

Dictamen en relación con una consulta sobre la identificación de las personas que ostentan la condición de víctima de violencia de género en las diferentes publicaciones de los sistemas de provisión de puestos de trabajo en la Administración

Se presenta ante la Autoridad Catalana de Protección de Datos un escrito de (...) en el que se pide que la Autoridad emita un dictamen sobre la identificación de las personas que ostentan la condición de víctima de violencia de género en las diferentes publicaciones de los sistemas de provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Generalidad, tales como en un concurso general de méritos y capacidades.

Analizada la petición, y visto el informe de la Asesoría Jurídica, se dictamina lo siguiente.

(...)

Hacer notar que esta Autoridad ha tenido la ocasión de examinar en dictámenes anteriores (por ejemplo, en los dictámenes CNS 7/2021, CNS 45/2020, CNS 5/2019 o CNS 4/2019, disponibles en la web <https://apdcat.gencat.cat/ca/inici>) la forma de proceder, desde la vertiente de la protección de datos personales, en la identificación de los interesados en las notificaciones mediante anuncios y publicaciones de actos administrativos.

En particular, cabe destacar las consideraciones efectuadas en el dictamen CNS 7/2021, a las que se refiere la presente consulta, en las que se examina esta problemática respecto de los procedimientos selectivos de personal cuando las personas que participan acreditan la condición de víctima de violencia de género.

Tal y como se recuerda en este dictamen (FJ III), la difusión de datos de las personas que participan en un procedimiento de selección como consecuencia de las diferentes publicaciones que es necesario llevar a cabo, de acuerdo con la normativa aplicable, resulta un tratamiento de datos lícito sobre la base de los artículos 6.1.c) y e) del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento y del Consejo Europeo, de 27 abril de 2016, General de Protección de Datos (en adelante, RGPD), en atención a las previsiones de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (LPAC), de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTC), y de la normativa vigente en materia de función pública, las cuales imponen la obligación a la Administración pública actuante de llevar a término estas publicaciones.

Esta conclusión puede hacerse extensible a los procesos de provisión de puestos de trabajo para el personal funcionario de la Administración de la Generalidad, como es el caso de los concursos generales de méritos y capacidades a los que expresamente se refiere la presente consulta.

El artículo 45 de la LPAC dispone:

“1. Los actos administrativos serán objeto de publicación cuando así lo establezcan las normas reguladoras de cada procedimiento o cuando le aconsejen razones de interés público apreciadas por el órgano competente.

En todo caso, los actos administrativos serán objeto de publicación, surtiendo ésta los efectos de la notificación, en los siguientes casos: a) (...)

b) Cuando se trate de actos integrantes de un procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva de cualquier tipo. En este caso, la convocatoria del procedimiento deberá indicar el medio donde se efectuarán las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos. 2. (...)

3. La publicación de los actos se realizará en el diario oficial que corresponda, según sea la Administración de la que proceda el acto a notificar.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, la publicación de actos y comunicaciones que, por disposición legal o reglamentaria deba practicarse en tablón de anuncios o edictos, se entenderá cumplida por su publicación en el Diario oficial correspondiente.”

En los sistemas de provisión de puestos vacantes reservados a funcionarios, como procedimientos de concurrencia competitiva, los actos que lo integran deben ser objeto de publicación y ésta tendrá efectos de notificación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1. b) de la LPAC, teniendo en consideración que la convocatoria del procedimiento debe indicar *“el medio donde se efectuarán las sucesivas publicaciones”*.

Conviene destacar que este tipo de sistemas de provisión están regidos por los principios de publicidad y transparencia.

En este sentido, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) (de aplicación como establece el artículo 2.1.b) al personal funcionario de la Administración de la Generalidad), establece en el artículo 78.1 que *“las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y **publicidad.**”*

Este mismo artículo regula el concurso de méritos y capacidades, junto con la libre designación, como sistemas de provisión ordinarios (artículo 78.2), y permite que las leyes sobre Función Pública puedan establecer otros procedimientos o sistemas en supuestos en que la provisión del sitio de trabajo sea consecuencia de una actuación administrativa que produce como resultado la movilidad del funcionario (artículo 78.3).

El Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, regula en el Título 5 (artículos 61 a 70) la provisión de puestos de trabajo, previendo, a efectos de su interés, que *“las **resoluciones** de las convocatorias, tanto las de concurso de méritos como las de libre designación, **se publican en el DOGC**” (artículo 64.d).*

Esta regulación ha sido desarrollada por vía reglamentaria. Así, el Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalidad de Cataluña, somete a los diferentes sistemas de provisión de puestos de trabajo *“en los principios de legalidad, objetividad, mérito y capacidad de los aspirantes, igualdad, **publicidad**, eficacia y eficiencia” (artículo 2.4).*

En el seno del procedimiento para la provisión definitiva mediante el sistema ordinario del concurso de méritos y capacidades, el artículo 67 del Decreto 123/1997, prevé que *“la junta de méritos y capacidades o la comisión de evaluación, según se trate de concurso específico o general, elabore una **lista de admitidos y excluidos** con indicación de los motivos de exclusión correspondientes” (apartado 1).* También

que “esta lista **se hará pública** de forma inmediata y una vez transcurrido el plazo de presentación de solicitudes en el lugar especificado en las bases de la convocatorias” (apartado 2).

De acuerdo con el Decreto 123/1997 “realizada la valoración de los méritos y capacidades, y en su caso de los sistemas de acreditación de acuerdo con lo que se establezca en las bases de la respectiva convocatoria, la junta de méritos y capacidades o la comisión de evaluación correspondiente efectuará la propuesta de resolución del concurso” (artículo 69), siendo posible que las bases de las correspondientes convocatorias prevean “**la publicación de la propuesta provisional de resolución del concurso en el tablón de anuncios del departamento convocante**” (artículo 71). Y, en todo caso, “**las resoluciones definitivas de las convocatorias se tendrán que hacer públicas en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña**” (artículo 72).

Por otra parte, también es necesario tener en cuenta la normativa de transparencia que, entre otros aspectos, prevé que “la Administración **debe hacer pública** (...) las convocatorias y los **resultados** de los procesos selectivos de provisión y promoción del personal” (artículo 9.1.e) LTC). En el mismo sentido, el artículo 21.1.c) del Decreto 8/2021, de 9 de febrero, sobre la transparencia y el derecho de acceso a la información pública.

En definitiva, el principio de publicidad en los sistemas de provisión de puestos de trabajo, de acuerdo con estas previsiones, impone al órgano encargado de su realización la obligación de dar publicidad del proceso y sus bases reguladoras (en éste caso, del concurso de méritos y capacidades), de las listas de las personas admitidas y excluidas, y de las resoluciones provisional y definitiva del concurso, siendo por tanto lícita la publicación de datos de las personas que participan (artículo 6.1.c) ye) RGPD).

III

Dicho esto, tal y como se pone de manifiesto en el mencionado dictamen CNS 7/2021 (FJ IV), hay que tener en consideración que esta publicación (o publicaciones) debe realizarse de conformidad con el resto de principios establecidos en la legislación de protección de datos y, particularmente, con el principio de minimización (artículo 5.1.c) RGPD).

Recordar que, para determinar cuáles son los datos identificativos de los afectados que se consideran adecuados y pertinentes en las publicaciones de actos administrativos y en las notificaciones mediante anuncios, es necesario tener presente lo establecido en la Disposición adicional séptima de la LOPDDDD, que establece los siguientes criterios:

“Disposición adicional séptima. Identificación de los interesados en las notificaciones por medio de anuncios y publicaciones de actos administrativos.

*1. Cuando sea necesaria la **publicación de un acto administrativo** que contuviera datos personales del afectado, se identificará al mismo mediante su número y cogidos, añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias del documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente. Cuando la publicación se refiera a una pluralidad de afectados estas cifras aleatorias deberán alternarse.*

*Cuando se trate de la **notificación por medio de anuncios**, particularmente en los supuestos a los que se refiere el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se identificará en el afectado exclusivamente mediante el número completo de su documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente.*

Cuando el afectado careciera de cualquiera de los documentos mencionados en los dos párrafos anteriores, se identificará al afectado únicamente mediante su número y apellidos. En ningún caso debe publicarse el número y cogidos de forma conjunta

el número completo del documento nacional de identidad, número de identidad de extranjero, pasaporte o documento equivalente.

