

Aviso global de privacidad para candidatos

Contacto de aviso de privacidad: corporateprivacy.im@pg.com		Última revisión: 1 de junio de 2025	
Región:	Global	Alcance:	Todos los candidatos

1.0 Intención

El presente aviso ("Aviso") le informa sobre cómo The Procter & Gamble Company y sus sucursales o filiales ("P&G" o la "Compañía") recopilarán y gestionarán su información personal ("Información Personal del Candidatos"). Para los fines de este Aviso, el término Candidato incluye a cualquier persona que haya demostrado interés en solicitar empleo con P&G y/o proporcionado Información Personal a P&G con el fin de ser considerada para un empleo en P&G, incluidas las personas que fueron empleadas previamente por P&G y hayan reenviado sus detalles para ser consideradas para una nueva función.

El presente aviso está en línea con los [Propósitos, Valores y Principios de P&G](#) ("PVP"). Además, muchos países tienen requisitos jurídicos específicos que rigen el uso de la Información Personal, lo que incluye a la Información Personal del Candidato. La Compañía cumplirá con todas las leyes y regulaciones, incluidas las leyes locales sobre protección de datos y codecisión, y pondrá en práctica procedimientos, normas y políticas adicionales siempre que sea necesario para cumplir con estos requisitos. Por consiguiente, la Información Personal del Candidato recopilada y/o a la que P&G tiene acceso puede diferir de una jurisdicción a otra para cumplir con las leyes locales.

La Compañía hace esfuerzos razonables para garantizar que la Información Personal del Candidato sea apropiada para el uso previsto. Los Candidatos también son responsables de actualizar y verificar la exactitud de la información que ellos u otras personas proporcionan a P&G en su nombre.

2.0 Aviso

P&G respeta su privacidad. Este aviso describe cómo procesamos la Información Personal del Candidato, los tipos de información que recopilamos, con qué fines la usamos y con qué fundamento jurídico o empresarial, con quién la compartimos y las decisiones que usted puede adoptar con respecto a nuestro uso de la Información Personal del Candidatos. También describimos las medidas que adoptamos para proteger la seguridad de la Información Personal del Candidato y cómo puede ponerse en contacto con nosotros sobre nuestras prácticas de privacidad.

2.1 ¿Qué tipos de Información Personal del Candidato recopilamos?

Siempre minimizaremos los tipos y cantidad de Información Personal del Candidato que la Compañía puede recopilar acerca de usted. Sin embargo, la recopilación de información y el acceso a dicha información variarán en función de los requisitos legales y/o empresariales específicos del país. Le notificaremos en el momento de la recopilación si la Información Personal del Candidato que le solicitamos es voluntaria (en vez de obligatoria) para proceder con su proceso de contratación.

Hay varias fases en la recopilación de Información Personal del Candidato durante el proceso de contratación:

Fase 1: Información Personal recopilada de un Candidato que aún no ha iniciado nuestro proceso de contratación, pero ha mostrado interés en solicitar un empleo en P&G:

Tipo de Información Personal del Candidato recopilada en la Fase 1	¿Por qué recopilamos y procesamos dicha Información Personal del Candidato?
<p><u>Información de contacto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre completo o nombres anteriores (como apellidos de soltero/a) • Títulos honoríficos y fórmulas de tratamiento, incluidos el nombre y el saludo preferidos • Dirección de correo electrónico • Número de teléfono móvil 	<p>Para brindarle noticias, actualizaciones y/o encuestas sobre carreras profesionales y funciones de P&G por correo electrónico y/o mensajes de texto (incluidas las aplicaciones de mensajes de texto como WhatsApp).</p> <p>Para permitirle a P&G y a sus socios de publicidad mostrar noticias y actualizaciones sobre las carreras profesionales y funciones de P&G a través de canales en línea (como las redes sociales).</p>
<p><u>Datos profesionales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Currículum vitae 	<p>Para la evaluación de sus habilidades, cualificaciones e intereses en relación con nuestras oportunidades profesionales.</p>
<p><u>Datos de identificación digital</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección IP • Cookie, etiqueta y/o identificador de píxeles 	<p>Para proporcionar servicios digitales a través de nuestro sitio web y aplicaciones de contratación, incluso para proporcionarle actualizaciones relevantes sobre carreras profesionales y funciones de P&G en las que pueda estar interesado, para obtener más información sobre la forma en la que interactúa con el contenido de P&G, para ayudar a P&G a mejorar su experiencia al visitar nuestros sitios web, para recordar sus preferencias (tales como el idioma o la región), para identificar y resolver errores, para analizar qué tan bien se desempeñan nuestros sitios web y para facilitar el proceso de solicitud cuando aún se requiera la acción del candidato.</p>
<p><u>Información médica o sanitaria</u></p> <p>*Solo se recopila si comparte dicha información con P&G de forma voluntaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La documentación puede provenir de diversas fuentes, incluyendo, entre otras, el propio Candidato, su proveedor de servicios médicos, una escuela, universidad o trabajador social de una agencia, así como un 	<p>Para evaluar y, en la medida de lo posible y aplicable, proporcionar ajustes razonables durante el proceso de solicitud y entrevista.</p> <p>Tenga en cuenta que el proceso de ajustes razonables para Candidatos de P&G puede variar según su ubicación y circunstancias. En ciertos lugares y circunstancias, P&G puede solicitar únicamente detalles sobre los ajustes específicos que requiere, sin pedir información médica ni detalles sobre su discapacidad. En otros lugares y circunstancias, se podría solicitar información o documentación médica para evaluar y facilitar su solicitud. En cualquier caso, no debe proporcionar</p>

