i la identificació de tasques laborals dins el sistema laboral ordinari: la selecció del treballador o treballadora, la seva formació prèvia i la formació per al desenvolupament del lloc de treball a l'empresa. Habitualment, al lloc de treball una persona en concret, anomenada "supervisor natural", esdevé la figura de referència i l'encarregada d'exercir la supervisió de la persona amb DI en el desenvolupament de les seves funcions laborals. El TAS constitueix una metodologia necessària en aquests moments en què existeix un gran desconeixement de les possibilitats laborals de les persones amb DI i encara no s'ha desenvolupat prou la formació professional d'aquest col·lectiu (Pallisera, M., Barrachina, S., Fullana, J., Lobato, J. & Vilà, M., 2001).

#### *Enfocament metodològic*

Per tal de conèixer l'impacte que està tenint la COVID-19 en l'àmbit laboral de les persones amb DI s'ha utilitzat l'enfocament metodològic qualitatiu. Aquesta elecció es deu a què el principal objectiu recau en la significativitat i les perspectives de les històries narrades, així com la seva comprensió, i l'èmfasi en comprendre el procés en el què s'han portat a terme, comprenent els rols, les polítiques socials, etc. (Cotán, 2016).

*Instruments*

Per realitzar aquesta recerca es va utilitzar la tècnica de l'entrevista. L'elecció es deu a que aquest instrument pretén, a través de la recollida d'un conjunt de sabers privats, la construcció del sentit social de la conducta individual o del grup de referència. Les entrevistes qualitatives no són simples converses quotidianes, encara que s'aproximen a elles, sinó que es tracta de converses professionals, amb un propòsit i un disseny orientats a la investigació social, que exigeix de l'entrevistador una gran preparació, habilitat conversacional i capacitat analítica (Blasco & Otero, 2008).

Pel que fa als participants amb DI, es va desenvolupar un guió d'entrevistes semiestructurades per tal d'explorar quin impacte ha pogut tenir la pandèmia de la COVID-19 en l'àmbit laboral d'aquet col·lectiu. Aquest guió constava de quatre temes principals escollits a partir de l'anàlisi de literatura prèvia. Els quatre temes eren: (1) L'impacte dins l'entorn laboral, per aquells participants que estan treballant actualment, (2) L'impacte en la persona per el fet de no estar treballant, per aquells participants que han perdut la seva feina durant la pandèmia, (3) Ajudes i suports durant aquest període i (4) Aspectes que s'haurien de millorar per tal d'optimitzar aquesta situació. Les entrevistes van durar vint minuts, aproximadament.

A l'hora de realitzar les entrevistes als usuaris amb DI es van tenir en compte diferents factors, extrets de l'estudi realitzat per Hollomotz (2017), com per exemple la necessitat de formular preguntes concretes amb un llenguatge senzill, i abordar qüestions que realment siguin rellevants per a les persones amb DI, de manera que es representin les seves opinions i experiències tractades amb respecte per part de la comunitat investigadora, per tal de conduir-los cap a una vida millor.

Pel que fa als educadors i educadores, es va desenvolupar un guió d'entrevistes semiestructurades per tal d'explorar quin impacte ha pogut tenir la pandèmia de la COVID-19 en l'àmbit laboral de les persones amb DI. Aquest guió, també elaborat a partir de l'anàlisi de la literatura prèvia, constava de tres temes principals: (1) Aspectes que han perjudicat a les persones amb DI a l'hora de poder incidir a l'ocupació en empreses ordinàries en temps de COVID-19, (2) Aspectes que han ajudat a les persones amb DI a l'hora de poder incidir a l'ocupació en empreses ordinàries en temps de COVID-

19 i (3) Aspectes a millorar per tal d'optimitzar aquesta situació. Les entrevistes van durar quaranta minuts, aproximadament.

### *Participants*

Per una banda, es va entrevistar de manera individual a vuit persones amb DI, d'entre vint-i-cinc i quaranta anys, que participen a l'entitat on es contextualitza la recerca. Els criteris d'inclusió eren: (a) tenir una discapacitat intel·lectual, (b) poder parlar dels seus sentiments i experiències i (c) haver treballat alguna vegada en el mercat laboral ordinari. Com es pot observar a la següent taula, dels vuit casos entrevistats cinc eren noies i tres eren nois. Només tres d'aquestes persones amb DI treballaven en el moment de realitzar les entrevistes, els altres cinc es trobaven en situació de recerca de feina.