*2. A fin de prevenir riesgos para **víctimas de violencia de género**, el Gobierno impulsará la elaboración de un protocolo de colaboración que defina procedimientos seguros de publicación y notificación de actos administrativos, con la participación de los órganos con competencia en la materia.”*

En los concursos de méritos y capacidades, la publicación de los datos identificativos de los participantes en el concurso, mediante su inclusión en los diferentes actos que lo integran (los diferentes listados a los que hace mención la consulta), se hace necesaria para la consecución del objetivo de publicidad como garantía de que la persona candidata seleccionada es la más adecuada para desempeñar las funciones del puesto de trabajo a proveer, pero, al mismo tiempo, la publicación tiene una finalidad de notificación de el acto a los interesados que participan en dicho concurso (artículo 45.1.b) LPAC).

Por tanto, con carácter general, en estos casos, el criterio de identificación deberá ser el establecido en el párrafo primero del apartado primero de la Disposición adicional séptima del LOPDDDD, según el cual la identificación de los participantes en las diferentes publicaciones dentro de un concurso de méritos y capacidades que sea necesario llevar a cabo se efectuará mediante el nombre y apellidos del afectado añadiendo cuatro cifras numéricas aleatorias del número del documento nacional de identidad, el número de identidad de extranjero, el pasaporte o documento equivalente, de acuerdo con la Orientación aprobada por esta Autoridad conjuntamente con el resto de autoridades de protección de datos, que se puede consultar el siguiente enlace: <https://apdcat.gencat.cat/en/areas/informativa/disposiciones/>

Esto salvo que esta publicación pueda lesionar derechos o intereses legítimos de las personas participantes, como sucede en el presente caso, en el que se hace mención al supuesto de que las funcionarias de carrera participantes en un concurso general de méritos y capacidades ostenten la condición de víctima de violencia de género.

En este punto, conviene reproducir, dada su importancia, las consideraciones efectuadas en el FJ V del dictamen CNS 7/2021:

“(…) es necesario examinar qué criterio debería seguirse en la identificación de estas personas en la publicación de los diferentes actos que conforman el proceso selectivo.

*Al respecto, hay que volver a hacer referencia a la Disposición adicional séptima del LOPDGDD, que, en su apartado segundo, dispone que “con el fin de prevenir riesgos para víctimas de violencia de género, el Gobierno impulsará la elaboración de un **protocolo de colaboración que defina procedimientos seguros de publicación y notificación de actos administrativos, con la participación de los órganos con competencia en la materia.**”*

A fecha de emisión de este dictamen no se tiene constancia de que se haya elaborado el protocolo al que se refiere esta disposición.

Sin embargo, hay que tener en consideración que la aplicación del principio de minimización de datos, en su vertiente de proporcionalidad (artículo 5.1.c) RGPD), obligaría en todo caso al órgano que publica el acto administrativo a tener presente las especiales necesidades de protección de los datos de algunos colectivos, como es el caso de las víctimas de violencia de género, y en evitar consecuentemente la difusión.

*Apuntar que la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, dispone que “en las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género **se protegerá la intimidad de las víctimas; en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia**” (artículo 63.1).*

Esta misma previsión se recoge en el artículo 82.1 del EBEP, relativo a la movilidad en razón de violencia de género y en razón de violencia terrorista de los empleados públicos.

*Asimismo, la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, establece, como principio orientador en las intervenciones de los poderes públicos, “el compromiso activo de **garantizar la protección de los datos de carácter personal de las mujeres en situación de violencia** (...)” (artículo 7.1).*

Visto esto, (...), puede decirse que es necesario preservar la confidencialidad de los datos personales de las personas participantes víctimas de violencia de género en todo momento, es decir, desde la primera publicación que se lleve a cabo en el procedimiento de selección. Esto implica evitar tanto la publicación de datos que permitan identificar a la persona afectada, ya sea directa o indirectamente, y que puedan generar un riesgo para su seguridad personal, como otros datos innecesarios (por ejemplo, el hecho de que la persona es víctima de violencia de género).