<p>consejero, especialista en orientación vocacional u otro profesional especializado.</p>	<p>información médica o de salud a menos que P&G la solicite expresamente.</p> <p>Toda información proporcionada por los Candidatos como parte del proceso de ajustes razonables de P&G se comparte de manera voluntaria; sin embargo, si no se proporciona la información solicitada, P&G podría no estar en condiciones de evaluar ni ofrecer los ajustes requeridos.</p> <p>Obtenga más información sobre el Proceso de ajustes razonables para Candidatos de P&G aquí.</p>
--	--

Fase 2: Información personal recopilada de participantes activos en nuestro proceso de contratación:

Tipo de Información Personal del Candidato recopilada en la Fase 2	¿Por qué recopilamos y procesamos dicha Información Personal del Candidato?
<p><u>Información de contacto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre completo o nombres anteriores (como apellidos de soltero/a) • Títulos honoríficos y fórmulas de tratamiento, incluidos el nombre y el saludo preferidos • Dirección postal • Dirección de correo electrónico • Número de teléfono • Número de teléfono móvil 	<p>Para iniciar su solicitud de empleo y ponerse en contacto con usted con las acciones y actualizaciones necesarias. Dichos datos se utilizan a lo largo del resto del proceso de contratación para comunicarse con usted.</p> <p>Si otorga su consentimiento, P&G puede enviarle actualizaciones automáticas mediante aplicaciones de texto o mensajes de texto (p. ej., un recordatorio para completar la documentación necesaria).</p>
<p><u>Datos profesionales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Currículum vitae 	<p>Para la evaluación de sus habilidades, cualificaciones e intereses en relación con nuestras oportunidades profesionales.</p>
<p><u>Datos profesionales adicionales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Historial de trabajo previo, incluidas referencias • Datos de perfiles de LinkedIn y plataformas similares • Datos académicos como información sobre educación y títulos • Licencias profesionales, certificaciones y afiliaciones • Habilidades personales y profesionales (p. ej., idiomas que habla), intereses y aficiones 	<p>Para ayudarnos a evaluarle con respecto a los requisitos específicos de las funciones que solicita.</p>

<ul style="list-style-type: none"> Objetivos e intereses profesionales 	
<u>Identificación digital adicional</u> <ul style="list-style-type: none"> Firma digital 	Para permitirle autorizar y enviar de forma verificable formularios de solicitud de empleo en formato digital.
<u>Información audiovisual</u> <ul style="list-style-type: none"> Imagen Voz 	Para permitirnos realizar entrevistas telefónicas o a través de videoconferencias.
<u>Información financiera</u> <ul style="list-style-type: none"> Información de la cuenta bancaria 	Para facilitar el reembolso autorizado de gastos durante el proceso de entrevista.
<u>Información de identificación gubernamental/elegibilidad laboral</u> <ul style="list-style-type: none"> Documento nacional de identidad Ciudadanía Residencia Nacionalidad País de nacimiento 	Para determinar su elegibilidad laboral para funciones específicas que está solicitando y para garantizar que no haya aplicaciones duplicadas.
<u>Resultados de los análisis</u> <ul style="list-style-type: none"> Los puntajes de cualquier prueba de aptitud, razonamiento o personalidad que complete como parte del proceso de contratación. 	Para determinar su calificación y adecuación para la función relevante antes de formalizar un contrato de empleo con usted.
<u>Características personales*</u> <ul style="list-style-type: none"> Sexo Discapacidad Condición de militar y/o veterano Etnia y/o raza <p>*Tenga en cuenta que la recopilación de estos tipos de Información personal puede variar dependiendo de la ubicación geográfica y de acuerdo con la ley aplicable. Es posible que dichos datos no se soliciten en todas las</p>	<p>Para evaluar y apoyar nuestros esfuerzos de selección de personal y contratación de diversidad, y para fines de informes legales, según la ley aplicable.</p> <p>Si opta por hacerlo, también podemos usar esta información para facilitar su participación con grupos de afinidad de P&G.</p>