| Pseudònim | Sexe | Edat | Situació laboral |
|-----------|------|------|------------------|
| Natàlia   | F    | 29   | Treballant       |
| Laura     | F    | 27   | Recerca de feina |
| Sandra    | F    | 34   | Recerca de feina |
| Mar       | F    | 29   | Treballant       |
| Ferran    | M    | 38   | Recerca de feina |
| Lluís     | M    | 31   | Treballant       |
| Eduard    | M    | 28   | Recerca de feina |
| Clara     | F    | 33   | Recerca de feina |

Per l'altra banda, també es va dur a terme una entrevista grupal amb tres educadors i educadores que ajuden a les persones amb discapacitat intel·lectual a incorporar-se i mantenir el seu lloc de feina dins l'empresa ordinària.

| Pseudònim | Rol                 |
|-----------|---------------------|
| Adrià     | Prospector laboral  |
| Noemí     | Coordinadora        |
| Aina      | Prospectora laboral |



Tant les persones usuàries com els educadors i les educadores van acordar voluntàriament participar en aquest estudi qualitatiu i van donar el consentiment informant.

### *Procediment*

Tots els participants han estat entrevistats durant el període posterior a la finalització de l'Estat d'Alarma, entre els mesos d'abril i maig de l'any 2021, a Catalunya concretament. Durant aquest període, les restriccions i les mesures contra la COVID-19 s'han anat suavitzant, sobretot per la presència de la vacuna. Per aquesta raó, doncs, algunes entrevistes ja s'han realitzat de forma presencial i d'altres a partir de videoconferències.

Per dur a terme el procediment de les entrevistes, primer de tot, es va informar a les persones entrevistades sobre la recerca i els seus objectius. Posteriorment, se'ls va fer firmar un document de consentiment informant, per tal de garantir que la informació donada s'havia entès, que participaven a les entrevistes de forma voluntària, que es mantindria la confidencialitat i que estaven d'acord en enregistrar les converses per a la seva posterior anàlisi. El document de consentiment informant per a les persones entrevistades amb discapacitat va acompanyat d'imatges, per tal de fer-lo més visual i ser així més accessible.

### *Anàlisi de dades*

L'anàlisi de dades es va realitzar, primerament, transcrivint les diferents entrevistes de les persones amb discapacitat intel·lectual i dels seus educadors/es. A partir d'aquí, es va realitzar una anàlisi de contingut a partir del guió de les entrevistes i de les pròpies aportacions dels participants. De l'anàlisi realitzada, se n'extreuen tres temes principals: 1) L'accés / Manteniment de la feina, 2) Els suports per a la inclusió laboral i 3) El benestar emocional i social de la persona. En cadascun d'aquests temes s'inclou l'anàlisi de les barreres i els suports que hi incideixen.

## Resultats

A continuació, es presenten els resultats de la recerca a partir dels temes següents: 1) Accés i manteniment del treball, 2) Els suports per a la inclusió laboral i 3) El benestar emocional de la persona.

### 1. Accés i manteniment del treball

Quan al manteniment del treball i a les condicions, l'aplicació de l'ERTO (Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació), hi ha tingut un impacte important. Els treballadors i treballadores que han estat, o encara es troben en situació d'ERTO, s'han vist obligades a deixar de treballar temporalment, i en els casos dels treballadors i treballadores amb DI a ser els últims de ser cridats per tornar a treballar. Aquest fet es deu, explica Adrià, a que aquest col·lectiu no sol ocupar llocs de feina imprescindibles, és a dir, realitzen tasques secundàries, d'ajudant o d'auxiliar, per la qual cosa no han estat incorporats dins l'empresa fins que aquesta no ha recuperat certa normalitat.

El fet realitzar feines secundàries dins l'empresa també ha afectat a totes aquelles persones amb DI que no han estat incloses a l'ERTO i han estat acomiadades. Els i les professionals entrevistades coincideixen en què, degut als baixos càrrecs laborals que ocupa aquest col·lectiu, també són els primers en ser acomiadats davant de situacions com l'actual. Els treballadors i treballadores que s'han trobat en aquest cas s'han vist econòmicament afectades, però aquesta repercussió ha estat molt més crítica per als treballadors i treballadores amb DI, sobretot per la manca d'ajudes econòmiques. Com explica Mar:

*“Econòmicament a mi m’ha afectat, en part perquè cobro una ajuda de discapacitat de merda, i estar tot aquest temps sense treballar ni ingressar res doncs ho he notat. I vulguis o no una altra ajuda durant la COVID-19 m’hagués anat de meravella. Des de la fundació van estar lluitant perquè em donessin alguna ajuda econòmica però els de l’atur els hi van dir que no perquè jo no tenia dret a cobrar”. (Mar, persona amb DI)*

Dels vuit casos entrevistats, només un va rebre una ajuda extraordinària arrel de la COVID-19.

