



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione**

**Corso di laurea triennale in**

**Scienze Psicologiche dello Sviluppo, della Personalità e delle Relazioni  
Interpersonali**

**Tesi di laurea triennale**

**Abilismo e società: scuola, lavoro e sport tra inclusioni e  
discriminazioni**

*Ableism and society: school, work and sport among inclusions and discriminations*

***Relatore:***

**Prof. Vieno Alessio**

***Laureanda:* Faggioni Emily**

***Matricola:* 1223930**

Anno accademico: 2021/2022



*A tutti quei ragazzi e ragazze  
che con la loro unicità e disabilità  
mi hanno insegnato ad amare  
e ad essere amata...*



## **Indice:**

<b>1. Introduzione</b>	<b>4</b>
1.1 L'Abilismo	4
1.2 Forme, Predittori e Conseguenze dell'Abilismo	5
<b>2. Abilismo in diversi contesti sociali</b>	<b>8</b>
2.1 Abilismo e Contesto Scolastico	8
2.1.1 Teorie e Manifestazioni	8
2.1.2 Come Contrastare in Modo Pratico l'Abilismo a Scuola	10
2.2 Abilismo e Contesto Lavorativo	13
2.2.1 La Visione della Disabilità e Manifestazioni dell'Abilismo	13
2.2.2 L'Abilismo come Principio Organizzativo della Forza Lavoro	15
2.2.3 Come Contrastare in Modo Pratico l'Abilismo a Lavoro	16
2.3 Abilismo e Contesto Sportivo	18
2.3.1 Manifestazioni e Visione Sportiva della Disabilità	18
2.3.2 Come Contrastare in Modo Pratico l'Abilismo nello Sport	20
<b>3. Discussione e Conclusione</b>	<b>23</b>
<b>4. Bibliografia</b>	<b>25</b>

# 1. INTRODUZIONE

## 1.1 L'Abilismo

Il termine “abilismo”, derivante dall'inglese *ableism*, è spesso associato, e talvolta confuso, con quello di “disabilità”. I due termini sono strettamente correlati e la loro connessione è analoga a quella esistente tra altri concetti come, per esempio, quello di “razzismo” e “razza”, comunemente più conosciuti. Con il termine abilismo si considerano molteplici sfaccettature che possono essere riassunte nella generale definizione di *“insieme di pratiche e di atteggiamenti dominanti nella società contemporanea, che svalutano e limitano il potenziale delle persone con disabilità, assegnando loro un valore inferiore”* (Kattari et al., 2018). Nessuno dei due termini ha valore senza l'altro: da un lato la disabilità possiede ampio margine d'azione nella promozione della consapevolezza e delle politiche di emancipazione; dall'altro lo studio dell'abilismo porta alla luce quei meccanismi che rafforzano i diversi tipi di discriminazione (Cherney, 2011).

Come appena sopra accennato, l'abilismo è un termine ombrello che appartiene alla sfera degli *ismi*, come razzismo, sessismo, ageismo, consumismo. Ogni ismo è costituito da due componenti, una che si riferisce a qualcosa che apprezziamo ed una che fa riferimento a qualcosa che non apprezziamo, alternando accezioni positive e negative (Wolbring, 2008). Riprendendo lo stesso esempio del razzismo, quest'ultimo possiede un duplice significato: il valore di una razza rispetto ad un'altra e la discriminazione di una razza contro un'altra. Allo stesso modo il sessismo descrive – in una riflessione comune ma non univoca – la valorizzazione del sesso maschile e la discriminazione di quello femminile. In accordo, lo stesso discorso viene avanzato per l'abilismo, che vede da una parte la valorizzazione di alcune abilità e dall'altra il “disabilismo”, ovvero una discriminazione contro i “meno capaci” (Wolbring, 2008). Anche quest'ultimo è, nell'argomento in questione, un termine che è importante distinguere da quello di abilismo. Disabilismo, infatti, fa riferimento ad *“un paradigma operativo, di pensieri e di azioni, conscio o inconscio, che promuove un trattamento differenziale o disuguale, nonché talvolta iniquo e non etico, delle persone con (reali e/o presunte) disabilità”* (Ghirotto, 2020).

In origine l'abilismo è stato utilizzato come arma di difesa per alcuni gruppi sociali, al fine di giustificare dei diritti che possedevano in quanto appartenenti ad un determinato status, a discapito però di altre minoranze sociali. È il caso per esempio delle donne, viste come biologicamente più fragili ed emotive e di conseguenza incapaci di assumersi alcune

responsabilità come il votare, il possedere una proprietà o avere la custodia dei propri figli (Silvers et al., 1998; Wolbring, 2003).

L'abilismo è quindi talmente permeante nella società tanto da guidare, e in parte spiegare, anche fenomeni apparentemente non correlati come il sessismo, il razzismo e altre forme di discriminazione. Nel corso di tale elaborato l'abilismo verrà analizzato in quanto riflesso del sentimento di determinati gruppi e strutture sociali (contesto scolastico, lavorativo e sportivo) che sostengono e promuovono alcune abilità, come produttività e competitività, rispetto ad altre, come empatia, compassione e gentilezza. La valorizzazione di determinate abilità porta a considerare la mancanza di abilità "essenziali" come uno stato diminuito, andando quindi a giustificare tutta la serie di ismi (Wolbring, 2007).

## **1.2 Forme, Predittori e Conseguenze dell'Abilismo**

Nella società contemporanea e nell'attuale periodo storico l'abilismo è estremamente intriso nella vita comunitaria, politica e relazionale. Due sono i principali modelli che danno vita e sostegno all'abilismo: il modello medico e il modello sociale. Il primo fa soprattutto riferimento alla categorizzazione deficitaria e menomativa che in ambito medico viene spesso avanzata in riferimento a persone con disabilità. Tali persone sono infatti inserite in cluster rigidi, con diagnosi che rimandano a deficit e limitazioni da cui è difficile prendere le distanze nella vita di tutti i giorni. Il secondo modello invece sostiene il rifiuto della "variazione dell'essere", della nozione di biodiversità e della categorizzazione delle persone con disabilità. Tale visione sostiene l'importanza di "curare" la persona, ignorando così un concetto inclusivo e una qualsiasi possibile accettazione di tali persone (Wolbring, 2005). Nonostante la grande letteratura presente, il giudizio basato sulle capacità è talmente radicato, e al contempo implicito, nella società che non è quasi mai messo in discussione in quanto strumento di esclusione, ma è piuttosto al contrario idealizzato dalle stesse persone emarginate dall'abilismo. Esse spesso erroneamente tentano di combattere l'abilismo proprio utilizzando quest'ultimo, ribadendo la necessità di un cambiamento di status attraverso slogan come "siamo capaci quanto te" o "possiamo essere come te", andando così a rafforzare, piuttosto che affossare, l'abilismo (Wolbring, 2008).

Harder, Keller e Chopik (2019) hanno condotto uno studio al fine di identificare i predittori dell'abilismo sia implicito che esplicito. Dai risultati è emerso che con il passare degli anni l'abilismo esplicito stia diminuendo sempre più, lasciando tuttavia spazio all'emergere sempre più permeante dell'abilismo implicito. L'abilismo non possiede una direzione

univoca dalle persone senza disabilità verso le persone con, ma è spesso presente anche all'interno dello stesso mondo della disabilità. È infatti stato analizzato nello studio sopra citato un ampio campione di persone con disabilità, portando alla luce come la tendenza a mostrare abilismo possa essere in parte ridotta grazie al contatto con altre persone che condividono la stessa disabilità o comunque che abbiano una disabilità permanente e/o visibile. Con il termine abilismo implicito ci si riferisce a quegli atteggiamenti meno visibili, ma comunque discriminatori, come l'utilizzo di un linguaggio inclusivo scorretto, la dimostrazione di forme di pietismo ingiustificate o di aiuto indesiderato, l'eccessiva celebrazione di attività banalmente ordinarie, come l'uscire la sera, laurearsi o avere dei figli, l'invalidamento, la disumanizzazione o l'oggettivazione (Bogart, & Dunn, 2019). L'abilismo è inoltre fortemente sostenuto dalla percepita necessità della società di celebrare la produttività e la competitività economica come prerequisiti per il progresso (Wolbring, 2008). È proprio per questa radicata convinzione che diventa sempre più difficile contrastare l'abilismo, che non solo non viene diminuito, ma addirittura idealizzato come trampolino per il successo.

