



Aviso global de privacidad para candidatos

Contacto para el Aviso sobre la Privacidad: corporateprivacy.im@pg.com	Última revisión: 1 de junio de 2026
Región: Global	Alcance: Todos los candidatos

1.0 Propósito

El presente aviso ("Aviso") le informa sobre cómo The Procter & Gamble Company y sus sucursales o filiales ("P&G" o la "Empresa") recopilarán y gestionarán su información personal ("Información personal de los candidatos"). Para los fines de este Aviso, el término Candidato incluye a cualquier persona que haya mostrado interés en solicitar un empleo con P&G y/o haya 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 han vuelto a enviar sus datos para la consideración para un nuevo puesto.

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 de los candidatos. La Empresa 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 Empresa hace esfuerzos razonables para garantizar que la Información Personal de los candidatos 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 de los candidatos, los tipos de información que recopilamos, los fines para los que la usamos, el fundamento jurídico o empresarial pertinente, las partes con las que la compartimos y las decisiones que usted puede adoptar con respecto a nuestro uso de la Información Personal de candidatos. También describimos las medidas que adoptamos para proteger la seguridad de la Información Personal de los candidatos y cómo puede ponerse en contacto con nosotros sobre nuestras prácticas de privacidad.

2.1 ¿Qué tipos de Información Personal de los candidatos recopilamos?

Siempre minimizaremos los tipos y cantidad de Información Personal de los candidatos que la Empresa 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 cuando la Información personal del candidato que le solicitamos es voluntaria (en lugar 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>Datos 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 móvil 	<p>Para mantenerle informado sobre los puestos vacantes y las oportunidades de desarrollo profesional en P&G mediante correo electrónico o mensaje de texto (incluidas aplicaciones de mensajería como WhatsApp).</p> <p>Permitir a P&G y sus socios de publicidad mostrar novedades y actualizaciones sobre puestos vacantes y oportunidades de desarrollo profesional en P&G a través de canales online (como redes sociales).</p>
<p><u>Datos profesionales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Currículum vitae 	<p>Evaluar sus habilidades, cualificaciones e intereses en relación con nuestras oportunidades profesionales.</p>
<p><u>Datos de identificación digitales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección IP • Cookie, etiqueta y/o identificador de píxeles 	<p>Para ofrecer servicios digitales a través de nuestros sitios y aplicaciones de selección, que incluyen: para proporcionarle actualizaciones relevantes sobre puestos de trabajo y cargos en P&G en los que pueda estar interesado, para aprender más acerca de la forma en que interactúa con el contenido de P&G, para ayudar a P&G a mejorar su experiencia al visitar nuestros sitios web, recordar sus preferencias (como un idioma o una región), identificar y resolver errores, analizar el rendimiento de nuestros sitios web y facilitar el proceso de solicitud en los casos en que aún se requiera una acción por parte del candidato.</p>
<p><u>Información médica o sanitaria</u></p> <p>*Esto solo se recopila si comparte dichos datos con P&G de forma voluntaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La documentación puede proceder de diversas fuentes, entre las que se incluyen el candidato, su proveedor médico, un trabajador social de una escuela, universidad o agencia, un consejero, un 	<p>Para evaluar y proporcionar adaptación, si es posible y aplicable, durante el proceso de entrevista y solicitud.</p> <p>Tenga en cuenta que el proceso de adaptación de P&G puede variar dependiendo de su ubicación y circunstancias. En ciertos lugares y circunstancias, P&G puede solicitar únicamente que proporcione detalles sobre las adaptaciones solicitadas y no le pedirá información médica ni detalles de su discapacidad. En algunos lugares y circunstancias, es posible que se le solicite información o documentación médica para evaluar y facilitar su solicitud. En cualquier caso, la información médica o de salud no debe proporcionarse a menos que se solicite específicamente por parte de P&G.</p>

experto vocacional o cualquier otro especialista o profesional	<p>Toda la información proporcionada por los candidatos como parte del proceso de adaptación de P&G es compartida voluntariamente por el candidato, aunque el no proporcionar la información solicitada puede resultar en la incapacidad de P&G para evaluar y proporcionar dichas adaptaciones.</p> <p>Obtenga más información sobre el proceso de P&G para la adaptación de candidatos 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>Datos 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 móvil 	<p>Iniciar su solicitud de empleo y ponerse en contacto con usted para proporcionarle las medidas y actualizaciones necesarias. Dichos datos se utilizan en el recordatorio del proceso de contratación para comunicarse con usted.</p> <p>Si otorga su consentimiento, P&G también puede enviarle actualizaciones automáticas a través de mensajes de texto y aplicaciones de 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>Evaluar 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 • Objetivos e intereses profesionales 	<p>Para ayudarnos a evaluarle con respecto a los requisitos específicos de las funciones que solicita.</p>

<p><u>Identificación digital adicional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Firma digital 	<p>Para permitirle autorizar y enviar de forma verificable formularios de solicitud de empleo en formato digital.</p>
<p><u>Información audiovisual</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Imagen • Voz 	<p>Para permitirnos realizar entrevistas telefónicas o a través de videoconferencias.</p>
<p><u>Información financiera</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Información de cuentas bancarias 	<p>Para facilitar el reembolso autorizado de gastos durante el proceso de entrevista.</p>
<p><u>Información de identificación gubernamental/elegibilidad laboral</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento nacional de identidad • Ciudadanía • Residencia • Nacionalidad • País de nacimiento 	<p>Para determinar su elegibilidad laboral para funciones específicas que está solicitando y para garantizar que no haya aplicaciones duplicadas.</p>
<p><u>Resultados de pruebas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Puntuaciones de cualquier prueba de aptitud, razonamiento o personalidad que complete como parte del proceso de contratación. 	<p>Determinar su cualificación e idoneidad para la función pertinente antes de celebrar un contrato laboral con usted.</p>
<p><u>Características personales*</u></p> <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 pueden variar según la ubicación geográfica y estar sujeta a la legislación aplicable. Dichos datos no se pueden solicitar en todas las ubicaciones y, en su lugar, se pueden recopilar en la fase 3 a continuación.</p>	<p>Para evaluar y apoyar nuestros esfuerzos de selección de personal y contratación de diversidad, y para fines de informes legales, sujetos a la legislación aplicable.</p> <p>A su elección, también podemos utilizar esta información para facilitar su participación con grupos de afinidad de P&G.</p>