Hacer notar que el mero hecho de revelar la participación de una persona víctima de violencia de género en un determinado procedimiento de selección -lo que se daría con la mera publicación de la lista de personas admitidas al proceso, en la medida en que ésta persona aparezca identificada por su nombre y apellidos junto con las últimas 4 cifras del DNI o documento equivalente- generaría un riesgo para esa persona. Y eso porque permitiría conocer o deducir su participación en las pruebas que siguen, o en el caso del nombramiento, el destino asignado.

En este punto, conviene mencionar el artículo 46 de la LPAC, según el cual:

Si el órgano competente apreciase que la notificación por medio de anuncios o la publicación de un acto lesiona derechos o intereses legítimos, se limitará a publicar en el Diario oficial que corresponda una somera indicación del contenido del acto y del lugar donde los interesados podrán comparecer, en el plazo que se establezca, para conocimiento del contenido íntegro de dicho acto y constancia de tal conocimiento.

Adicionalmente y de modo facultativo, las Administraciones podrán establecer otras formas de notificación complementarias a través de los restantes medios de difusión que no excluirán la obligación de publicar en el correspondiente Diario oficial.”

Este precepto de la LPAC pone de manifiesto la necesidad, por parte de la administración actuante, de adoptar las medidas adecuadas para que cuando la publicación de un acto pueda afectar a los derechos e intereses legítimos del interesado -como sucede en este caso con las participantes víctimas de violencia de género- se lleve a cabo esta publicación de manera efectiva sin lesionar tales derechos.

(...).”

Estas consideraciones pueden hacerse extensibles al supuesto ahora examinado. Si bien, como se ha visto, la administración actuante tiene la obligación de publicar los distintos actos integrantes del concurso, cuando la información hace referencia a participantes víctimas de violencia de género, también está obligada a adoptar las medidas adecuadas para minimizar riesgos para su seguridad al llevar a cabo estas publicaciones.

En la consulta se plantea si, a efectos de garantizar la protección adecuada de los datos de las participantes víctimas de violencia de género en las diferentes publicaciones que se llevan a cabo en el seno de un concurso general de méritos y capacidades, se podría utilizar un código identificativo.

Si bien no se aporta información sobre este "código identificativo", a la vista de la referencia explícita en el dictamen CNS 7/2021, se entiende que se está haciendo referencia al uso de un código identificativo (código ID) en sustitución del nombre y apellidos de las funcionarias participantes que tienen reconocida la condición de víctimas de violencia de género.

Tal y como se recuerda en el mencionado dictamen (FJ V), nos encontraríamos ante el uso de datos seudonimizados (artículo 4.5) RGPD). Una técnica con la que se pretende garantizar un mayor respeto a la privacidad de las personas afectadas, dado que su aplicación a los datos personales permite reducir los riesgos asociados a su tratamiento para las personas afectadas (artículo 28 RGPD).

La utilización de datos seudonimizados es una solución adecuada para garantizar el cumplimiento del principio de minimización de datos (artículo 5.1.c) RGPD) en las diferentes publicaciones de los actos de los concursos generales de méritos y capacidades (listas de admitidos y excluidos, resultado de la adjudicación provisional y resultado de la adjudicación definitiva) cuando la información que contienen afecta a un colectivo que requiere de una especial protección como es el caso de las víctimas de violencia de género.

Emplear sistemas de identificación distintos al nombre y apellidos, tales como el citado código ID o cualquier otro código que permita la identificación de las participantes sin revelar su identidad a cualquier persona que acceda a la publicación de que se trate, minimizaría los riesgos para a la seguridad de las personas afectadas, por lo que proceder de esta forma no plantearía problemas desde el punto de vista de la protección de datos, si bien es necesario puntualizar que, en un caso como el examinado, podría no resultar suficiente.

En la consulta se plantean dudas sobre la conveniencia de utilizar este código ID para identificar a la funcionaria víctima de violencia de género en las diferentes publicaciones de un concurso general cuando se hace constar la descripción de la plaza adjudicada, especialmente si se trata de procesos con pocos puestos de trabajo a proveer, dado que esto permitiría deducir la especialidad de su condición e incluso facilitar su localización.

Dichas circunstancias ponen de manifiesto, desde la óptica del principio de minimización de los datos, la obligación por parte de la administración actuante de extremar las garantías de confidencialidad de los datos de las participantes víctimas de violencia de género que permiten su identificación, ya sea directa o indirectamente, y que pueden generar, en caso de revelarse, un riesgo para su seguridad personal.