Anche all'interno degli enti di beneficenza e dei sistemi di welfare è facilmente riconoscibile la discriminazione data dall'abilismo, poiché spesso persone con disabilità si ritrovano a vivere in piena povertà, senza un lavoro e vittime di violenza, abusi sessuali e infrazioni discriminatorie, con una frequenza significativamente maggiore rispetto al resto della popolazione non disabile (Kress-White, 2009). In uno studio condotto da Nario-Redmond, Kemerling e Silverman (2019) su un campione internazionale di persone con disabilità, si è tentato di studiare le conseguenze che l'abilismo avesse su tale target, mostrando che la forma più frequente di trasgressione sociale fosse l'abilismo paternalistico e che molte forme di abilismo, come per esempio l'infantizzazione, avessero più possibilità di verificarsi nei confronti di persone con disabilità visibili.

L'abilismo deve essere inteso ed analizzato anche in una prospettiva globale: circa 150 milioni di bambini nel mondo sono disabili, di cui l'80% in paesi in via di sviluppo, e una persona su cinque tra le più povere del mondo ha una disabilità, con conseguenti ricadute soprattutto a livello familiare (Kress-White, 2009). Tali dati sono importanti da considerare poiché l'abilismo non porta esclusivamente a pregiudizi o discriminazioni, ma è significativamente correlato anche al concetto di povertà. Milioni di bambini con disabilità, infatti, non hanno accesso ad un'istruzione, proprio in quanto "disabili". L'esclusione dalla scuola e la negazione di un'adeguata istruzione sono tra i principali facilitatori sociali



dell'abilismo (CAACL, 2005). La povertà è dunque da considerare come una reale possibile conseguenza dell'abilismo, poiché, come l'Associazione Canadese per la Vita Comunitaria (CAACL, 2005) afferma, *“l'abilismo contribuisce direttamente all'esclusione dall'istruzione e dalle opportunità di lavoro; all'esclusione da un impegno significativo nei processi politici; [e] all'accesso limitato alle necessità della vita”*. Un pratico esempio di abilismo è il caso del medico Richmond, B.C., condannato dalla Corte Suprema della Columbia Britannica nel 2000 a risarcire con 200.000 dollari una coppia di genitori di un figlio con la sindrome di Down per *“nascita illegittima e stress della situazione”*, poiché il medico non aveva consentito un'amniocentesi alla madre in quanto *“troppo avanti”* nella gravidanza per raccomandare l'aborto. I difensori dei diritti per le persone con disabilità hanno definito tale evento come un'infrazione dei diritti umani per le persone con la sindrome di Down, dato che nella maggior parte dei casi esse vivono una vita relativamente lunga e partecipativa nella società (Blackwell, 2003). Questo è solo uno dei tanti eventi che nascono come conseguenza di insidiose forme di discriminazione, accompagnate da emarginazione sistematica ed esclusione.

Le cause, così come le conseguenze, dell'abilismo sono molteplici e sfociano soprattutto in pregiudizi, stereotipi, stigmatizzazione e paternalismo, ma frequenti e significativi sono anche tutti quegli eventi più espliciti come violenze, abusi e genocidi che ancora al giorno d'oggi molte persone con disabilità devono subire. L'abilismo porta a delineare una marcata linea di margine tra ciò che una persona *“può”* e ciò che *“non può”*, tra ciò in cui *“riesce”* e ciò in cui *“non riesce”*. Le persone con disabilità si sentono dunque inevitabilmente sole in questa lotta contro una società strutturalmente abilista, dovendo scontare costi alti soprattutto a livello interpersonale, di benessere e salute (Wang et al., 2019).

## **2. ABILISMO IN DIVERSI CONTESTI SOCIALI**

### **2.1 Abilismo e Contesto Scolastico**

#### *2.1.1 Teorie e Manifestazioni*

Come già Allport (1954) sosteneva *“nessun bambino nasce con pregiudizi; è nel contesto dell'apprendimento e della struttura sociale che si genera questo pregiudizio”*.

L'abilismo è talmente pregnante nella società che lavora e agisce a livello individuale, culturale e, di conseguenza, istituzionale (Castanneda & Peters, 2000). Tutti questi livelli devono essere presi in considerazione per una spiegazione quanto più completa e accurata di tale fenomeno. La disabilità è spesso inserita e studiata utilizzando etichette ben rigide che mirano prontamente a distinguere disabilità gravi da disabilità lievi, disabilità fisiche da disabilità mentali, senza prendere in considerazione quei costrutti politici, culturali ed economici, come l'abilismo, che influenzano e mettono in discussione questa rigida categorizzazione. L'abilismo costituisce la principale base della convinzione che sia meglio e superiore non avere disabilità piuttosto che averle e che sia più giusto fare le cose nello stesso modo in cui vengono fatte da persone senza disabilità (Storey, 2007). Nonostante i grandi sforzi da parte di molte istituzioni educative e scolastiche nel promuovere una cultura dell'accettazione delle differenze e dell'inclusione, esse frequentemente raggiungono l'obiettivo opposto, ovvero sostengono ed alimentano un abilismo implicito e velato, rimandando ad un'educazione per “loro”. Johnson (2003) sostiene infatti che l'educazione è non inclusiva quando è vista come un “per loro” (persone con disabilità) invece che un “per noi” (persone senza disabilità), andando così a considerare i contributi e gli investimenti come sottrazione ad un noi per dare ad un loro, rimarcando così la “giusta” differenza di trattamento. Le scuole e, in generale, le istituzioni educative devono battersi al fine di includere quel “loro” nel “noi”, cercando di eliminare quegli atteggiamenti sociali che a scuola considerano più giusto camminare piuttosto che usare una carrozzina, parlare piuttosto che scrivere, leggere su carta stampata piuttosto che il Braille, scrivere in modo indipendente piuttosto che usare un correttore automatico, avere amici senza disabilità piuttosto che amici con (Hehir, 2002).

Due sono le principali teorie che spiegano il fenomeno dell'abilismo nei contesti educativi: la teoria della dominanza sociale e la teoria dell'apprendimento sociale. La prima teoria è nata alla fine degli anni '90, con l'obiettivo di studiare e analizzare la discriminazione e il pregiudizio (Sidanius et al., 2004). In relazione all'abilismo essa viene discussa proprio per

comprendere il motivo per cui un gruppo sociale (persone senza disabilità) opprime e discrimina un altro gruppo sociale (persone con disabilità) e perché ciò sia così radicato nella società e di conseguenza difficile da contrastare (Pratto et al., 2006). In particolare modo, la teoria della dominanza sociale sostiene che *“tutte le società abbiano sistemi basati su gerarchie fondate su gruppi di identità sociale”* e che all’interno di queste gerarchie ci sia almeno un gruppo sociale dominante sugli altri e almeno un gruppo sociale subordinato (Kattari, 2015). In relazione all’abilismo nel contesto scolastico, esistono diverse dinamiche che danno prova a tale teoria. Un esempio è quello degli insegnanti che tentano di sensibilizzare e educare gli studenti sul tema della disabilità e dell’abilismo, non essendo però membri di tale minoranza (Marks, 1996). Questo tuttavia potrebbe essere un’arma a doppio taglio: da un lato la presenza di un insegnante non disabile che parla di disabilità potrebbe, in quanto appartenente ad un gruppo di identità sociale dominante, rafforzare il predominio sociale della non disabilità sulla disabilità; dall’altro lato però egli potrebbe anche risultare un “alleato” della disabilità, cercando di sottolineare ed analizzare il proprio privilegio in quanto non disabile e riflettendo con i propri allievi su come questo differenziale di potere si manifesti (Middleton et al., 2009). Secondo la teoria della dominanza sociale, dunque, gli educatori e gli insegnanti devono cercare di essere quanto più inclusivi possibili, cercando di ridurre questa idea di dominanza della non disabilità sulla disabilità, proponendo per esempio materiali scolastici che parlino o che siano scritti da persone con disabilità, incoraggiando gli studenti a discussioni critiche sulla rappresentazione della disabilità a scuola e delle manifestazioni dell’abilismo tra compagni (Kattari, 2015).