Pel que fa a les insercions laborals, aquestes han disminuït de manera important afectant l'accés al treball a les persones amb DI. Com explica Aina:

*“Les dades del mes de maig de l'any passat, que ja portàvem dos mesos de tancament, teníem cinquanta-quatre persones que estaven en ERTO. De les vuitanta i pico persones a les que fem el seguiment, cinquanta-quatre van tenir que anar cap a casa. A dia d'avui, encara tenim divuit persones que no s'han incorporat al seu lloc de treball, sobretot en el sector de la hosteleria i del turisme”. (Aina, prospectora laboral)*

El sector més afectat, segons els i les professionals entrevistades, ha estat el dels serveis i la restauració. També coincideixen en què es tracta del sector més vinculat a l'ocupació de les persones amb DI.

Pel que fa a la formació professional, durant aquesta fase les persones amb DI entrevistades asseguren haver trobat barreres quan es tracta d'igualtat d'oportunitats. Com explica Laura:

*“També hi hauria d'haver un canvi en els cicles formatius perquè ens haurien d'ajudar més. I en el tema de l'educació, que ja hi ha molta cosa, però clar, jo crec que no està bé perquè ens haurien de posar a tots junts. Perquè queda molt lleig, com si nosaltres fóssim rates. A vegades em sentia molt malament perquè semblava un bitxo estrany i els altres semblen els intel·ligents i més diferents que jo. I jo amb una mica de temps i ajuda puc fer el mateix. S'ha de valorar més aquestes coses, des del meu punt de vista”. (Laura, persona amb DI)*

Durant la pandèmia, les pràctiques professionals a les empreses es van haver d'aturar, fet que també repercuteix en el desenvolupament professional i laboral del treballador o treballadora amb DI. Trobar espais per fer pràctiques també ha estat una tasca complicada, tal i com diu Adrià:

*“Les empreses ja t'ho diuen: no contractarem practicants si encara tenim treballadors en ERTO, a casa”. (Adrià, prospector laboral)*

A nivell més general, també van coincidir en la necessitat de canviar la perspectiva de la política i crear unes bases més inclusives, no només de cares a l'ocupació, sinó també en altres àmbits com l'habitatge o la vida social. Com explica Lluís:

*“Perquè penso que haurien de tenir més en compte a les persones amb discapacitat com nosaltres, tant sigui intel·lectual o física. Perquè la societat encara no ens té en compte a les persones com nosaltres que ens costa però no crec que se’ns valori gaire. I no només a les empreses, sinó en l’habitatge o la vida social. Perquè potser molta gent no ens entén i ens és més difícil relacionar-nos, o fins i tot tenir una feina i que ens acabin d’acceptar. Ens costa una mica però ho podem fer igual que els altres. Que ens valorin una mica més els polítics que n’han de tenir constància perquè això costa molt”.* (Lluís, persona amb DI)

## 2. Els suports per a la inclusió laboral

Davant d’aquesta situació, tant els treballadors i les treballadores amb DI com els prospectors i prospectores laborals, van haver d’adaptar-se a la nova situació. Això vol dir que, primer, els preparadors i preparadores van tenir que atendre als usuaris, ja no al lloc de feina com fan habitualment, sinó des de casa, i que entenguessin tot el tema de la documentació, què era un ERTO, com els hi afectava... Aquesta falta d’informació i de comprensió, deguda també a la poca accessibilitat en què s’ha presentat la informació COVID-19, també ha estat una barrera per a aquest col·lectiu. Com explica Sandra:

*“Jo crec que les persones amb discapacitat tampoc teníem la informació que necessitàvem. Jo no entenia gaire res, la veritat. Però bé, jo crec que al final tots ens han hagut d’adaptar a la nostra manera”.* (Sandra, persona amb DI)

Un cop va passar el confinament i alguns treballadors i treballadores es van començar a reincorporar també va haver-hi entrebancs per als treballadors i treballadores amb DI degut a les restriccions. Com explica Aina:

*“Ens preguntàvem com activar el seguiment de cada usuari, perquè per exemple qui anava en autobús l’horari estava modificat i n’hi havia menys. I un cop dins a la feina, també: moltes mesures de control, horaris partits, canvis dins l’empresa...”.* (Aina, prospectora laboral)