En la consulta se señala que en los listados de destinos provisionales y definitivos, así como en la resolución del concurso en el DOGC, junto con los datos identificativos de los participantes (el código ID para el caso de las víctimas de violencia de género, y el nombre y apellidos junto con las últimas 4 cifras del DNI o documento equivalente para el resto de participantes), se hace constar la descripción de la plaza adjudicada, que abarca la siguiente información: Departamento, Unidad directiva, Código puesto, Código de concurso, Nivel, Complemento específico, Localidad, Centro de trabajo, Jornada y Horario.

Publicar esta información de forma conjunta puede permitir, en ocasiones con cierta facilidad, no sólo el conocimiento de que una persona se encuentra en una situación de violencia de género, sino, incluso, la localización de las participantes víctimas de violencia de género, todo y que se preserve su identidad a través del código ID, dado que puede ser relativamente fácil, como mínimo para algunas, acabar relacionando a una persona identificable con una plaza concreta de una unidad directiva y localidad.

Si bien los riesgos de reidentificación pueden ser mayores que en el caso de los procesos selectivos, dado que en este caso se pueden publicar los datos sobre la identificación del sitio que se acaban de mencionar, no parece que, salvo que el ordenamiento jurídico establezca otra cosa, esto pueda justificar prescindir de forma absoluta de las exigencias de publicidad a que se ha hecho referencia.

Visto esto, desde la vertiente de la protección de datos, habría que valorar, entre otras opciones, la posibilidad de extender el uso de datos seudonimizados a la información relativa al puesto de trabajo, lo que implicaría replantear ciertos aspectos de la forma actual de proceder en los procesos de provisión. Por ejemplo, y sin descartar otras, una posibilidad de actuación podría ser la que se expone a continuación:

En primer lugar, debería modificarse la información sobre los puestos de trabajo convocados que se indica en las bases de la convocatoria que se publican en el DOGC, para que éstos puedan ser identificados por los concursantes.

De acuerdo con el artículo 51 del Decreto 123/1997, *“las convocatorias y sus bases específicas deben contener, como mínimo, los siguientes datos y circunstancias: a) Número, denominación, nivel, complemento específico cuando los hubiere haya, y la localización de los puestos objeto de convocatoria.”*

Tomando, a título ilustrativo, como referencia la Resolución PDA/2886/2020, de 12 de noviembre, de convocatoria de concurso general de méritos y capacidades para proveer puestos de trabajo del cuerpo subalterno de administración de la Generalidad de Cataluña (convocatoria de provisión número FP/004/2020), a la que hace mención la consulta, puede comprobarse que, en cumplimiento de este artículo, en las bases se indica, como descripción de cada puesto de trabajo a proveer, los datos siguientes: Departamento, Unidad directiva, Código puesto, Código de concurso, Nivel, Complemento específico, Localidad, Centro de trabajo, Jornada y Horario.

Para que la seudonimización a la que se ha mencionado resultara efectiva, sería necesario que en las bases de la convocatoria de los concursos que se lleven a cabo no se incluyera el dato relativo al “Código puesto” en esta información que se facilita sobre la descripción de los sitios convocados.

En segundo lugar, debería preverse que las personas concursantes pueden identificar los puestos de trabajo a los que optan haciendo constar en su solicitud de participación el dato relativo al “Código de concurso”.

Desde el punto de vista del principio de minimización de datos, se considera que esta información sería suficiente a efectos de identificar de manera inequívoca los puestos de trabajo a los que opta cada concursante, finalidad a la que responde la difusión de la información sobre la plaza en esta fase del proceso de provisión.

En tercer lugar, la publicación de los resultados (los listados de destinos provisionales y definitivos, así como la resolución del concurso) debería llevarse a cabo identificando con nombre y apellidos (y cuatro cifras del nº de DNI en los términos expuestos) de cada persona a la que se ha adjudicado un puesto de trabajo, excepto la persona víctima de violencia de género, que aparecería con el Código ID. Para cada uno de los concursantes que han obtenido un puesto de trabajo, habría que indicar la plaza adjudicada identificándola sólo con el “Código puesto”. A efectos de poder comprobar que este “Código puesto” corresponde con el “Código de concurso” indicado en su solicitud de participación (o con uno de los “Códigos de concurso” indicados, en caso de haber optado a varios puestos de trabajo), podría habilitarse, por ejemplo a través del portal del empleado público, un acceso restringido y personal para que cada concursante pueda comprobar esta correlación y acceder al resto de información respecto al puesto que le ha sido adjudicado.