ubicaciones y pueden ser recopilados en la Fase 3 a continuación.	
<p><u>Información médica o sanitaria</u></p> <p>*Solo se recopila si comparte dicha información con P&G de forma voluntaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> La documentación puede provenir de diversas fuentes, incluyendo, entre otras, el propio Candidato, su proveedor de servicios médicos, una escuela, universidad o trabajador social de una agencia, así como un consejero, especialista en orientación vocacional u otro profesional especializado. 	<p>Para evaluar y, en la medida de lo posible y aplicable, proporcionar ajustes razonables durante el proceso de solicitud y entrevista.</p> <p>Tenga en cuenta que el proceso de ajustes razonables para Candidatos de P&G puede variar según su ubicación y circunstancias. En ciertos lugares y circunstancias, P&G puede solicitar únicamente detalles sobre los ajustes específicos que requiere, sin pedir información médica ni detalles sobre su discapacidad. En otros lugares y circunstancias, se podría solicitar información o documentación médica para evaluar y facilitar su solicitud. En cualquier caso, no debe proporcionar información médica o de salud a menos que P&G la solicite expresamente.</p> <p>Toda información proporcionada por los Candidatos como parte del proceso de ajustes razonables de P&G se comparte de manera voluntaria; sin embargo, si no se proporciona la información solicitada, P&G podría no estar en condiciones de evaluar ni ofrecer los ajustes requeridos.</p> <p>Obtenga más información sobre el Proceso de ajustes razonables para Candidatos de P&G aquí.</p>
<i>Relaciones con cualquier persona que trabaje para P&G o una compañía que fabrique productos similares a P&G, incluidos los detalles de dicha relación, si corresponde.</i>	Para revisar su solicitud frente a posibles conflictos de intereses.
<i>Información adicional recopilada durante el proceso de entrevista</i>	Para ayudarnos a evaluarle con respecto a los requisitos específicos de las funciones que solicita.
<i>Cualquier otra información requerida por la ley para el cumplimiento laboral o que los Candidatos nos proporcionen voluntariamente</i>	

Fase 3: Información personal recopilada luego de que un Candidato acepte una oferta de empleo, pero antes de comenzar el empleo:

Tipo de Información Personal del Candidato recopilada en la Fase 3	¿Por qué recopilamos y procesamos dicha Información Personal del Candidato?
<u>Información de identificación gubernamental/elegibilidad laboral adicional</u>	<p>Para permitir la verificación del empleo y la verificación de antecedentes, como comprobaciones de referencias, verificaciones de licencias y comprobaciones de antecedentes penales, sujeto a la legislación aplicable.</p> <p>Para la gestión de riesgos y seguridad, como la recopilación de datos del carnet de conducir para empleados que operan</p>

	automóviles de la Compañía, habrá una verificación de los carnets de conducir profesionales, prevención de fraudes y fines similares.
<i>Información médica o sanitaria</i>	Para determinar si puede desempeñar de forma segura las funciones de su puesto y determinar si necesita algún tipo de adaptación razonable para hacerlo, sujeto a la ley aplicable y solamente si se requiere para su función.
<i>Cualquier otra información requerida por la ley para el cumplimiento laboral o que los Candidatos nos proporcionen voluntariamente</i>	

Tenga en cuenta que cualquier dato personal adicional recopilado después de que se acepte una oferta de empleo, incluyendo datos personales procesados para fines de nómina, beneficios, reubicación, membresía sindical y otras actividades de incorporación, se considera Información Personal del Empleado y estará sujeta a la [Política Global de Privacidad para Empleados de P&G](#) (y cualquier adenda regional aplicable). Además, una vez que un candidato se convierte en empleado, cierta Información Personal del Candidato se replica en el registro del empleado para la gestión de Recursos Humanos y fines similares, y a partir de ese momento se considera Información Personal del Empleado sujeta a la [Política Global de Privacidad para Empleados de P&G](#) (y cualquier adenda regional aplicable).

La Información personal del Candidato que se puede conservar como Información personal del Empleado incluye, entre otros, lo siguiente: Información de contacto, incluyendo nombre, correo electrónico, teléfono y dirección; Información profesional/Información profesional adicional, incluyendo currículum/CV, datos educativos y experiencia laboral; Información de identificación gubernamental/Información de elegibilidad para trabajar, incluyendo número de identificación nacional, ciudadanía, residencia, nacionalidad y país de nacimiento; Información adicional de identificación gubernamental/Información de elegibilidad para trabajar; Resultados de exámenes; Características personales, incluyendo género, discapacidad, estatus militar/veterano y raza/etnia; Información médica o de salud; y otros datos similares.

Análisis de datos: Además de los fines establecidos para la Información personal del Candidato en las etapas anteriores, P&G también puede utilizar esta información para realizar análisis de datos. Estos análisis se llevan a cabo con el objetivo de mejorar la experiencia de los candidatos en P&G, optimizar nuestros procesos de reclutamiento, planificar estrategias de adquisición de talento, evaluar la efectividad de nuestras campañas o anuncios de empleo, mejorar la experiencia de los empleados y otros fines similares. Si un candidato se convierte en empleado, sus Datos Personales de Candidato pueden combinarse con sus Datos Personales de Empleado con fines de análisis de datos. Únicamente el personal autorizado está a cargo de realizar los análisis, siguiendo medidas específicas de protección de privacidad para garantizar la confidencialidad de sus datos. Antes de compartir estos análisis e información con otros equipos, P&G agrupa y anonimiza los datos. Además, estos análisis no se utilizan para la elaboración de perfiles individuales ni para la toma de decisiones automatizadas.

2.2 Bases legales para el procesamiento

Las leyes aplicables en algunas ubicaciones pueden requerir que P&G establezca una base legal para el procesamiento de la Información personal del candidato. Dichas bases legales se establecen en el Anexo 1 de este Aviso.