Mentre la teoria della dominanza sociale tenta di analizzare e interpretare le cause sottostanti all’abilismo; la teoria dell’apprendimento sociale (Bandura, 1977) ha le potenzialità per essere utilizzata come schema di riferimento per l’implemento di interventi e riforme in contrasto alla cultura abilista. Quest’ultima teoria rappresenta una possibile spiegazione di come i comportamenti dell’essere umano possono essere modificati grazie all’ambiente sociale esterno ed esamina come l’agire umano sia il risultato di credenze e influenze esterne. Nell’ambito scolastico questa teoria può essere utilizzata per la creazione di interventi mirati a educare le persone non disabili all’idea di essere immeritatamente privilegiate e su come questo privilegio non guadagnato rinforzi una cultura abilista. La teoria dell’apprendimento sociale aiuta anche a riconoscere come i gruppi dominanti riescono a ricevere e mantenere il loro dominio (Kattari, 2015). Nello specifico, è possibile far leva su tale teoria al fine di valorizzare le somiglianze tra coloro che hanno una disabilità e coloro

che invece sperimentano questo privilegio non guadagnato, confondendo i confini e riducendo l'alterità. Come Pease (2010) sostiene, infatti, *“le persone abili che riflettono sui propri limiti mentali e fisici hanno maggiori probabilità di identificarsi con le lotte delle persone con disabilità”*. L'abilismo a scuola potrebbe proprio essere contrastato da questa teoria, aiutando insegnanti e alunni a riconoscere i loro privilegi e a sfumare il confine netto tra “loro” e “noi”, essendo così più aperti nel modificare azioni e opinioni. L'obiettivo è quello di creare un ambiente scolastico ed educativo che incoraggi alla riflessione sulle proprie personali limitazioni, favorendo un esame su quelle che sono state, anche solo temporaneamente, le loro disabilità, come una mobilità ridotta post-intervento o un fenomeno di emarginazione dovuto ad un loro difetto. Ognuno è infatti, più o meno inconsciamente, interessato a cosa gli altri pensano delle sue azioni e a come il suo comportamento sia influenzato dalle persone intorno a lui. C'è per questo la tendenza a circondarsi di persone che possano approvare i suoi comportamenti e che dimostrino pensieri e azioni simili. Se insegnanti e alunni sfumassero il loro circolo di relazioni a scuola, aprendolo anche al mondo della disabilità, l'inclusione avverrebbe molto più spontaneamente, riducendo il rischio di cadere in un'educazione al rispetto “per loro” o in interventi finalizzati all'accettazione della diversità tenuti da insegnanti “abili” e socialmente dominanti.

### 2.1.2 Come Contrastare in Modo Pratico l'Abilismo a Scuola

Le due teorie sopra menzionate permettono dunque una comprensione più approfondita di come l'abilismo possa nascere e persistere in un ambiente scolastico. Tali informazioni possono essere utilizzate per l'implemento di interventi e l'attuazione di modifiche che mirino a ridurre l'abilismo in questo contesto.

Diverse sono le forme in cui l'abilismo si manifesta e così di conseguenza diverse sono le modalità con cui è possibile contrastare questo fenomeno all'interno delle aule scolastiche. Nonostante molte scuole si impegnino a promuovere centri e supporti per persone con disabilità, frequenti sono le microaggressioni abiliste che hanno luogo negli ambienti scolastici. In particolar modo queste microaggressioni sono *“brevi e comuni offese quotidiane verbali, comportamentali e ambientali, intenzionali o non intenzionali, che comunicano offese e insulti ostili, sprezzanti o negativi”* (Sue, 2010, p. 6). Nel caso del fenomeno abilista in classe, queste microaggressioni si manifestano in atteggiamenti come complimentarsi con una persona sorda perché parla molto bene, chiedere al gruppo classe di stare in piedi con

il presupposto che tutti siano in grado di alzarsi, scherzare su quanto veloce una persona possa andare utilizzando una carrozzina, dire a qualcuno che è “fortunato” ad avere la possibilità di portare il cane di supporto in classe (Storey, 2007). La consapevolezza è in questo caso l’arma principale che può essere utilizzata: aiutare alunni ed insegnanti senza disabilità a comprendere la loro condizione di privilegio non guadagnato li permette di esaminare il loro comportamento con un occhio alleato. Gli alleati sono *“quegli individui che hanno identità che fanno parte di gruppi che detengono il dominio sociale e che si impegnano a lavorare per cambiare i sistemi di oppressione di cui beneficiano, proprio in quanto aventi privilegi e poteri non guadagnati in base alla loro appartenenza a un gruppo sociale”* (Washington & Evans, 1991). Essere alleati e consapevoli aiuta a porre maggior attenzione nelle parole che si utilizzano e nelle battute che si fanno, e permette di ridurre il divario di potere sociale tra persone con disabilità e senza. Questa consapevolezza può essere allenata a scuola con diverse modalità, come l’inclusione nel contesto scolastico di immagini, ospiti e materiali didattici che parlino di persone con disabilità, piuttosto che l’attenzione, principalmente da parte degli insegnanti, nell’inclusione anche implicita di tutte le possibili “abilità” e disabilità. Questa inclusione si riconosce per esempio nell’offrire attività alternative alla classe o all’istituto che permettano la partecipazione attiva di tutti; usare un linguaggio intenzionale, che aiuti ad essere anche a parole inclusivi (un esempio è preferire le espressioni “comunicare al vostro compagno” o “andate avanti”, piuttosto che espressioni come “parlate con il vostro compagno” o “fate un passo avanti”); includere i sottotitoli nella visione di un film anche se non ci sono alunni con disabilità evidenti in classe (Kattari, 2015). Quest’ultimo è un punto molto importante nella lotta a favore dell’inclusione, poiché l’abilismo non deve essere preso in considerazione solo in presenza di persone con disabilità visibili, ma in qualsiasi contesto sociale. La disabilità non per forza deve essere visibile per essere rispettata, ma è importante abituarsi ad una cultura del rispetto a priori, dove l’inclusione avviene non per contrastare l’esclusione, ma si manifesta in quanto giusta pratica sociale.

Riprendendo ciò che sopra è stato solo accennato, l’inclusione di contenuti inerenti alla disabilità nel curriculum e nelle attività didattiche rappresenta un forte contributo nell’abbattimento dell’abilismo scolastico. Nel tentativo di approcciare quanto più possibile al multiculturalismo, spesso si cerca di inserire contenuti inerenti alle donne o alle persone provenienti da minoranze religiose, etniche e culturali, ma purtroppo non accade lo stesso nel mondo della disabilità. Nei classici curriculum scolastici, così come nei libri di testo, i

riferimenti alla disabilità sono praticamente inesistenti e quest'ultima sembra un tabù di cui non si può parlare. Molte scuole propongono programmi multiculturali che includono giornate e pasti etnici, così come la celebrazione di festività importanti in diverse religioni o la presenza di club e associazioni multiculturali, ma ancora una volta ciò non accade nel contesto della disabilità. Sarebbe dunque importante che gli amministratori considerassero la necessità della formazione di gruppi di pari, club o eventi relativi alla disabilità, come il "Disability Pride" o il club della lingua dei segni (Storey, 2007). Inoltre, come suggerito dagli studenti appartenenti al National Summit on Disability Policy (NCD, 1996), dovrebbe essere resa obbligatoria la partecipazione a programmi di studio e progetti che insegnino la storia della disabilità, atteggiamenti positivi, capacità di ascolto, pazienza e terminologia appropriata.

Gli stessi insegnanti dovrebbero essere introdotti e formati al tema della disabilità, rendendoli consapevoli degli atteggiamenti abilisti presenti a scuola. Sarebbe importante che tale formazione avvenisse prima del loro ingresso come insegnanti, professori o educatori nel mondo scolastico, ma confrontandoci con la realtà, molti di loro ormai sono già di ruolo, ed è quindi necessario e dovuto proporre una formazione anche in itinere. Una formazione svolta da persone con disabilità, invece che da professionisti esterni "abili", arricchirebbe la formazione di esempi ed esperienze personali, andando a ridurre il fenomeno della dominanza sociale precedentemente discusso. È necessario, inoltre, che l'assunzione di insegnanti di sostegno, o altri fornitori di servizi per la disabilità, avvenga in modo sistematico e quanto più frequente possibile, perché essi sono i più qualificati per comprendere la cultura della disabilità e per rendersi modelli di inclusione per i loro studenti e i loro stessi colleghi (Hall, 2002). Nelle scuole, spesso viene assunto personale di diversa provenienza culturale, religiosa e sociale, al fine di promuovere i diritti civili e la diversità culturale, ma purtroppo, ancora una volta, non vale lo stesso per coloro che hanno una disabilità. Quest'ultimi, infatti, vengono generalmente assunti in quanto rimpiazzo ad un posto vacante o per lavorare con studenti con disabilità (Storey, 2007). Assumere personale con disabilità, non solo renderebbe la scuola un posto più inclusivo, ma aiuterebbe gli studenti con disabilità presenti nella scuola ad avere dei modelli di ruolo positivi e dei mentori con cui possono più facilmente identificarsi.