Este modo de proceder podría dificultar, aunque no de forma absoluta, que pueda identificarse la condición de víctima de violencia de género de la mujer que pasa a ocupar una determinada plaza.

Hacer notar que, en caso de que alguno de los concursantes requiriera de una mayor información sobre otras plazas a las que optaba (y que han sido adjudicadas a otros concursantes por haber obtenido mayor puntuación que él), por ejemplo, a efectos de plantear un eventual recurso o reclamación, cabría la opción de obtenerla desde su condición de interesado en el procedimiento, en virtud de la cual tendría derecho a *“acceder ya obtener copia de los documentos contenidos en los citados procedimientos”* (artículo 53.1 .a) LPAC), con las limitaciones que, en su caso, pudieran derivarse del derecho a la protección de datos personales del resto de concursantes afectados, especialmente en el caso de que se trate de un puesto de trabajo adjudicado a una persona víctima de violencia de género.

En cuarto lugar, sería conveniente que, en las bases de la convocatoria y/o en otro medio de información sobre el proceso de provisión (por ejemplo, el portal del empleado público), se informase de que la publicación en los términos apuntados (publicación del código ID para identificar a determinados participantes y del “Código puesto” para identificar la plaza adjudicada resultante del concurso) se lleva a cabo por motivos de seguridad o por la concurrencia de otros motivos calificados.

Advertir que, si bien esta forma de llevar a cabo las diferentes publicaciones resulta del todo justificada en aquellos casos en los que se tiene constancia de la participación de funcionarias víctimas de violencia de género, podría resultar también pertinente, desde el punto de vista de la protección de datos, hacerla extensible a cualquier proceso de provisión de puestos de trabajo. Esto minimizaría el riesgo de revelar información comprometida en el seno de los procesos de provisión.

Emplear este sistema de manera generalizada permitiría dar respuesta adecuada al supuesto concreto a que hace mención la consulta, esto es, cuando una concursante se convierte en víctima de violencia de género en el transcurso del concurso, habiéndose llevado a cabo las publicaciones de los listados sin el código ID, es decir, con nombre, apellidos y las últimas 4 cifras del DNI o documento equivalente.

Todo ello, sin perjuicio de lo que pueda establecerse en el protocolo a que se refiere el apartado 2º de la Disposición adicional séptima del LOPDDDD, el cual queda pendiente de aprobación.

Por otra parte, en la consulta también se apunta que la utilización del código ID en las publicaciones mencionadas (listados de destinos provisionales y definitivos, y resolución del concurso en el DOGC) no impediría que el resto de trabajadores de la unidad o centro de trabajo donde debe incorporarse la funcionaria víctima de violencia de género una vez resuelto el concurso conozcan la circunstancia de haber sido víctima de violencia de género.

Aunque la inclusión de este código ciertamente puede revelar la existencia de una situación de especial vulnerabilidad que ha supuesto preservar la identidad de una persona en la publicación del acto, dada la obligación legal de publicidad, y mientras no se apruebe el citado protocolo, ésta sería una consecuencia inevitable si se quiere garantizar la seguridad de estas personas en el seno del proceso de provisión.

De acuerdo con las consideraciones hechas hasta ahora en relación con la consulta planteada, se realizan las siguientes,

Conclusiones

Las funcionarias víctimas de violencia de género tienen derecho a la protección de sus datos personales en las distintas publicaciones de los concursos generales de méritos y capacidades en los que participan.

Con el fin de minimizar los riesgos para su seguridad que puedan derivarse a raíz de estas publicaciones y mientras no se apruebe el protocolo a que hace mención el apartado 2º de la Disposición adicional séptima del LOPDDDD, podrían utilizarse datos sedonimizados tanto para la

identificación de las concursantes que ostentan tal condición, como para la identificación de la plaza adjudicada a cada una de las personas concursantes, en los términos expuestos en el Fundamento Jurídico IV de este dictamen.

Barcelona, 23 de marzo de 2021

Traducción Automática