2.3 Evaluaciones de candidatos

Como parte de nuestro proceso de reclutamiento, es posible que les solicitemos a los candidatos que completen evaluaciones. Estas evaluaciones miden destrezas y habilidades que generalmente no surgen de entrevistas y nos ayudan a determinar si los Candidatos están debidamente calificados para las funciones para las que se han postulado y si muestran las características que los harían exitosos en P&G. Estas evaluaciones se requieren para ayudarnos a identificar una lista de Candidatos adecuados seleccionados antes de formalizar un contrato laboral.

Por ejemplo, una de nuestras pruebas requiere que los Candidatos respondan a situaciones laborales hipotéticas y está diseñada para evaluar sus experiencias, intereses y actitudes relacionadas con el trabajo. Esto le permite a P&G medir su puntaje respecto de rasgos de la personalidad que llevarán a un desempeño laboral exitoso e integración en el equipo en P&G. Otra evaluación mide sus habilidades de razonamiento, lo cual nos ayuda a evaluar si sus habilidades cumplen con los criterios específicos requeridos para llevar a cabo exitosamente el trabajo para el cual se postuló. Otro tipo de evaluación (específica para técnicos de planta o funciones de ventas experimentadas) nos ayuda a evaluar su probabilidad de desempeño laboral exitoso sobre la base de su respuesta a escenarios simulados. Estas evaluaciones son fundamentales, ya que ayudan a determinar si usted posee las competencias y características básicas necesarias para tener éxito en P&G.

Para la mayoría de las funciones, los resultados de la evaluación determinan automáticamente si la solicitud de un Candidato puede avanzar, sin consideración de otras partes de su solicitud. El equipo correspondiente de P&G determina de forma manual el puntaje mínimo para aprobar estas evaluaciones. Cuando completa la evaluación, utilizamos tecnología automatizada para analizar sus respuestas, registrarlas y calcular su puntaje según un sistema de calificación predefinido. La tecnología automatizada no decide qué preguntas se le harán, no evalúa si sus respuestas son correctas ni determina la ponderación de los puntajes.

En la medida en que estas evaluaciones puedan considerarse una toma de decisiones automática en virtud de las leyes aplicables, P&G cumple con las leyes aplicables al realizar dichas evaluaciones, lo que incluye ofrecerles a los Candidatos rechazados sobre la base de los resultados de la evaluación automática la oportunidad de solicitar una revisión humana. En la medida en que esta opción se encuentre disponible para usted, será notificado por correo electrónico con más instrucciones sobre cómo solicitar dicha revisión.

Para obtener más información sobre cómo funcionan estas pruebas, o para saber cómo solicitar una adaptación por discapacidad vinculada al proceso de evaluación de P&G, visite <https://www.pgcareers.com/hiring-process>.

2.4 Cómo procesamos sus datos personales para proporcionarle noticias y actualizaciones a través de correo electrónico, mensajes de texto y/o canales en línea

Si nos proporciona su dirección de correo electrónico o número de teléfono a través de nuestros sitios web para candidatos o en un evento de reclutamiento y autoriza el envío de comunicaciones de marketing, P&G podrá enviarle noticias, actualizaciones y encuestas sobre oportunidades profesionales y vacantes por correo electrónico o mensaje de texto.

Si visita o comparte sus datos personales en los sitios web para candidatos de P&G o en eventos de selección de personal, se inscribe para recibir alertas de empleo (por ejemplo, a través de nuestros

sitios web para candidatos) y/o solicita empleo en P&G, P&G podrá compartir también sus datos personales, incluidos los Datos de identificación digital, la dirección de correo electrónico (con hash) y/o el número de teléfono (con hash) con sus socios publicitarios. Los socios publicitarios de P&G podrán entonces mostrarle noticias y actualizaciones sobre carreras profesionales y puestos de trabajo en P&G que puedan ser relevantes para usted, y otras personas como usted, a través de canales en línea (incluidos, entre otros, canales como LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok y YouTube). Cuando sea legalmente necesario, P&G obtendrá su consentimiento y/o le permitirá optar por que sus datos no se utilicen para estos fines.

Para adaptar las actividades anteriores y cuando la ley lo permita, P&G podrá utilizar características adicionales como su ubicación general (por ejemplo, código postal), sexo, datos profesionales (por ejemplo, estudios cursados) y datos relacionados con su interacción con nuestros procesos y sistemas de contratación (por ejemplo, resultados de evaluaciones e impresiones de entrevistas y/o la fase que completó en el proceso de solicitud de P&G).

Cuando nos basemos en su consentimiento para las actividades anteriores y desee retirar dicho consentimiento, puede ponerse en contacto con nosotros visitando este [sitio](#) y seleccionando "Necesito más ayuda". Además, puede pedirnos que dejemos de enviarle mensajes de texto y/o correos electrónicos siguiendo las instrucciones de exclusión voluntaria enviadas en estos mensajes. El retiro de su consentimiento para estas actividades específicas no afectará a la legalidad de nuestro procesamiento anterior a dicha retirada y no le inhabilitará para participar en el proceso de contratación de P&G.