## **2.2 Abilismo e Contesto Lavorativo**

### *2.2.1 La Visione della Disabilità e Manifestazioni dell'Abilismo*

L'abilismo è così determinante nel contesto sociale che inevitabilmente influenza in modo significativo anche l'ambito lavorativo. Essendo così impregnato nel mondo occupazionale, persone con disabilità faticano ad essere considerate, e a considerarsi, "valide e capaci" per avere possibilità di carriera e, in alcuni casi, addirittura per essere semplicemente assunte in una posizione lavorativa per cui magari sono anche professionalmente competenti. Nonostante la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (2007) si sia impegnata nell'affermare il diritto lavorativo e la necessità di inclusione sociale, la disabilità è ancora un grande tabù in molte aziende e contesti lavorativi e coloro che possiedono una disabilità si ritrovano ad affrontare grandi ostacoli nell'accesso a posizioni lavorative e nel riconoscimento delle loro reali competenze generali e specifiche. Ciò che più rinforza la manifestazione dell'abilismo in tale contesto è l'ossessione di privilegiare l'abilità discriminando la (dis)abilità. L'abilismo, infatti, valorizza e privilegia il corpo e la mente abile, andando a marcare le differenze tra come un corpo dovrebbe funzionare in modo "normale" e svalutando gli altri come meno umani (Ho, 2008). In particolare nell'attuale società, il cittadino perfetto è visto come colui che deve essere pronto, e soprattutto in grado, di lavorare e contribuire allo sviluppo della società. C'è una corsa sfrenata da parte dei manager e dei datori di lavoro nel trovare la persona che possa essere quanto più produttiva, veloce ed efficiente possibile, tuffandosi così nella visione abilista del lavoratore, per cui la necessità di efficienza lavorativa predomina sul rispetto dei diritti di inclusione sociale. Coloro che non possiedono dunque quell'insieme di abilità privilegiate sono in un contesto come quello lavorativo esclusi, emarginati e discriminati (Wolbring, 2008).

All'inizio di tale riflessione è fondamentale indagare la visione della disabilità e come essa viene affrontata in questo contesto. Negli ambienti lavorativi, infatti, le persone con disabilità sono comunemente considerate come dipendenti inferiori, "incapaci di svolgere un lavoro impegnativo" (Elraz, 2018), "meno produttive" (Jammaers et al., 2016) o comunque "diverse" dai colleghi normodotati (Mik-Meyer, 2017). Fondamentalmente, l'idea è quella che esse siano disabilite dalla possibilità di essere produttive ed efficienti tanto quanto lo sono i lavoratori senza disabilità, e per questo considerate "inutili" e incatenate in un senso di disoccupabilità. Lo studioso Dobusch (2017, p.493) in una ricerca mostra come la disabilità

sia considerata da diversi datori di lavoro, ma anche dagli stessi dipendenti, come una “devianza negativa incarnata individualmente”.

È fondamentale partire da come la disabilità sia vista a lavoro proprio perché tale visione è la causa di molti comportamenti abilisti. Purtroppo, infatti, la discriminazione non si ferma al momento dell’assunzione, in cui le persone con disabilità incontrano ostacoli significativamente maggiori rispetto al resto dei lavoratori, ma è ben presente anche nella retribuzione e nella mansione. Lo stipendio infatti è generalmente più basso di quello di un collega senza disabilità (Gunderson & Lee, 2016), mentre invece la possibilità di essere licenziati è molto più alta (Mitra & Kruse, 2016). A ciò si aggiunge un sostegno minore da parte dei colleghi (Nelissen et al., 2016) e maggiori limitazioni nelle possibilità di un avanzamento di reddito o di competenze, nonostante essi abbiano una formazione educativa adatta. I lavoratori con disabilità sono spesso inseriti in mansioni subordinate alla supervisione di colleghi e le loro disabilità fisiche e/o cognitive vengono utilizzate per assumerli in alcune mansioni “scomode” come la gestione di macchine rumorose per persone sorde o l’assegnazione di compiti ripetitivi per persone autistiche o con ritardi cognitivi (Kumar et al., 2014). I loro lavori, quindi, sono spesso strutturati al fine di “trarre vantaggio” dalla disabilità, piuttosto che rendere più favorevoli le postazioni e gli ambienti di lavoro.

Gli stessi lavoratori con disabilità sostengono di non sentirsi a loro agio nel posto di lavoro e di percepire l’esclusione causata dalla negazione, da parte di colleghi e datori, di una considerazione responsabile e imprenditoriale della loro persona (Vanderkinderen, et al., 2012). La maggior parte delle ricerche scientifiche si concentra soprattutto sulla percezione del contesto lavorativo nei confronti di persone con disabilità, e solo limitati studi portano alla luce l’impatto che l’abilismo ha sulle persone con disabilità. Un’interessante ricerca di Elzar (2013) mostra come i dipendenti con problemi di salute mentale tendano a nascondere la loro disabilità, spesso sacrificando la loro salute al fine di riuscire ad allinearsi con quelle che sono le idee del lavoratore ideale, perfetto e soprattutto “occupabile”. Questo è ciò che accade comunemente nei contesti lavorativi: la disabilità viene nascosta per sfumare il confine tra lavoratore produttivo e lavoratore con disabilità, e le stesse vittime di tale sistema spesso, per esigenze economiche o anche semplicemente per un minimo raggiungimento di autonomia, accettano incarichi e mansioni sottovalutate, senza far valere la loro professionalità e competenza.



### 2.2.2 L'Abilismo come Principio Organizzativo della Forza Lavoro

L'idea principale, dunque, è esattamente quella di contrapporre il lavoratore con disabilità al lavoratore senza disabilità creando così una dicotomia da cui è difficile prendere le distanze. L'abilismo opera come principio di organizzazione della forza lavoro (William & Marvin, 2012), in cui la dicotomia abilità-disabilità viene utilizzata al fine di regolare e definire l'identità dei lavoratori con disabilità, contrapponendo quest'ultima all'idea del lavoratore ideale. Le persone con disabilità vengono utilizzate come "esempio negativo" per rendere evidente ciò che non dovrebbe essere il perfetto lavoratore. Questo non necessariamente deve avvenire in modo diretto ed esplicito, definendo a parole ed espressioni l'identità "sbagliata" del lavoratore con disabilità, ma si può manifestare sotto diverse forme, mantenendo però sempre lo stesso obiettivo: definire un'identità "disabile" al fine di *"promuovere identità e comportamenti dei lavoratori che siano funzionali al raggiungimento di specifici obiettivi organizzativi"* (Jammaers & Zanoni, 2021).

Diverse aziende hanno cercato di raggiungere tale obiettivo nel modo più discreto e velato possibile. Una forma di abilismo è proprio quella di tentare di eliminare la concezione di disabilità nel contesto lavorativo, cercando di includere l'identità del lavoratore con disabilità nell'identità del lavoratore ideale, sottolineando le loro somiglianze essenziali. Anche se a primo impatto questa modalità potrebbe apparire inclusiva e curante dell'accesso di tutti nel mondo lavorativo, essa è purtroppo in realtà sostenitrice di pratiche abiliste. Questa modalità non tiene infatti conto delle reali differenze tra persone con e senza disabilità, ma al contrario chiede di nascondere le proprie disabilità e di assumersi la responsabilità di soddisfare le aspettative fondate sulla normalità, non garantendo così un accesso alle necessarie mansioni lavorative individualizzate (Jammaers & Zanoni, 2021).

Un'altra modalità, già sopra accennata, è quella di utilizzare in modo esplicito l'identità del lavoratore con disabilità – in particolar modo quella di coloro che sono indesiderati in azienda, ma che non possono essere licenziati – come negazione dell'identità del lavoratore ideale. Questa concezione è particolarmente problematica non solo perché nega completamente un qualsiasi tipo di valorizzazione del lavoratore con disabilità, ma addirittura attribuisce loro il compito di rappresentare la parte peggiore del lavoratore ideale, che potenzialmente loro stessi potrebbero essere. Essi vengono sfruttati per sostenere tutto ciò che non deve essere la norma lavorativa ideale e purtroppo spesso la situazione obbliga loro ad accettare questa attribuzione, senza possibilità di rivendicazione dei propri diritti.

Accettare un'identità "deformata" spesso è, più che una scelta, un obbligo per non perdere un lavoro retribuito ed evitare così la pressione della società sulle persone disoccupate e/o per reali necessità finanziarie. L'accettazione dell'identificazione con questa identità negativa, quindi, spesso non è solamente un bisogno psicologico, ma anche e soprattutto una necessità pratica, poiché nelle società contemporanee il lavoro retribuito è diventato una condizione essenziale della cittadinanza (Foster & Wass, 2013).

