

# ¿DEBO INCLUIR MI DISCAPACIDAD EN EL CV?

Esta semana estábamos gestionando una oferta dirigida exclusivamente al colectivo de discapacitados, y surgió un debate sobre la conveniencia de incluir dicho dato en el CV.

Hoy quiero compartir con vosotros las razones que pueden justificar distintas posturas al respecto y me gustaría conocer vuestra opinión sobre el tema.

En más de una ocasión os he insistido en la importancia de [adaptar](#) el CV a cada oferta; el hecho de tener una discapacidad es un dato que ha de aportarse en función de la relevancia que esa información tenga para el puesto al que estamos aspirando.

Existe un temor, fundado en muchos casos, a partir en desventaja en un proceso de selección.

## PROS Y CONTRAS DE INCLUIR ESA INFORMACIÓN EN EL CV

### PROS

- Incentivos a la contratación
- Cuotas de reserva de puestos a discapacitados

#### [Integración laboral de las personas con discapacidad](#)

- Sinceridad ante el empleador
- Adaptación del puesto de trabajo

### CONTRAS

- Prejuicios acerca la escasa cualificación
- Idea de que va a tener más ausencias por enfermedad
- Creencia de una menor capacidad para desempeñar el trabajo.

No cabe duda de que la decisión de dar ese dato es personal, pero hay que valorarla en función de la oferta en cuestión, y de si puede suponer un valor añadido a nuestra candidatura o, por el contrario puede suponer un obstáculo.

En el caso de elegir no incluirlo, si se descubre a posteriori va a mermar nuestra credibilidad y la confianza del empleador, por lo que conviene valorar la posibilidad de hablarlo personalmente en el momento de la entrevista.

De hecho, el momento de la entrevista es cuando podemos tener la oportunidad de demostrar, más allá de los datos incluidos en el CV, nuestra idoneidad para el puesto, y la capacidad para su desempeño.

Cuando no existe ninguna duda de que es un dato que debe ser incluido es, como ocurre en el ejemplo que os ponía, cuando se trata de un requisito.

He recibido algunos CV en los que no se indicaba que se dispusiera del certificado acreditativo de la condición de discapacitado. Como me constaba que sí lo eran, no hubo mayor problema y se incluyeron en el proceso de selección, pero si yo carezco de esa información, esas candidaturas podrían quedar sin ser contempladas por no cumplir un requisito imprescindible.

Otro tema a valorar es si además de la circunstancia de tener o no la condición de discapacitado, debemos indicar la causa y el porcentaje; yo entiendo que no es necesario entrar en el mínimo detalle, y, en la mayoría de los casos es suficiente con destacar que no impide el desempeño del puesto al que se aspira.

**Fuente:** <http://orienta2empleo.blogspot.com.es/2014/02/debo-incluir-mi-discapacidad-en-el-cv.html>