Si ha visto un anuncio en cualquier canal en línea relacionado con carreras o puestos en P&G sin haber interactuado con P&G o con nuestros sitios web de candidatos en el pasado, puede deberse a que hemos pedido a nuestros socios publicitarios que identifiquen en nuestro nombre a personas potencialmente adecuadas para puestos en P&G (p. ej., en función de su ubicación e intereses) y les presenten noticias y actualizaciones relacionadas con carreras profesionales y funciones en P&G. P&G se basa en sus intereses legítimos para identificar y atraer candidatos calificados como base legal para estas actividades.

2.5 Cómo usamos las cookies

Las cookies son archivos pequeños que se envían a su computadora mientras navega en la web. Almacenan información útil sobre cómo interactúa con los sitios web que visita. P&G utiliza cookies en sus sitios web relacionados con carreras profesionales.

Puede configurar el navegador para que rechace todas las cookies o para que le indique cuándo se envía una cookie a su computadora. Sin embargo, esto puede impedir que nuestros sitios o servicios funcionen correctamente. También puede configurar su navegador para que elimine las cookies cada vez que finalice la navegación.

P&G cumple con las leyes aplicables en relación con el uso de cookies. En algunas ubicaciones, ofrecemos una plataforma de gestión del consentimiento de cookies que le permite optar por ciertas categorías de cookies. Si esta opción está disponible, puede aparecer como un banner de cookies y/o como un ícono visible en los sitios web pertinentes.

2.6 ¿Cómo compartimos la Información Personal del Candidato?

P&G puede compartir su Información Personal de Candidato con terceros que apoyan nuestro proceso de contratación y comunicaciones con usted. La Compañía requiere que los terceros

proporcionen niveles de protección equivalentes al aplicado por la Compañía al manejar la Información Personal del Candidato.

Hay ciertas situaciones en las que a usted se le pedirá que comparta Información Personal directamente con terceros relacionados con las actividades de contratación e incorporación a P&G y, en estos casos, P&G no controla cómo serán procesados sus datos. En estos casos, debe asegurarse de leer y comprender los avisos y prácticas de privacidad de terceros antes de compartir sus Información personal.

La Información Personal del Candidato puede compartirse con nuestras oficinas centrales y filiales de P&G en todo el mundo, según sea necesario para facilitar su empleo potencial y/o real en P&G. Puede encontrar información sobre cómo protegemos la Información Personal de los Candidatos en tal situación en la sección 2.8 del presente Aviso.

También podemos divulgar Información Personal del Candidato si nos vemos obligados a hacerlo por ley o por un procedimiento legal; para hacer cumplir o proteger los derechos y las políticas de P&G; para ayudar en una investigación sobre mala conducta o actividades ilegales, ya sean presuntas o reales; o como parte de la venta de una unidad de negocio de P&G a otra empresa.

2.7 ¿Cuáles son sus derechos de privacidad?

Sujeto a la legislación aplicable, puede tener derecho a:

- Solicitar información sobre los datos personales que P&G procesa sobre usted, incluyendo información personal sensible de los Candidatos.
- Solicitar acceso a la Información Personal del Candidato que procesamos sobre usted.
- Solicitar que se corrijan la Información Personal inexacta.
- Solicitar que se elimine su Información Personal.
- Solicitar que P&G restrinja el procesamiento de su Información Personal u oponerse al procesamiento por parte de P&G por motivos relacionados con su situación particular.
- Solicitar a P&G que proporcione sus datos en un formato que permita su transferencia a terceros.
- Estar informado sobre, y/o a no estar sujeto a, una decisión basada únicamente en el procesamiento automatizado, incluido el perfilado.
- Cuando el procesamiento de sus datos personales se haga bajo su consentimiento, tiene derecho a retirar este consentimiento.

Dependiendo de su ubicación geográfica, puede tener otros derechos de privacidad adicionales. Consulte los anexos específicos de cada país/estado [aquí](#). Si reside en el Espacio Económico Europeo, puede consultar un resumen de sus derechos de privacidad [aquí](#).

Cuando corresponda, podrá ejercer estos derechos al eliminar/corregir su Información Personal de Candidato en Workday (guía [aquí](#)) o visitando este [sitio](#). Si tiene alguna queja sobre el procesamiento de sus datos personales por parte de P&G, también puede presentarla ante la autoridad de protección de datos de su país.

Cuando P&G se base en su consentimiento para el procesamiento de la Información Personal del Candidato, podrá retirar su consentimiento en cualquier momento durante el proceso de contratación al visitar este sitio y seleccionar "Necesito más ayuda". Ello no afectará a la legalidad del procesamiento efectuado por P&G con anterioridad a dicho retiro. La Información Personal del

Candidato que recopilemos durante su proceso de selección se conservará y eliminará de acuerdo con la Sección 2.10 recogida más adelante.

2.8 ¿Transferimos la Información Personal del Candidato?