Una terza modalità con cui l'abilismo si manifesta come principio organizzativo negli ambienti lavorativi è quello per cui si tenta di abbattere la gerarchia che implicitamente si trova nella dicotomia abilità-disabilità al fine di valorizzare entrambi i lavoratori come ideali, distinti e reciprocamente dipendenti. Si tenderebbe dunque a non considerare più la superiorità dell'abilità nei confronti della disabilità, ma piuttosto a definirle separate e per questo diverse. Il focus non sta dunque in ciò che le persone con disabilità non possono fare, ma nell'assunzione di lavoratori che possano essere quanto più vari possibili, mossi dall'idea che tutti sono potenzialmente in grado di dare un contributo. Anche questa modalità potrebbe apparentemente mostrarsi come una giusta arma contro l'abilismo ma, nonostante sia sicuramente meno discriminante delle due modalità sopra elencate, rappresenta comunque un motivo per il datore di lavoro di assumere il dipendente con disabilità non tanto per le sue competenze, ma piuttosto in virtù del diritto di essere inserito. È facile in questa modalità cadere nella concezione per cui "ti assumo perché hai una disabilità e potenzialmente potresti essere abile tanto quanto i dipendenti non disabili". Ancora una volta si torna così nella concezione dell'uomo abile che aiuta l'uomo disabile concedendogli un lavoro *nonostante* la sua disabilità (Jammaers & Zanoni, 2021).

### *2.2.3 Come Contrastare in Modo Pratico l'Abilismo a Lavoro*

Ancora una volta l'arma principale contro l'abilismo è la consapevolezza. Rendere datori di lavoro, manager e colleghi consapevoli delle pratiche abiliste che spesso inconsapevolmente mettono in atto, permette di riflettere sui loro comportamenti e le loro azioni prima di poter essere alleati di una tale discriminazione sociale. Il miglior modo per aumentare tale consapevolezza in ambito lavorativo è soprattutto l'introduzione di corsi di formazione che non solo vadano a discutere di tutti quei pregiudizi e comportamenti discriminatori messi in atto a livello individuale, ma anche quelle pratiche sociali discriminatorie che sono spesso condivise nel posto di lavoro. È importante comprendere

quale sia la visione della persona con disabilità nel posto di lavoro e far leva sull'impegno personale e sociale che ognuno può apportare al fine di ridurre l'abilismo.

Le organizzazioni devono impegnarsi al fine di contrastare consapevolmente l'abilismo istituzionalizzato soprattutto riducendo la violenza sistematica dettata dal binomio abilità-disabilità in tutte le sue forme (Jammaers & Zanoni, 2021). Molti sono i posti lavorativi che hanno lottato nella speranza di ridurre la forza organizzativa di tale binomio ma, come precedentemente è stato già ampiamente spiegato, purtroppo i risultati hanno portato a nuove forme di abilismo, spesso addirittura più implicite e radicate. In questo caso, l'azione migliore è quella di attribuire un significato positivo ad un'identità altrimenti discriminata, distanziandosi dal binomio e piuttosto creando un *business case* per le disabilità specifiche, capovolgendo così il concetto stesso di abilismo (Baldrige & Kulkarni, 2017). In questo modo la disabilità non verrebbe più considerata in relazione all'abilità, ma sarebbe trattata come qualcosa di diverso, con specificità e profili individualizzati.

Anche i lavoratori con disabilità possono in questo caso contribuire alla riduzione dell'abilismo lavorativo, o per lo meno aiutare nel raggiungimento di una consapevolezza collettiva. In particolar modo essi possono battersi attraverso il "*disimpiego del proprio corpo come oggetto politico per affermare una visione di sé privilegiata*" (Courpasson & Monties, 2017). Da un lato possono smettere di nascondere e iniziare a mostrare e parlare delle proprie disabilità in un contesto lavorativo in cui esse sono spesso un tabù da non nominare. Così facendo contribuiscono a decostruire il controllo sistematico che i lavoratori senza disabilità esercitano sui colleghi con disabilità, avvicinandosi all'idea di essere anche loro lavoratori liberi e autonomi (Brown & Coupland, 2005). Dall'altro lato, al contrario, i lavoratori con disabilità possono contribuire nascondendo la loro disabilità all'organizzazione, dimostrando così una potente forma di resistenza di fronte alle pratiche socio-ideologiche che promuovono invece la chiara esposizione di quest'ultima (Musson & Duberley, 2007). L'abilismo è, infatti, talmente impregnato nell'ambito lavorativo che deve essere affrontato da più fronti, attraverso un contributo della comunità con disabilità, in combinazione ai "leader impegnati, politiche formali e l'assegnazione della responsabilità organizzativa per il cambiamento a manager e *task force* specializzati" (Araten-Bergman, 2016).

## 2.3 Abilismo e Contesto Sportivo

### 2.3.1 Manifestazioni e Visione Sportiva della Disabilità

*“La società dispone di un insieme prescritto di standard in base ai quali ci misuriamo tutti, e quando la composizione o la funzione biologica di qualcuno non soddisfa questi standard, si presume che egli sia inferiore ed è soggetto a una diminuzione dell’inclusione nella società”* (Devine, 1997). L’ambito sportivo è uno dei contesti in cui questo insieme di standard acquisisce maggior forza e sostegno. Lo sport, infatti, ha il primato nell’esaltazione del corpo perfetto, allenato ed adeguato, dimostrando poca tolleranza nell’accettazione della diversità corporea. L’obiettivo chiave, infatti, è proprio quello di scindere gli atleti secondo alcune caratteristiche come la forza fisica, la velocità o la resistenza (Brittain, 2004). Lo sport è progettato proprio per evidenziare e definire gli estremi della perfezione fisica corporea, trasmettendo così l’idea che lo sport sia accessibile e “adatto” solo per persone senza disabilità. Sportivi con disabilità sono invece considerati come la rappresentazione di un’imperfezione biologica, e la società stessa sostiene l’idea che per loro non ci sia “un bisogno culturalmente riconosciuto di competizione e sport al di là dei programmi terapeutici” (Mastro et al., 1988). È così che molto facilmente persone con disabilità vengono escluse da attività sportive in quanto incapaci di riuscire a soddisfare quegli standard fisici e di prestazione che si sono creati nel corso del tempo solo sulla base di questo “ideale corpo perfetto”.

Numerose ricerche sono state condotte al fine di analizzare l’impatto che l’abilismo ha nel mondo sportivo e lo studioso Brittain (2004) ha rilevato come esistano molteplici barriere ambientali e attitudinali alla partecipazione sportiva di persone con disabilità, e Hoekstra et al. (2018) affermano come quest’ultime siano statisticamente meno attive fisicamente rispetto alle persone senza disabilità. In uno studio dello Sport England (2001, p. 42) si è dimostrato come il 19% degli intervistati con disabilità dichiara di non partecipare ad alcuna attività sportiva a causa dell’inibizione percepita dal confronto con gli altri o della discriminazione da parte del pubblico. Gli stessi genitori di molti ragazzi e ragazze con disabilità si rifiutano di iscrivere il proprio figlio o la propria figlia ad attività fisiche potenzialmente benefiche, fisicamente e socialmente, per paura che possano farsi male, che siano incapaci o derisi (Thierfeld & Gibbons, 1986). L’attività fisica è infatti spesso vista come mera forma di riabilitazione fisica per persone con disabilità, senza considerare la possibilità che essa possa effettivamente essere utile anche per la salute e la sfera

relazionale di queste persone (Brittain, 2004). Sono stati infatti studiati numerosi benefici nel praticare uno sport soprattutto a livello psicosociale, come maggiore responsabilizzazione, capitale sociale, senso di appartenenza ad un gruppo e una migliore percezione di sé che contribuisce positivamente alla salute psicologica (Jeffress & Brown, 2017). Tuttavia, sono stati anche studiati gli effetti negativi che questa attività fisica potrebbe portare nella vita di atleti con disabilità, tra cui per esempio il necessario confronto con una propria “deviazione dalle norme corporee” richieste nel mondo sportivo, con una conseguente considerazione del proprio corpo, e delle proprie abilità, come inferiore o meno apprezzato (Brittain, 2004). Inoltre, essi sono spesso soggetti ad interazioni negative con gli atleti senza disabilità, come per esempio le fissazioni, le prese in giro o gli insulti, che frenano ed ostacolano una potenziale relazione positiva. Martin (2010) ha dimostrato come bambini senza disabilità mostrano alti livelli di preoccupazione nel diventare le vittime di tali interazioni negative nel caso siano visti insieme a bambini con disabilità. In questo modo l'abilismo, in forma di chiusura sociale e dominanza di un gruppo su un altro, acquista implicitamente valore già a partire da giovani, in contesti ricreativi come lo sport.