Per als prospectors i prospectores laborals del TAS també ha estat una situació complexa, ja que en molts casos l’entrada a les empreses els hi ha estat denegada per protocol i normativa un cop passat el confinament, i encara a dia d’avui, el que significa han hagut de realitzar un seguiment extern amb el treballador o treballadora. Per tal de

poder dur-ho a terme, treballador o treballadora i prospector o prospectora, igual que la majoria de la població, s'han hagut d'adaptar a noves tecnologies i al seu ús, com per exemple videotrucades i xats online, aplicacions com Google Drive o pàgines web concretes. Els i les professionals entrevistades coincideixen en què poder-ho realitzar implica tenir competències tecnològiques i mitjans per poder connectar-te a la xarxa, igual que un bon suport familiar, i que no tothom s'hi ha pogut adaptar. De fet, un suport fonamental durant el confinament i la pandèmia, tant per els usuaris com per els educadors i educadores, ha estat la tecnologia a nivell general, la qual els ha permès poder mantenir un mínim contacte i seguiment. Com explica Aina:

*“L'aspecte tecnològic és el què ens ha ajudat a mantenir el contacte i poder fer un mínim seguiment amb els usuaris. En aquest aspecte hem innovat, ens ha forçat a innovar. Jo, com a prospectora, no havia fet mai a la vida reunions per presentar projectes a les empreses telemàticament. Tota aquesta innovació, jo crec, que ha vingut per quedar-se”.* (Aina, prospectora laboral)

Els usuaris que estaven realitzant la recerca de feina també es van veure afectats perquè les oportunitats van disminuir, i a més havien de buscar feina des de casa, sense el suport del prospector. Aquesta situació va provocar, com explica Aina, a realitzar la recerca una mica diferent i a buscar nous sectors que tiessin endavant, és a dir, analitzar-los de forma diferent per buscar noves oportunitats. Segons els i les professionals entrevistades, ha estat una tasca costosa, que encara ara està tenint dificultats per remuntar.

Un aspecte que es podria considerar positiu, sorgit de tota aquest situació tal i com explica Aina, és que s'ha creat un vincle més profund amb les empreses:

*“Quan hi ha moviments d'aquests també s'intensifica el vincle amb l'empresa perquè els has d'ajudar molt més, assessorar molt més, a estar molt més en contacte... De que els empresaris realment vegin que som un recurs per mediar amb la persona i per ajudar a l'empresa”.* (Aina, prospectora laboral)

### 3. El benestar emocional de la persona

Totes les persones amb discapacitat intel·lectual entrevistades asseguren que el fet de no treballar i estar a casa tot el dia els hi ha provocat la pèrdua d'hàbits i rutines que

tenien ben assimilades, i que després han costat molt de recuperar. Dos dels vuit casos entrevistats asseguren haver patit conseqüències de salut mental degut al context COVID-19, que han pogut superar gràcies al suport familiar, de diferents entitats i de sessions amb psicòlegs. Per a les persones amb discapacitat intel·lectual que han continuat treballant també ha estat una situació difícil, degut al canvi i a l'adaptació de les noves mesures COVID-19. Com explica Sandra:

*“La primera setmana ho vaig passar fatal perquè canviaven molt les coses a la feina i jo em tornava boja. Et deien: “ara pots anar aquí, ara no”, “ara si surts amb mascareta, ara amb guants”, “ara no pots sortir, ara només una hora, ara dues, ara cap”. (Sandra, persona amb DI)*

Algunes persones que han hagut de treballar durant la pandèmia en feines essencials han viscut amb angoixa el risc a contagiar-se en el medi laboral, provocant que, en alguns casos, sigui preferible la baixa voluntària que seguir treballant. Com explica Noemí:

*“Al començament alguns es van poder sentir angoixats i ens preguntaven: si sóc de risc, he d'anar a treballar? M'he de quedar a casa? I si infecto a la meua família?”. També hi ha hagut casos més extrems, com continua explicant l'educadora: “Jo per exemple faig el seguiment d'una persona que fa tasques de neteja i que es considerava treballador essencial, i aquesta persona va agafar la baixa voluntària, això vol dir que ha renunciat a cobrar el seu sou, per por de contagiar a la família”. (Noemí, coordinadora)*

Els i les professionals entrevistades coincideixen en què hi ha hagut usuaris que han canalitzat molta angoixa i fòbia, encara que això també ha passat a la resta de la població, i que el fet de que els vacunin en aquest moment pot ser un aspecte que ajudi a tranquil·litzar a aquestes persones per tal de que puguin tornar al seu ritme de vida anterior a la pandèmia, tornar a agafar hàbits i rutines, i tornar a treballar.

Un altre element que cal tenir en compte és l'impacte que aquesta pandèmia ha tingut en les relacions socials de les persones amb DI, algunes limitades als companys i companyes de feina. Alguns participants amb DI expliquen que han hagut de passar moltes hores a casa i que això ha limitat i disminuït les seves relacions socials. La manca de contacte i el possible aïllament social, però, s'han vist reduït gràcies a les noves

tecnologies, les quals, tal i com indiquen les persones amb DI entrevistades els han permès en alguns casos mantenir el contacte amb els companys i companyes de la feina.