Si la ley lo permite, la Información Personal del Candidato puede ser transferida a países fuera de la jurisdicción en la que usted la proporcionó. Por ejemplo, la Información Personal del Candidato puede almacenarse en sistemas de Estados Unidos o accederse a ella desde otras filiales globales de P&G. Estos países pueden no contar con las mismas leyes de protección de datos que su país de residencia. Cuando se transfiere su información a países fuera de su país de residencia, o cuando se accede a ella desde dichos países, implementamos medidas de seguridad apropiadas así como todos los requisitos administrativos, técnicos y/o contractuales requeridos por la legislación para proteger su Información Personal del Candidato. Realizamos transferencias fuera de la Unión Europea y el Reino Unido utilizando protecciones contractuales (tales como Cláusulas contractuales estándar). Si desea una copia del mecanismo de transferencia relevante, póngase en contacto con corporateprivacy.im@pg.com. P&G también cumplirá con los requisitos específicos del país que restrinjan las transferencias de datos fuera del país de recopilación y/o que requieran localización de datos.

Si se encuentra en el Espacio Económico Europeo (EEE), el Reino Unido (y Gibraltar) o Suiza, tenga en cuenta que P&G está certificado en virtud del Marco de Privacidad de Datos entre la Unión Europea y los EE. UU. (EU-U.S. Data Privacy Framework, EU-U.S. DPF), la extensión del Reino Unido al EU-U.S. DPF y el Marco de Privacidad de Datos entre Suiza y los EE. UU. (Swiss-U.S. Data Privacy Framework, Swiss-U.S. DPF) (en conjunto, el “Marco de Privacidad de Datos”) y desarrollado por el Departamento de Comercio de los EE. UU. y la Comisión Europea a cargo de la Información, y la Protección Federal de Datos de Suiza, respectivamente, con respecto a la transferencia de información personal desde el EEE, el Reino Unido (y Gibraltar) o Suiza a los EE. UU., [haga clic aquí](#) para ver nuestro *Marco de Privacidad de Datos: Política de Privacidad del Trabajador*.

2.9 ¿Cómo protegemos la Información Personal del Candidato?

Implementamos medidas físicas, administrativas, contractuales y técnicas apropiadas, tales como el cifrado y control de acceso, diseñadas para proteger la Información Personal del Candidato de una destrucción, pérdida, alteración, divulgación, acceso o utilización accidentales, ilegales o no autorizados y de todas las demás formas ilegales de tratamiento.

2.10 ¿Durante cuánto tiempo conservan mi Información personal?

Conservamos la información personal del candidato durante un período de tres (3) años, a menos que la ley vigente exija un período de retención diferente. P&G ha adoptado este estándar global de tres (3) años para facilitar la posibilidad de un Candidato de postularse a diferentes posiciones en múltiples países sin tener que crear un perfil nuevo. Los Candidatos pueden solicitar que su Información Personal de Candidato sea eliminada en cualquier momento dentro de un periodo de tres años (tenga en cuenta que si se realiza dicha acción, esto puede interrumpir o dar por terminado el proceso de contratación). Generalmente se aceptará la solicitud de eliminación previa a la finalización del periodo de tres años, a menos que el periodo más largo de tres años de conservación venga exigido por la ley aplicable o para cumplir con los intereses comerciales legítimos de P&G incluyendo, entre otros, nuestro derecho a presentar y defendernos ante reclamaciones legales.

Como se menciona anteriormente en la Sección 2.1, si un candidato se convierte en empleado, se agregará determinada información personal del candidato al expediente del empleado que corresponda a modo de información personal del empleado. La Información personal del Empleado está sujeta a la [Política Global de Privacidad para Empleados de P&G](#) (y cualquier anexo regional aplicable), incluidos los períodos de retención correspondientes.

2.11 ¿P&G utiliza herramientas de inteligencia artificial ("IA")?

En P&G, estamos comprometidos con un proceso de selección eficiente, equitativo e innovador. Como parte de este compromiso, la información personal del candidato puede ser procesada por herramientas de IA para fines de reclutamiento de P&G. P&G puede utilizar herramientas de IA para ayudar a emparejar a personas talentosas con las oportunidades adecuadas, simplificar nuestros procesos de reclutamiento, recopilar conocimientos, proporcionar mejores experiencias a los candidatos y de otras maneras que ayuden a cumplir los propósitos establecidos en la Sección 2.1 anterior. Por ejemplo, los reclutadores de P&G pueden utilizar herramientas de IA para ayudar a evaluar cómo los candidatos potenciales se ajustan a los requisitos del puesto, con el fin de invitar a candidatos con buena compatibilidad a postularse a puestos vacantes. P&G también utiliza herramientas de IA para ayudar a evaluar qué tan alineadas se alinean las solicitudes con los requisitos del puesto, para poder evaluar las solicitudes más rápido y garantizar que todas se tramiten de forma justa.