Questa marcata discriminazione della disabilità nel mondo sportivo è diventata nel corso degli anni una preoccupazione generalizzata a livello globale, e per questo si è cercato di promuovere delle legislazioni a favore dell'inclusione, come quella della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, in cui l'articolo 30 sostiene il diritto inviolabile delle persone con disabilità alla partecipazione ad “iniziative culturali, di svago, tempo libero e sport” (Márton et al., 2013). Stanno avanzando in maniera sempre più significativa richieste esplicite di consentire, in quanto società inclusiva e globale, a gruppi oggetti di discriminazioni, come quello della disabilità, di contribuire in modo più ampio e partecipe alla società (UN, 2016). Il principale punto di interesse risiede proprio nel principio per cui tutti i corpi dovrebbero essere accettati con le proprie condizioni e considerati dello stesso valore, includendo corpi percepiti come strani, diversi o bisognosi di trattamenti individualizzati.

Quelli appena citati sono sicuramente passi avanti importanti, che danno speranza ad un'eliminazione di quelle barriere socialmente imposte che difficilmente permettono l'accesso in modo inclusivo a tutti. Tuttavia, l'abilismo permane in modo massivo nell'ambito sportivo, in cui gli stessi club sportivi non “osano” offrire opportunità durature e di alta qualità a persone con disabilità (Sotiriadou & Wicker, 2014). L'abilismo si manifesta, oltre che in

tutti i preconcetti degli atleti senza disabilità di cui sopra trattato, anche negli stessi atleti con disabilità che presentano bassa autovalutazione delle loro capacità, paura del fallimento e timore di risultare ridicoli (Brittain, 2004).

### *2.3.2 Come Contrastare in Modo Pratico l'Abilismo nello Sport*

Trovare delle soluzioni che contrastino l'abilismo intriso in modo così vincolante nel mondo dello sport diventa quasi un obbligo alla luce di tutti i benefici che uno sport, e in generale l'attività fisica, porta alle persone che lo praticano. Tuttavia, purtroppo tali benefici non sono così presenti nella vita sportiva di persone con disabilità, poiché spesso esse devono confrontarsi con una realtà abilista e non inclusiva. Hargreaves (2000) ha evidenziato come in generale persone con disabilità mostrino una bassa autostima risultante dal confronto con continue percezioni negative da parte della società sulla loro capacità di svolgere dei compiti e dal bombardamento costante di immagini di perfezione fisica proposte. Seymour (1989, citato in Hargreaves, 2000) afferma: *"Il corpo in cui vivo è visibile agli altri, è oggetto di attenzione sociale. Imparo a conoscere il mio corpo dalle espressioni che vedo negli altri. Queste interazioni con gli altri forniscono dati visivi critici per la mia autoconoscenza"* (p. 185). In una società che insegna continuamente a rifiutare la vecchiaia e la disabilità, è inevitabile che ci sia una tendenza ad essere "abili" e giovani. È così quindi che atleti con disabilità non riescono a trarre vantaggio dallo sport per migliorare la loro autostima, come comunemente avviene con atleti senza disabilità, ma piuttosto si sentono continuamente messi in discussione dagli stereotipi anti-atletici percepiti.

Un altro beneficio che atleti senza disabilità comunemente riscontrano è quello di migliorare la percezione di sé stessi come persone autonome e indipendenti, cosa che, ancora una volta, non accade con atleti con disabilità. Essi, infatti, si confrontano con l'idea che ogni persona, soprattutto se adulta, debba essere in grado di "badare a sé stessa" e ai propri bisogni, senza la necessità di chiedere aiuto a terzi. Questo li porta a sentirsi un peso anche in ambito sportivo, dove in alcuni momenti potrebbero necessitare di un aiuto esterno. È così che, invece di approdare ad una concezione rafforzata di autonomia, essi sentono piuttosto una dipendenza ancora più marcata dal mondo esterno, evitando a priori di fare richieste "scomode" alla società, e a partecipare così ad attività sportive (Brittain, 2004). Il formato e le regole socialmente costruite rendono così lo sport quasi una zona proibita a persone con disabilità, non permettendo a quest'ultime i benefici e vantaggi che il resto degli atleti ne traggono.

Lo sport comunitario è una forma di disposizione che tenta di contrastare le disuguaglianze sociali nell'accesso allo sport e, più in generale, alle attività ludico-ricreative. Esso è proposto come un'alternativa, o integrazione, alle opportunità di partecipazione più tradizionali che sono per anni state dominate solo da alcune fasce di popolazione (Hylton & Totten, 2013). Gli sport comunitari hanno cercato di aprire le loro porte il più possibile a qualsiasi persona, con le sue diverse potenzialità e caratteristiche, tentando proprio di contrastare l'abilismo pervasivo che ostacola spesso il loro accesso. Sicuramente la loro presenza è un passo avanti importante, ma diversi studi hanno purtroppo confutato l'idea di inclusione proposta da questi sport comunitari, dimostrando invece che nonostante le aspettative di questi club di sviluppare ambienti accoglienti e inclusivi, esse non mettono in discussione l'idea per cui avere una disabilità ti impedisce di partecipare allo sport con gli stessi diritti di tutti gli altri atleti. Questi sport comunitari comunque portano avanti un'idea per cui gli sportivi con disabilità deviano dalle attività e modalità principali dello sport, richiedendo risorse altre che altrimenti non sarebbero richieste.

Per riuscire realmente a contrastare l'abilismo all'interno di questi sport comunitari, ed in generale nel mondo dello sport, è necessario sfidare la marcata tensione esistente tra successo competitivo e partecipazione per tutti (Spaaij et al., 2018). La logica della vittoria necessita di adattarsi alla logica dell'inclusione al fine di rivalutare la partecipazione singola di ogni atleta all'interno della squadra. Nella gran parte degli sport comunitari infatti spesso si riconoscono due diverse strategie messe in atto, entrambe molto abiliste e poco inclusive: la prima elimina e sostituisce l'ambiente competitivo con un ambiente più individualizzato o cooperativo, *“riconoscendo che esistono molte modalità diverse per esprimere in modo creativo il proprio potenziale al di là della mera performance competitiva”* (Valet, 2016); la seconda accetta la competizione a patto che permanga una partecipazione separata, con gruppi di abilità segregati.

Il baskin, uno sport inventato nel 2003 a Cremona in un contesto scolastico, è l'unione di due parole, basket e inclusivo, e si ispira proprio al basket classico per proporre una strategia che possa contrastare le due sopra citate. Questo sport si propone di ridurre la standardizzazione e la segregazione, attraverso un'ottica per cui atleti con e senza disabilità giocano, competono e contribuiscono con la stessa importanza all'interno della squadra, tenendo però in considerazione le abilità, le competenze e le potenzialità di ogni singolo giocatore. Ciò che rende il baskin diverso da altri sport comunitari è proprio la prospettiva

per cui la cooperazione con il mondo della disabilità diventa un obbligo, e una convenienza, a cui è impossibile rinunciare per la vincita della squadra. In uno studio di Amatori et al. (2019) si è infatti dimostrato come il risultato finale di una partita di basket sia mediamente condizionato al 28,2% da punti segnati da atleti con disabilità gravi, dimostrando come la disabilità sia protagonista non indifferente in questa disciplina.

La partecipazione inclusiva nel mondo sportivo implica quindi una cultura che rispetti *“il 'diritto di accesso' per superare l'esclusione, il 'diritto di condivisione' per superare la segregazione e il 'diritto di scelta' per superare l'assistenzialismo”* (Valet, 2016). L'idea di sport deve essere rivalutata, non considerando più lo sport come un oggetto sacro che non può essere modificato, dotato di regole standard calibrate sulla “popolazione d'élite”, ma piuttosto necessita di essere rivalutato e progettato per adattarsi alle persone nelle loro diverse potenzialità. Questo non può e non deve avvenire solo a livello culturale ma, soprattutto nell'ambito sportivo, anche a livello tecnico. Le regole sportive dovrebbero prevedere un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, oggettivamente basato sulle diverse capacità personali. Se si vuole approdare ad un'idea sempre più vicina all'inclusione è necessario che le regole non siano uguali per tutti, proprio perché non tutti siamo uguali. Il basket, così come altri sport che negli ultimi anni stanno nascendo proprio con queste finalità, tenta di valorizzare soprattutto la performance relativa, piuttosto che quella assoluta, trasmettendo il messaggio per cui lo sport debba passare da un eroismo privilegiato ad uno più meritato, pluralista e democratico (Valet, 2016).