### *Discussió*

L'objectiu d'aquesta recerca és conèixer quin impacte ha tingut la COVID-19 en la inclusió laboral de les persones amb DI. Com hem pogut observar a partir dels resultats obtinguts, el *Coronavirus* i les seves conseqüències han afectat a les persones amb DI de forma incisiva.

Les persones entrevistades d'aquest col·lectiu afirmen que ja es trobaven barreres a l'hora de poder accedir al mercat laboral ordinari abans de la pandèmia, tal i com afirmen Silván & Quíñez (2020) en el seu estudi. Per tant, el context actual no ha creat noves oportunitats laborals per a les persones amb DI, sinó que ha intensificat i magnificat les seves dificultats per accedir-hi, tancant-los portes i fins i tot, incrementant la pèrdua de feina.

El context de la COVID-19 ha provocat una baixada en l'ocupació a nivell general de tota la població, que també ha afectat a les persones amb DI. Segons els usuaris entrevistats i els seus educadors, el sector que s'ha vist més afectat ha estat el dels serveis i la restauració, tal i com apuntava Inclusion Europe (2020) en la seva recerca, sector vinculat majoritàriament a les persones amb DI.

Aquest conjunt de desigualtats d'oportunitats laborals que presenta aquest col·lectiu també ens confirma, tal i com apunten Portal *et al.* (2020), que el dret a treballar en igualtat de condicions que la resta de treballadors i treballadores no ha estat respectat durant la pandèmia, ja que implica tenir l'oportunitat de guanyar-se la vida mitjançant una feina triada lliurement en un mercat i un entorn laborals oberts, inclusivament i accessibles a tothom, condicions que s'han complert en aquest període de la COVID-19.

Les persones amb DI també s'han vist afectades econòmicament com a conseqüència de la pandèmia, degut a la desigualtat d'oportunitats laborals comparada amb la resta de la població, tal i com explica la recerca realitzada per la fundació ONCE (2020). Per una banda, els i les professionals entrevistades apunten que per aquest col·lectiu és molt

difícil obtenir un feina amb condicions laborals dignes, ja que solen ocupar feines secundàries, d'ajudant o d'auxiliar, i que, per tant, són els primers en ser acomiadats davant de situacions com l'actual, ja que no ocupen càrrecs ni feines imprescindibles. Per a les persones amb DI entrevistades, un factor de risc ha estat la falta d'ajudes econòmiques durant la COVID-19, ja que consideren que no se'ls ha tingut en compte com a persones, ni tampoc la seva situació laboral i econòmica tan complexa.

L'actual recerca també ha permès observar que els suports per a la inclusió laboral de les persones amb DI s'han hagut de modificar i adaptar al context, i a les mesures i restriccions de la COVID-19. D'aquesta manera, usuaris i preparadors i preparadores laborals, s'han vist obligats a realitzar el seguiment i la formació professional de manera no presencial, aspecte que ha afectat ambdues bandes en més o menys mesura. A causa del confinament els centres de dia i els serveis de suport també van haver de tancar, el que significa que tot aquest assessorament i seguiment laboral es va haver de realitzar de forma telemàtica. Segons els i les professionals entrevistades, no tots els usuaris es van poder adaptar a aquests canvis, ja que es necessiten tant competències tecnològiques com mitjans per poder accedir a la xarxa, i no tothom disposava d'aquests requisits. És necessari seguir aprofundint en com donar suport per a la inclusió laboral en situacions com l'actual, que requereixen accés a les noves tecnologies però també habilitats i competències tecnològiques per usar-les de manera adequada.

Per a la majoria de casos entrevistats també ha estat difícil comprendre la situació i les mesures sanitàries adoptades per combatre la COVID-19 dins l'entorn laboral. Aquest fet es deu, entre d'altres, a que la informació per als treballadors i treballadores amb DI sobre els riscos de la salut per part de les empreses no s'ha proporcionat de manera accessible, tal i com explica la Labour Organization (2020) en la seva investigació. Els i les professionals entrevistades, que acompanyen als treballadors i les treballadores amb DI mitjançant el TAS, afegixen que aquesta situació ha provocat la intensificació en l'assessorament d'aquests treballadors i treballadores, ja que molts d'ells i elles no entenien què era un ERTO, per exemple, i el què suposava, així com tota la documentació adjunta, que tampoc s'ha presentat en format accessible. D'aquesta manera, el suport ofert a les persones amb DI ha hagut d'augmentar durant aquest període, com a conseqüència de la falta d'informació i documentació accessibles per al



col·lectiu amb DI. Així doncs, és necessari garantir l'accés a la informació a les persones amb DI, fet que depèn també d'entendre la seva situació laboral i de conèixer el seus drets. Per dur-ho a terme, però, també calen professionals preparats per poder realitzar aquest tipus de suport.