Aunque las herramientas de IA mejoran la eficiencia del proceso de contratación de P&G, priorizamos un enfoque holístico en nuestras decisiones de contratación. Aquí tienes algunas de las mejores prácticas clave que seguimos:

- **Juicio humano:** Las herramientas de IA se utilizan con supervisión humana para apoyar la toma de decisiones humanas. P&G no utiliza herramientas de IA para tomar o reemplazar automáticamente el juicio humano en decisiones relacionadas con la contratación.
- **Evaluación integral:** Los resultados de las herramientas de IA son solo uno de los factores considerados para determinar qué tan bien los candidatos o candidatos potenciales pueden cumplir con los requisitos del puesto. Se utilizan resultados de evaluaciones, entrevistas de filtrado, entrevistas con responsables de selección y otros datos relevantes para tomar decisiones finales de contratación.
- **Mejora continua:** Animamos a los candidatos a mantener sus perfiles actualizados, ya que la información completa puede conducir a recomendaciones más precisas para futuras oportunidades laborales.

P&G implementa medidas para mitigar el sesgo en nuestro proceso de contratación, incluyendo el posible sesgo por el uso de herramientas de IA. Cuando las herramientas de IA son proporcionadas por terceros externos, P&G implementa las medidas de protección establecidas en la Sección 2.6 para salvaguardar la Información Personal del Candidato.

3.0 Modificaciones futuras

P&G puede modificar el presente aviso, por ejemplo, para cumplir con los cambios en las leyes, reglamentos, prácticas y procedimientos de la Compañía, o para responder a nuevas amenazas o nuevas exigencias impuestas por las autoridades de protección de datos. Cuando dichas modificaciones afecten de forma significativa al tratamiento que realizamos de su Información Personal del Candidato, se lo notificaremos debidamente.

4.0 Información de contacto

El responsable de su Información Personal del Candidato es The Procter & Gamble Company, incluyendo sus sucursales y filiales relevantes. Si tiene preguntas sobre su Información Personal de Candidato o sobre las subsidiarias y filiales que puedan tener acceso a su Información Personal, envíenos un correo electrónico a corporateprivacy.im@pg.com. Si tiene estas u otras preguntas o inquietudes con respecto a nuestro procesamiento de sus datos personales/Información Personal del Candidato, también puede ponerse en contacto con nuestro responsable de protección de datos global mediante: correo electrónico: pgprivacyofficer.im@pg.com, teléfono: +1 (513) 622-0103; o correo postal: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, EE. UU.

Anexo 1: Bases legales para el procesamiento

Hay varias fases en la recopilación de Información Personal del Candidato durante el proceso de contratación:

Fase 1: Información Personal recopilada de un Candidato que aún no ha iniciado nuestro proceso de contratación, pero ha mostrado interés en solicitar un empleo en P&G:

Tipo de Información Personal del Candidato recopilada durante la Etapa 1	Base legal para el procesamiento (Espacio Económico Europeo/Reino Unido/Suiza)	Base legal para el procesamiento (China Continental, Asia, Medio Oriente y África)
<p><u>Información de contacto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre completo o nombres anteriores (como apellidos de soltero/a) • Títulos honoríficos y fórmulas de tratamiento, incluidos el nombre y el saludo preferidos • Dirección de correo electrónico • Número de teléfono • Número de teléfono móvil 	Consentimiento	Consentimiento
<p><u>Datos profesionales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Currículum vitae 	Consentimiento	Consentimiento
<p><u>Datos de identificación digital</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección IP • Cookie, etiqueta y/o identificador de píxeles 	Consentimiento. Podrá ver un banner de cookie en el sitio web relevante de P&G que le permitirá administrar sus preferencias de cookies.	Consentimiento, si se requiere legalmente
<p><u>Información médica o sanitaria</u></p>	En el caso de los datos médicos/sanitarios compartidos en relación con el proceso de ajustes razonables para Candidatos de P&G, la	Consentimiento (Se requiere un consentimiento separado para China Continental - Gran China cuando se procese información personal delicada)

	base jurídica es nuestro interés legítimo en garantizar que se realicen las adaptaciones adecuadas para los Candidatos. P&G también puede basarse en la obligación legal en virtud de la legislación laboral aplicable.	
--	---	--

Fase 2: Información personal recopilada de participantes activos en nuestro proceso de contratación:

Tipo de Información Personal del Candidato recopilada durante la Etapa 2	Base legal para el procesamiento (Espacio Económico Europeo/Reino Unido/Suiza)	Base legal para el procesamiento (China Continental, Asia, Medio Oriente y África)
<u>Información de contacto</u> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre completo o nombres anteriores (como apellidos de soltero/a) • Títulos honoríficos y fórmulas de tratamiento, incluidos el nombre y el saludo preferidos • Dirección postal • Dirección de correo electrónico • Número de teléfono • Número de teléfono móvil 	<p>Intereses legítimos en comunicarse con los candidatos.</p> <p>Consentimiento para recibir recordatorios por mensaje de texto.</p>	Consentimiento
<u>Datos profesionales</u> Currículum vitae	Intereses legítimos para evaluar la adecuación de los Candidatos para una función en P&G.	Consentimiento
<u>Datos profesionales adicionales</u>	Intereses legítimos para evaluar la adecuación	Consentimiento