### 3. DISCUSSIONE E CONCLUSIONE

In questo elaborato sono state ampiamente discusse l'influenza e le conseguenze dell'abilismo in diversi ambiti estremamente importanti a livello sociale, quali quello scolastico, educativo e sportivo, dimostrando così come l'abilismo sia importante da considerare nelle pratiche di inclusione, ma soprattutto evidenziando la necessità di essere consapevoli di tale fenomeno al fine di agire contrastandolo. Gli attivisti con disabilità fanno la differenza ma non sono abbastanza, è necessaria la presenza di efficaci alleati alla disabilità che contribuiscano alla difesa dei diritti civili e di inclusione (Bogart, & Dunn, 2019). La lotta contro l'abilismo deve essere attuata anche da coloro che non sono vittime, ma carnefici, di questo fenomeno, poiché la consapevolezza delle proprie azioni, del proprio linguaggio e dei propri atteggiamenti aiuta l'inclusione e riduce i pregiudizi. Nella società attuale è presente un'accettazione dell'abilismo e della discriminazione della disabilità che si presenta quasi inconscia, ma è necessario guardare ai concetti di abilità e disabilità in maniera più coerente e soprattutto realistica (Wolbring, 2008). La sfida per qualsiasi sostenitore della lotta all'abilismo è proprio quella di dimostrare come la considerazione del valore delle persone con disabilità *“modelli i parametri etici che definiscono le libertà e le opportunità”* (Kress-White, 2009). I valori della società riflessi nelle istituzioni hanno un duplice potere significativo nel proteggere, ma al contempo diminuire o addirittura dissolvere, i diritti delle persone con disabilità. È fondamentale dunque approdare ad una rivalutazione strutturale, istituzionale e sociale che possa permettere di conseguenza atteggiamenti personali coerenti.

La consapevolezza, che rappresenta in diversi aspetti l'arma principale a favore del cambiamento, non si riferisce solo a coloro che attuano comportamenti abilisti, ma anche alle stesse vittime di tale fenomeno. La disabilità possiede una caratteristica distintiva che non condivide con quasi nessun altro gruppo culturale minoritario: nella grande maggioranza dei casi, le persone con disabilità non abitano e non crescono con familiari che appartengono alla stessa minoranza. Altri fenomeni, quali il razzismo o il sessismo, sono condivisi da uno stesso nucleo familiare, in cui spesso è possibile trovare sostegno e identificazione. Ciò non accade per la disabilità, e dunque il processo di formazione dell'identità in persone con disabilità è reso ancor più difficile da un'emarginazione sociale che si estende anche nel proprio nucleo familiare (Gilson et al., 1997). Perciò la consapevolezza della propria condizione, ma soprattutto della discriminazione associata, è un processo complesso e delicato, che riguarda la stessa identità dell'individuo che si

confronta con un ambiente esterno in cui non può identificarsi e che sente essere poco accogliente nei confronti della sua disabilità.

Quando si sente parlare di caricature di persone straniere come ignoranti, sporche o intellettualmente inferiori, spesso si attiva una mobilitazione sociale e politica che nel corso degli anni si è sensibilizzata sempre più su questa tematica. Purtroppo, però non accade lo stesso in presenza di rappresentazioni, come quelle sopra citate, di persone con disabilità come non professionali, indifese, ignoranti o pigre. Spesso la protesta contro queste caricature risulta essere una lamentela ingiustificata e difficilmente si assiste a mobilità politiche o sociali associate (Ford, 2009, p. 16).

La necessità è perciò quella di approdare a quello che viene chiamato “diritto di appartenenza”, nozione spesso utilizzata in argomentazioni sui diritti umani per *“descrivere l'inclusione di tutte le persone con le loro disposizioni, e per proibire l'esclusione di qualsiasi categoria di persone”* (Kress-White, 2009). L'inclusione è in questo caso vista in termini di appartenenza, proprio perché la disabilità appartiene alla società e all'umanità esattamente quanto l'abilità. È necessaria un'uguaglianza sostanziale al fine di assicurare a chiunque un accesso e delle opportunità di partecipazione, scolastiche, lavorative o sportive, che tutte le altre persone considerano invece come scontate (Greschner, 2002).

L'abilismo esiste ed ha una grande influenza, ma con piccoli contributi da parte di ognuno è possibile ridurre tale fenomeno e contribuire ad una società strutturalmente più inclusiva. È importante riconoscere come questa accettazione e sostegno nei confronti della “diversità delle capacità” sia tanto importante quanto la considerazione anche di altre diversità (Wolbring, 2008). Guardare alle politiche dell'abilismo in un'ottica più ampia permette di riconoscere le diverse capacità non sono nel contesto di persone con disabilità, ma attraverso una prospettiva culturale più ampia. L'abilismo non parla solo alla e di disabilità, ma si interessa anche di molte altre tematiche tra cui le diversità di genere, culturali, di ricchezza, di orientamento sessuale. Maggiormente l'abilismo viene riconosciuto, e più facilmente può essere contrastato, dando vita ad una società che educa alla valorizzazione di ciò che è diverso e trae beneficio da ciò che “non rispettando gli standard” riesce a dare contributi fuori dall'ordinario.

#### 4. BIBLIOGRAFIA

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Addison-Wesley
- Amatori, S., Sisti, D., Bensi, R., Vandoni, M., Calavalle, A. R., Gervasi, M., Lauciello, R., Montomoli, C., & Rocchi, M. (2021). Baskin – a new basketball-based sport for reverse-integration of athletes with disabilities: an analysis of the relative importance of player roles, *Sport in Society*, 24:2, 277-285. <https://doi.org/10.1080/17430437.2019.1640212>
- Araten-Bergman, T. (2016). Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1510–1530. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128466>
- Baldrige, D. C., & Kulkarni, M. (2017). The shaping of sustainable careers post hearing loss: Toward greater understanding of adult onset disability, disability identity, and career transitions. *Human Relations*, 70, 1217-1236. <https://doi.org/10.1177/0018726716687388>
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Blackwell, T. (2003). Doctor to pay \$200,000 in wrongful birth suit. *National Post*, (5,79).
- Bogart, K. R., & Dunn, D. S. (2019). Ableism Special Issue Introduction. *Journal of Social Issue*. <https://doi.org/10.1111/josi.12354>
- Brittain, I. (2004). Perceptions of Disability and their Impact upon Involvement in Sport for People with Disabilities at all Levels. *Journal of Sport and Social Issues*, 28(4), 429–452. <https://doi.org/10.1177/0193723504268729>
- Brown, A. D., Coupland, C. (2005). Sounds of silence: Graduate trainees, hegemony and resistance. *Organization Studies*, 26, 1049–1069. <https://doi.org/10.1177/0170840605053540>
- Canadian Association for Community Living. (2005). *Disability, international development and inclusion*. Toronto, Canada: CACL.
- Castanneda, R., & Peters, M. L. (2000). *Readings for Diversity and Social Justice: An Anthology on Racism, Sexism, Antisemitism, Heterosexism, Classism, and Ableism* (pp. 319–323). New York: Routledge.
- Cherney, J. (2011). The Rhetoric of Ableism. <http://dx.doi.org/10.18061/dsq.v31i3.1665>

- Courpasson, D., & Monties, V. (2017). 'I am my body': Physical selves of police officers in a changing institution. *Journal of Management Studies*, 54, 32–57.  
<https://doi.org/10.1111/joms.12221>
- Devine, M. A. (1997). Inclusive leisure services and research: A consideration of the use of social construction theory. *Journal of Leisurability*, 24(2), 3-11.
- Dobusch, L. (2017). Gender, dis-/ability and diversity management: Unequal dynamics of inclusion?. *Gender, Work & Organization*, 24(5), 487-505.  
<https://doi.org/10.1111/gwao.12159>
- Elraz, H. (2013). The'sellable semblance': Employability in the context of mental-illness. *Ephemera*, 13(4), 809.
- Elraz, H. (2018). Identity, mental health and work: How employees with mental health conditions recount stigma and the pejorative discourse of mental illness. *Human Relations*, 71, 722–741. <https://doi.org/10.1177/0018726717716752>
- Ford, A. (2009). It's not just about racism, but ableism. *Diverse: Issues in Higher Education*, 26(4), 16.
- Foster, D., Wass, V. (2013). Disability in the labour market: An exploration of concepts of the ideal worker and organisational fit that disadvantage employees with impairments. *Sociology*, 47, 705–721. <https://doi.org/10.1177/0038038512454245>
- Ghirotto, L. (2020). Phenomenology and Physical Disability: for a Non-normate Body Policy. *Encyclopaideia*, 24(56), 59–77. <https://doi.org/10.6092/issn.1825-8670/10620>
- Gilson, S. F., Tusler, A., & Gill, C. (1997). Ethnographic research in disability identity: Self-determination and community. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 9, 7–17.  
<https://doi.org/10.3233/JVR-1997-9103>
- Greschner, D. (2002) The purpose of Canadian equality rights. *Review of Constitutional Studies*. Alberta Law Review and Center for Constitutional Studies, 6, 291.
- Gunderson, M., & Lee, B. Y. (2016). Pay discrimination against persons with disabilities: Canadian evidence from PALS. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1531–1549. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1072106>