Malgrat els preparadors i preparadores laborals, i les diferents entitats que vetllen per la inclusió de les persones amb DI en general, s'han vist obligades a intensificar els suports i l'assessorament durant la pandèmia de la COVID-19 per tal d'afavorir en la inclusió laboral i social d'aquest col·lectiu, podem afirmar que la metodologia TAS ha permès a les persones amb DI adaptar-se a les circumstàncies viscudes arrels de la pandèmia.

Pel que fa a l'impacte que ha tingut la pandèmia en el benestar emocional de la persona amb DI, els casos entrevistats comparteixen que aquesta situació els ha afectat molt a nivell emocional. Algunes d'elles afirmen haver patit, o estar patint encara, problemes de salut mental bastant complexes, que els afecten de maneres diferent segons cada cas. Tal i com explica la International Labour Organization (2020) en el seu estudi, les mesures de suport relacionades amb la salut mental haurien de ser accessibles també per als empleats amb DI, aspecte que, com expliquen les persones entrevistades, no s'ha tingut en compte durant la pandèmia.

Per últim, també és necessari destacar l'impacte que la pandèmia de la COVID-19 ha tingut en les relacions socials dins l'entorn laboral de les persones amb DI, és a dir, el fet de perdre la feina i, com a conseqüència, el contacte amb els companys i companyes. Es tracta d'un aspecte que ha augmentat l'aïllament social d'aquest col·lectiu, que en alguns casos els ha afectat de manera crítica. Malgrat tot, aquestes situacions s'han vist reduïdes gràcies a les noves tecnologies, que els han permès mantenir el contacte.

La recerca realitzada ha permès indagar sobre l'impacte que ha tingut la pandèmia de la COVID-19 en la inclusió laboral de les persones amb DI, concretament en l'accés i el manteniment de la feina, els suports rebuts per dita inclusió laboral i el benestar emocional del treballador o treballadora amb DI durant aquest període. Gràcies al punt de vista de les persones amb DI i dels professionals que els donen suport, hem pogut entendre millor com ha afectat la pandèmia del *Coronavirus* en aquests casos, i com

aquesta crisi ha augmentat i intensificat les barreres i dificultats que ja trobava el col·lectiu per poder accedir al mercat laboral ordinari. Totes aquestes desigualtats laborals, que han augmentat durant la pandèmia de la COVID-19, també han provocat en alguns casos conseqüències econòmiques, socials i emocionals perjudicials per a les persones amb DI. És necessari, per tant, seguir investigant sobre com fomentar la inclusió laboral i social de les persones amb DI a nivell general i sobre com gestionar i adaptar els suports que necessita cada persona segons el seu context, com també davant de situacions de crisi com l'actual, ja sigui aquesta sanitària, econòmica, social... tenint sempre en compte, com a comunitat investigadora, la veu i la perspectiva del col·lectiu amb DI.

Referent a les línies de millora a nivell d'accés i manteniment de la feina per als treballadors i treballadores amb DI, és necessari revisar les lleis i els Reals Decrets establerts per l'Estat abans i durant la pandèmia de la COVID-19, per tal de garantir la igualtat d'oportunitats i el respecte dels drets d'aquest col·lectiu. Per una banda, segons la Llei 43/2006, de 29 de desembre, i segons la Llei 45/2002, de 12 de desembre, les empreses que contracten a treballadors i treballadores amb DI reben ajudes econòmiques per tal de poder adaptar l'espai laboral ocupat per el col·lectiu, com també bonificacions de cotització de la Seguretat Social. A més, segons el Real Decret-Llei 8/2020, de 17 de març, el Real Decret-Llei 9/2020, de 27 de març, el Real Decret-Llei 18/2020, de 12 de maig, el Real Decret-Llei 24/2020, de 26 de juny, i el Real Decret-Llei 30/2020, de 29 de setembre, no es podia acomiadar a cap treballador o treballadora per motius de la pandèmia de la COVID-19 – per aquesta raó es van crear precisament els ERTO per Força Major. Malgrat això, davant de situacions com l'actual, els treballadors i treballadores amb DI no han estat incloses en l'ERTO i han estat acomiadades, tal i com s'ha pogut observar a partir de les entrevistes realitzades. Per tal d'evitar situacions com l'actual i per garantir els drets i la igualtat d'oportunitats dels treballadors i treballadores amb DI, es podria plantejar una figura de dret laboral dins les entitats que vetllen per la inclusió laboral d'aquest col·lectiu.