<ul style="list-style-type: none"> • Historial de trabajo previo, incluidas referencias • Datos de perfiles de LinkedIn y plataformas similares • Datos académicos como información sobre educación y títulos • Licencias profesionales, certificaciones y afiliaciones • Habilidades personales y profesionales (p. ej., idiomas que habla), intereses y aficiones • Objetivos e intereses profesionales 	de los Candidatos para una función en P&G.	
<u><i>Identificación digital adicional</i></u> <ul style="list-style-type: none"> • Firma digital 	Obligación legal de cumplir con los requisitos de firma digital.	Consentimiento
<u><i>Información audiovisual</i></u> <ul style="list-style-type: none"> • Imagen • Voz 	Intereses legítimos en realizar entrevistas como parte del proceso de contratación.	Consentimiento (Se requiere un consentimiento separado para China Continental - Gran China cuando se procese información personal delicada)
<u><i>Información financiera</i></u> <ul style="list-style-type: none"> • Información de la cuenta bancaria 	Intereses legítimos en asegurar que se reembolsen los gastos incurridos durante el proceso de entrevista.	Consentimiento (Se requiere un consentimiento separado para China Continental - Gran China cuando se procese información personal delicada)
<u><i>Información de identificación gubernamental/elegibilidad laboral</i></u> <ul style="list-style-type: none"> • Documento nacional de identidad • Ciudadanía • Residencia • Nacionalidad • País de nacimiento 	Intereses legítimos en asegurar que el proceso de contratación se realice sin inconvenientes. Obligación legal de asegurar que los Candidatos sean elegibles para trabajar.	Consentimiento (Se requiere un consentimiento separado para China Continental - Gran China cuando se procese información personal delicada)

<ul style="list-style-type: none"> • Condición de militar y/o veterano 		
<p><u>Resultados de los análisis</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Los puntajes de cualquier prueba de aptitud, razonamiento o personalidad que complete como parte del proceso de contratación. 	Necesidad contractual	Consentimiento
<p><u>Características personales</u> (tenga en cuenta que la recopilación de los siguientes tipos de Información Personal puede variar según la ubicación geográfica, sujeto a la ley aplicable, y es posible que no se requiera en todas las ubicaciones, o bien puede recopilarse en la Etapa 3 a continuación)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Discapacidad • Condición de militar y/o veterano • Etnia y/o raza 	<p>Cuando la información deba ser compartida por el Candidato, y excepto en los casos indicados a continuación, la base legal son los intereses legítimos de P&G para garantizar que P&G contrate a una fuerza de trabajo diversa.</p> <p>Cuando la información es proporcionada voluntariamente y no se requiere que el Candidato la proporcione, la base legal es el Consentimiento.</p> <p>Para los datos étnicos y/o raciales recopilados en el Reino Unido, P&G se basa en el interés público sustancial de contratar una plantilla diversa.</p>	Consentimiento
<p><u>Información médica o sanitaria</u></p>	<p>En el caso de los datos médicos/sanitarios compartidos en relación con el proceso de ajustes razonables para Candidatos de P&G, la base jurídica es nuestro interés legítimo en garantizar que se realicen las adaptaciones adecuadas para los Candidatos.</p>	<p>Consentimiento</p> <p>(Se requiere un consentimiento separado para China Continental - Gran China cuando se procese información personal delicada)</p>

	P&G también puede basarse en la obligación legal en virtud de la legislación laboral aplicable.	
<i>Información adicional recopilada durante el proceso de entrevista</i>	Intereses legítimos para evaluar la adecuación de los Candidatos para una función en P&G.	Consentimiento
<i>Cualquier otra información requerida por la ley para el cumplimiento laboral o que los Candidatos nos proporcionen voluntariamente</i>		

Fase 3: Información personal recopilada después de que un Candidato acepte una oferta de empleo, pero antes de comenzar el empleo:

Tipo de Información Personal del Candidato recopilada durante la Etapa 3	Base legal para el procesamiento (Espacio Económico Europeo/Reino Unido/Suiza)	Base legal para el procesamiento (China Continental, Asia, Medio Oriente y África)
<p><u>Información de identificación gubernamental/elegibilidad laboral adicional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fecha de nacimiento • Número de la Seguridad Social • Número de licencia de conducir • Número de pasaporte • Otros identificadores emitidos por el gobierno que puedan ser necesarios para el cumplimiento (p. ej., visados de trabajo o inmigración, o números de licencia) 	<p>Obligación legal de asegurar que las personas estén calificadas para el empleo.</p> <p>Intereses legítimos en garantizar la seguridad en nuestra fuerza laboral y que las personas estén debidamente calificadas para llevar a cabo sus funciones.</p>	Consentimiento

si usted es un profesional con licencia)		
<u>Información médica o sanitaria</u>	Intereses legítimos en asegurar que se lleven a cabo las adaptaciones adecuadas para los Candidatos y en evaluar la adecuación para una función. Obligación legal en virtud de las leyes laborales aplicables.	Consentimiento
<i>Cualquier otra información requerida por la ley para el cumplimiento laboral o que los Candidatos nos proporcionen voluntariamente</i>		

Análisis de datos: En el Espacio Económico Europeo, el Reino Unido y Suiza, P&G basa este procesamiento en nuestro interés legítimo, salvo que la ley exija el consentimiento. En el caso de China Continental, Asia, Oriente Medio y África, la base legal es el consentimiento.