- Hall, J. P. (2002). Narrowing the Breach: Can Disability Culture and Full Educational Inclusion Be Reconciled? *Journal of Disability Policy Studies*, 13(3), 144–152.  
<https://doi.org/10.1177/10442073020130030201>
- Harder, J., Keller, V. N., & Chopik, W. J. (2019). Demographic, experiential, and temporal variation in ableism. *Journal of Social Issues*, 75(3), 683-706.  
<http://doi.org/10.31234/osf.io/drswv>
- Hargreaves, J. (2000). *Heroines of sport: The politics of difference and identity*. Routledge.
- Hehir, T. (2002). Eliminating ableism in education. *Harvard Educational Review*, 72, 1–32.  
<https://doi.org/10.17763/haer.72.1.03866528702q2105>
- Ho, A. (2008). The individualist model of autonomy and the challenge of disability. *Journal of Bioethical Inquiry*, 5(2–3), 193–207. <https://doi.org/10.1007/s11673-007-9075-0>
- Hoekstra, F., Roberts, L., van Lindert, C., Martin Ginis, K. A., van der Woude, L. H. V., & McColl, M. A. (2018). National approaches to promote sports and physical activity in adults with disabilities: Examples from the Netherlands and Canada. *Disability and Rehabilitation*. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1423402>
- Hylton, K., & Totten, M. (2006). Community sports development. In *Sports Development* (pp. 80-112). Routledge.
- Jammaers, E., & Zanoni, P. (2021). The identity regulation of disabled employees: Unveiling the ‘varieties of ableism’ in employers’ socio-ideological control. *Organization Studies*, 42(3), 429-452. <https://doi.org/10.1177/0170840619900292>
- Jammaers, E., Zanoni, P., & Hardonk, S. (2016). Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees’ discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. *Human Relations*, 69, 1365–1386.  
<https://doi.org/10.1177/0018726715612901>
- Jeffress, M. S., & Brown, W. J. (2017). Opportunities and benefits for powerchair users through power soccer. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 34(3), 235–255.  
<https://doi.org/10.1123/apaq.2016-0022>
- Johnson, M. (2003). *Make Them Go Away: Clint Eastwood, Christopher Reeve & the Case Against Disability Rights*. Louisville, KY: Advocado Press.

- Kattari, S. K., Olzman, M., & Hanna, M. D. (2018). "You Look Fine!": Ableist Experiences by People With Invisible Disabilities. *Affilia*, 33(4), 477-492.  
<http://doi.org/10.1177/0886109918778073>
- Kattari, S.K. (2015). Examining Ableism in Higher Education through Social Dominance Theory and Social Learning Theory. *Innov High Educ* 40, 375–386.  
<https://doi.org/10.1007/s10755-015-9320-0>
- Kress-White, M. (2009). *The quest of inclusion: Understandings of ableism, pedagogy and the right to belong* (Doctoral dissertation). <http://hdl.handle.net/10388/etd-09202009-155437>
- Kumar, A., Kothiyal, N., Hiranandani, V., & Sonpal, D. (2014). Ableing work, Disableing workers?. *Development in practice*, 24(1), 81-90.  
<http://doi.org/10.1080/09614524.2014.867302>
- Marks, D. (1996). V. Able-bodied dilemmas in teaching disability studies. *Feminism & Psychology*, 6(1), 69-73. <https://doi.org/10.1177/0959353596061009>
- Martin, J. J. (2010). The psychosocial dynamics of youth disability sport. *Sport Science Review*, 19(5–6), 49–69. <https://doi.org/10.2478/v10237-011-0032-9>
- Márton, S. M., Polk, G., & Fiala, D. R. C. (2013). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities. USA: United Nations.*
- Mastro, J. V., Hall, M. M., & Canabal, M. Y. (1988). Cultural and attitudinal similarities—females and disabled individuals in sports and athletics. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 59(9), 80-83. <https://doi.org/10.1080/07303084.1988.10606324>
- Middleton, V. A., Anderson, S. K., & Banning, J. H. (2009). The journey to understanding privilege: A meta-narrative approach. *Journal of Transformative Education*, 7(4), 294-311.  
<https://doi.org/10.1177/1541344610386868>
- Mik-Meyer, N. (2017). Disability, sameness, and equality: Able-bodied managers and employees discussing diversity in a Scandinavian context. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 19, 129–139. <https://doi.org/10.1080/15017419.2016.1224201>
- Mitra, S., & Kruse, D. (2016). Are workers with disabilities more likely to be displaced? *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1550–1579.  
<http://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137616>

- Musson, G., Duberley, J. (2007). Change, change or be exchanged: The discourse of participation and the manufacture of identity. *Journal of Management Studies*, 44, 143–164. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00640.x>
- Nario-Redmond, M. R., Kemerling, A. A., & Silverman, A. (2019). Hostile, benevolent, and ambivalent ableism: Contemporary manifestations. *Journal of Social Issues*, 75(3), 726–756. <https://doi.org/10.1111/josi.12337>
- National Council on Disability. (1996). *Achieving independence: The challenge for the 21st century*. Washington, DC: Author.
- Nelissen, P. T., Hülshager, U. R., van Ruitenbeek, G. M., & Zijlstra, F. R. (2016). How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1610–1625. <http://doi.org/10.1080/09585192.2015.1072105>
- Pease, B. (2010). *Undoing privilege: Unearned advantage in a divided world*. New York, NY: Zed Books.
- Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European review of social psychology*, 17(1), 271-320. <https://doi.org/10.1080/10463280601055772>
- Seymour, W. (1989). *Body alterations*. London: Unwin Hyman
- Sidanius, J., Pratto, F., Van Laar, C., & Levin, S. (2004). Social dominance theory: Its agenda and method. *Political Psychology*, 25(6), 845-880. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2004.00401.x>
- Silvers, A., Wasserman, D. T., Mahowald, M. B., & Mahowald, M. B. (1998). *Disability, difference, discrimination: Perspectives on justice in bioethics and public policy* (Vol. 94). Rowman & Littlefield.
- Sotiriadou, P., & Wicker, P. (2014). “Examining the Participation Patterns of an Ageing Population with Disabilities in Australia.” *Sport Management Review* 17 (1): 35–48. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2013.04.004>
- Spaaij, R., Jeanes, R., Magee, J., Farquharson, K., Gorman, S., & Lusher, D. (2019). Developing participation opportunities for young people with disabilities? Policy enactment and social

- inclusion in Australian junior sport, *Sport in Society*, 22:6, 986-1004. <https://doi.org/10.1080/17430437.2018.1515202>
- Sport England. (2001). Disability survey 2000: Young people with a disability and sport—headline findings. London: Author
- Storey, K. (2007). Combating Ableism in Schools, Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth, 52:1, 56-58, <https://doi.org/10.3200/PSFL.52.1.56-58>
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Thierfeld, J., & Gibbons, G. (1986). From access to equity: Opening doors for women athletes. *Sports n Spokes*, 21-23.
- UN General Assembly, Convention on the Rights of Persons with Disabilities: resolution adopted by the General Assembly, 24 January 2007, A/RES/61/106.
- UN, United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. New York: UN.
- Valet, A. (2016). About inclusive participation in sport: cultural desirability and technical obstacles, *Sport in Society*, 21:1,137-151. <https://doi.org/10.1080/17430437.2016.1225920>
- Vandekinderen, C., Roets, G., Vandebroeck, M., Vanderplasschen, W., & Van Hove, G. (2012). One size fits all? The social construction of dis-employ-abled women. *Disability & Society*, 27(5), 703-716. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.673275>
- Wang, K., Walker, K., Pietri, E., & Ashburn-Nardo, L. (2019). Consequences of confronting patronizing help for people with disabilities: Do target gender and disability type matter?. *The Journal of social issues*, 75(3), 904-923. <https://doi.org/10.1111/josi.12332>
- Washington, J., & Evans, N. J. (1991). *Becoming an ally. Beyond tolerance: Gays, lesbians, and bisexuals on campus* (pp. 195–204). Washington, DC: American College Personnel Association.
- Williams, J., & Mavin, S. (2012). Disability as constructed difference: A literature review and research agenda for management and organization studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(2), 159-179. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00329.x>



Wolbring, G. (2003). *Science and technology and the triple D (disease, disability, defect)* (pp. 232-243). Kluwer Academic: Dordrecht, The Netherlands.

Wolbring, G. (2005). The triangle of enhancement medicine, disabled people, and the concept of health: a new challenge for HTA, health research, and health policy.

<https://doi.org/10.7939/R3H41K206>

Wolbring, G. (2007). New and emerging sciences and technologies, ableism, transhumanism and religion, faith, theology and churches. *Madang*, 7, 79-112.

Wolbring, G. (2008). The Politics of Ableism. *Development* 51, 252–258.

<https://doi.org/10.1057/dev.2008.17>