A més, també s'hauria de vetllar perquè tots els documents – de l'àmbit laboral, en aquest cas - que s'emeten des de l'Estat es comparteixen en format accessible per al col·lectiu amb DI, com també per altres persones amb altres discapacitats, com per exemple la

visual o l'auditiva. L'Estat s'hauria de comprometre a crear documentació accessible per a tots els ciutadans i ciutadanes, creant així una societat més inclusiva.

Pel que fa a les propostes de millora dels suports rebuts per part del col·lectiu amb DI durant la pandèmia de la COVID-19, seria necessari que, davant d'una crisi com l'actual, es protegís encara més a aquest col·lectiu mitjançant prestacions extraordinàries, ja que ha quedat demostrat que no només és vulnerable a nivell d'ocupació, sinó també a nivell econòmic.

També s'hauria de permetre als prospectors i prospectores laborals dels treballadors i treballadores amb DI realitzar el seguiment laboral dins l'empresa de forma presencial malgrat la crisi, respectant sempre les mesures sanitàries com la resta de treballadors i treballadores, ja que es tracta d'un suport essencial entre la persona amb DI i l'empresa.

A nivell emocional i social, hem de tenir en compte que les persones amb DI també formen part de la població i que, per tant, s'han vist obligades a respectar les restriccions adjudicades a causa de la COVID-19, com la resta de la població. S'haurien de garantir, però, suports de salut mental i de seguiment per a aquest col·lectiu, ja que les conseqüències emocionals de la pandèmia de la COVID-19 han afectat a aquestes persones de manera pejorativa a la resta de la ciutadania.

### *Conclusions*

La crisi mundial de la COVID-19 ha magnificat les desigualtats ja existents anteriorment, arribant a l'exclusió, i posant de manifest que és imprescindible treballar en la inclusió de les persones amb DI. Inclús en circumstàncies normalitzades, aquest col·lectiu ja tenia menys probabilitat d'accedir a l'atenció sanitària, l'educació, l'ocupació i de participar en la comunitat.

Totes aquestes desigualtats laborals viscudes durant la pandèmia de la COVID-19 s'han vist reduïdes gràcies als suports que han rebut i reben les persones amb DI. A partir d'aquesta recerca, la metodologia del TAS ha estat una estratègia clau per a la inclusió laboral i social d'aquest col·lectiu en el context de la COVID-19. En aquest sentit, cal subratllar que no totes les persones amb DI reben aquest tipus de suport personalitzat

dins l'entorn laboral, i això ens permet intuir que durant la pandèmia poden haver trobat majors dificultats que els participants d'aquest estudi per a la seva inclusió laboral. És necessari, per tant, continuar investigant sobre com donar suport a les persones amb DI dins l'entorn laboral en situacions com l'actual, com també escoltar les seves veus per reduir l'impacte que puguin causar les futures crisis socials per a aquest col·lectiu.

Es requereix un enfocament inclusiu per no deixar enrere a les persones amb DI en la resposta a la COVID-19 i en la recuperació posterior. Per poder-ho abordar és necessari un augment extraordinari dels suports i del compromís polític, així com escoltar la perspectiva i l'experiència de la vida del col·lectiu per tal de crear solucions innovadores per abordar la crisi i garantir una societat més equitativa per a tots i totes. Les línies d'actuació per a la recuperació de la COVID-19 hauran de ser dissenyades per tal de compensar l'ampliació de les bretxes socials i s'hauran de protegir contra la creació de noves formes d'exclusió.

La resposta immediata a la crisi, si aquesta és inclusiva amb la discapacitat, suposarà noves i millors oportunitats per les persones amb discapacitat intel·lectual en un futur. Si es garanteix la visibilitat i la participació d'aquest col·lectiu en la resposta socioeconòmica, s'establiran les bases per el seu paper i participació en la recuperació. Es tracta d'una oportunitat per reforçar els drets de les persones amb discapacitat i millorar la seva inclusió en la vida social i econòmica.

*Referències bibliogràfiques*

Blasco, T. & Otero, L. (2008). Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: la entrevista (I). *Nure Investigación*, nº33. Recuperat a:

<https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/408/399>

Cotán, A. (2016). *El sentido de la investigación cualitativa*. Escuela Abierta, 19, 33-48.

Recuperat a:

<https://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/8295/1/EA19-sentido.pdf>

Courtenay, K. (2020). Covid-19: Challenges for people with intellectual disability. *BMJ*, 3(15). Recuperat a:

<https://www.bmj.com/content/bmj/369/bmj.m1609.full.pdf>

Embregts, P., Van den Bogaard, K., Frielink, N., Voermans, M., Thalen, M. & Jahoda, A. (2020). A thematic analysis into the experiences of people with a mild intellectual disability during the COVID-19 lockdown period. *International Journal of Developmental Disabilities*. Recuperat a:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20473869.2020.1827214>

Signal, T. (2020). *The impact of COVID-19 on disability services in Europe*. 2<sup>nd</sup> EASPD snapshot report. Recuperat a:

[https://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/COVID19/second\\_report\\_impact\\_of\\_covid-19\\_on\\_disability\\_services\\_in\\_europe.pdf](https://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/COVID19/second_report_impact_of_covid-19_on_disability_services_in_europe.pdf)

Hollomotz, A. (2017). Successful interviews with people with intellectual disability. *Qualitative Research*, p. 1-18. Recuperat a:

<file:///C:/Users/Usuari/Downloads/hollomotz2017.pdf>

International Labour Organization. (2020). *COVID-19 and the World of Work: Ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response*. ILO brief.

Recuperat a:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_746909.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_746909.pdf)

L'Associació en Defensa dels Drets de les Persones amb Discapacitat Intel·lectual (LADD) (2019). *Reflexió amb relació a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual en entorns normalitzats*. Projecte seleccionat en la convocatòria del Palau Macaya. Obra Social "la Caixa". Recuperat a:

[https://fundacionlacaixa.org/documents/10280/665429/relatoria\\_final\\_reflexion\\_en\\_relacion\\_con\\_la\\_inclusion\\_ca.pdf](https://fundacionlacaixa.org/documents/10280/665429/relatoria_final_reflexion_en_relacion_con_la_inclusion_ca.pdf)

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Boletín Oficial del Estado, nº312, de 30/12/2006. Recuperat a:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. Boletín Oficial del Estado, nº298, de 13/12/2002. Recuperat a:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-24244>

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Article nº27. Recuperat a:

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Navas, P., Verdugo, M. A., Amor, A. M., Crespo, M. y Martínez, S. (2020). *COVID-19 y discapacidades intelectuales y del desarrollo: impacto del confinamiento desde la perspectiva de las personas, sus familiares y los profesionales y organizaciones que prestan apoyo*. Plena inclusión España e Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), Universidad de Salamanca. Recuperat a:

[https://plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/noticias/2792/1607672111\\_informe-covid-19-y-discapacidades-intelectuales-y-del-desarrollo.pdf](https://plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/noticias/2792/1607672111_informe-covid-19-y-discapacidades-intelectuales-y-del-desarrollo.pdf)

Pallisera, M., Barrachina, S., Fullana, J., Lobato, J. I Vilà, M. (2001). *Estudi sobre la integració laboral de persones amb discapacitat mitjançant el treball amb suport a les comarques de Girona*. Suports. Vol. 5, núm. 1, p. 55-67. Recuperat a:

<file:///C:/Users/Usuari/Downloads/102026-Text%20de%20l'article-163652-1-10-20081106.pdf>

Portal, H., Schmidt, G., Crespo, R., Marcondes, B., Sverepa, M., Dragicevic, V. & Lysaght, D. (2020). *How Covid-19 affected the rights of people with intellectual disabilities and their families*. Inclusion Europe. Recuperat a:

[Covid-report-ES.pdf](#)

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Boletín Oficial del Estado, nº73, de 18/03/2020. Recuperat a:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>

Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Boletín Oficial del Estado, nº86, de 28/03/2020. Recuperat a:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4152>

Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. Boletín Oficial del Estado, nº134, de 13/05/2020. Recuperat a:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4959>

Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. Boletín Oficial del Estado, nº178, de 27/06/2020. Recuperat a:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-6838>

Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. Boletín Oficial del estado, nº259, de 30 de septiembre de 2020, páginas 82169 a 82211. Recuperat a:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-11416>

Silván, C. & Quíñez, E. (2020). *Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad*. Fundación ONCE. Recuperat a:

[http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/6104/Informe\\_Estudio\\_COVID\\_19\\_Discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031818642099666](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/6104/Informe_Estudio_COVID_19_Discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031818642099666)

World Health Organization. (2020). *Infection prevention and control guidance for long-term care facilities in the context of COVID-19*. Recuperat a:

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331508/WHO-2019-nCoV-IPC\\_long\\_term\\_care-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331508/WHO-2019-nCoV-IPC_long_term_care-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y)