<p><u>Información médica o sanitaria</u></p> <p>*Esto solo se recopila si comparte dichos datos con P&G de forma voluntaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La documentación puede proceder de varias fuentes, incluyendo, entre otras, al candidato, su proveedor médico, un trabajador social de una escuela, universidad o agencia, un consejero, un experto vocacional o cualquier otro especialista o profesional 	<p>Para evaluar y proporcionar adaptación, si es posible y aplicable, durante el proceso de entrevista y solicitud.</p> <p>Tenga en cuenta que el proceso de adaptación de P&G puede variar dependiendo de su ubicación y circunstancias. En ciertos lugares y circunstancias, P&G puede solicitar únicamente que proporcione detalles sobre las adaptaciones solicitadas y no le pedirá información médica ni detalles de su discapacidad. En algunos lugares y circunstancias, es posible que se le solicite información o documentación médica para evaluar y facilitar su solicitud. En cualquier caso, la información médica o de salud no debe proporcionarse a menos que se solicite específicamente por parte de P&G.</p> <p>Toda la información proporcionada por los candidatos como parte del proceso de adaptación de P&G es compartida voluntariamente por el candidato, aunque el no proporcionar la información solicitada puede resultar en la incapacidad de P&G para evaluar y proporcionar dichas adaptaciones.</p> <p>Obtenga más información sobre el proceso de P&G para la adaptación de candidatos aquí.</p>
<p><i>Relaciones con cualquier persona que trabaje para P&G o una empresa que fabrica productos similares para P&G, incluidos detalles de dicha relación, si procede.</i></p>	<p>Examinar su solicitud con respecto a posibles conflictos de intereses.</p>
<p><i>Información adicional recopilada durante el proceso de entrevista</i></p>	<p>Para ayudarnos a evaluarle con respecto a los requisitos específicos de las funciones que solicita.</p>
<p><i>Cualquier otra información requerida por la ley para el cumplimiento del empleo o que los Candidatos nos han proporcionado voluntariamente</i></p>	

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

<p>Tipo de Información personal del candidato recopilada en la fase 3</p>	<p>¿Por qué recopilamos y procesamos dicha Información personal del candidato?</p>
<p><u>Información de identificación gubernamental/elegibilidad laboral adicional</u></p>	<p>Para permitir la verificación del empleo y la evaluación de los antecedentes, como comprobaciones de referencias, verificaciones de licencias y 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 automóviles de la empresa, habrá una verificación de los carnets de conducir profesionales, prevención de fraudes y fines similares.</p>

<u>Información médica o sanitaria</u>	Determinar si puede desempeñar de forma segura las funciones de su puesto y determinar si necesita algún tipo de adaptación razonable para hacerlo, sujeta a la legislación aplicable y sólo si es necesario para su puesto.
<i>Cualquier otra información requerida por la ley para el cumplimiento del empleo o que los Candidatos nos han proporcionado voluntariamente</i>	

Tenga en cuenta que todos los datos personales adicionales recopilados después de la aceptación de una oferta de empleo, incluidos aquellos procesados con fines salariales, beneficios, reubicación, afiliación sindical y otras actividades de incorporación se consideran Datos personales del empleado y estarán sujetos a la [Política de privacidad global para empleados de P&G](#) (y a cualquier apéndice regional aplicable). Además, una vez que un candidato se convierte en empleado, parte de su información personal se copia en el registro del empleado para la gestión de RR. HH. y fines similares y por lo tanto se considerarán Datos personales del empleado sujetos a [Política de privacidad global para empleados de P&G](#) (y a cualquier apéndice regional aplicable).

La información personal de los candidatos que puede ser mantenida como Información personal de los empleados incluye, entre otros: Información de contacto , que incluye nombre, correo electrónico, teléfono y dirección; información profesional o información profesional adicional que incluye CV, datos de formación y experiencia; identificación del gobierno o de elegibilidad para el trabajo que incluye identificación nacional, ciudadanía, residencia, nacionalidad y país de nacimiento; información adicional de identificación gubernamental o elegibilidad laboral; resultados de pruebas; características personales que incluyen género, discapacidad, estado militar o de veterano y raza o etnia; información médica o de salud; y datos similares.

Análisis de datos: Además de los fines establecidos para la Información personal del candidato en las etapas anteriores, P&G también puede usarla para realizar análisis de datos. Estos análisis se realizan con el fin de mejorar la experiencia del candidato de P&G y nuestros procesos de contratación, planificar las estrategias de adquisición de talento de P&G, evaluar la eficacia de los anuncios de empleo o campañas de P&G, mejorar la experiencia del empleado y para otros fines similares. Si un candidato se convierte en empleado, su información personal también podrá ser combinada con los datos personales del mismo para fines de análisis de datos. Solo por personal autorizado realiza los análisis siguiendo las directrices de privacidad específicas con el fin de proteger la privacidad y confidencialidad de sus datos. P&G agrega sus datos antes de compartir estos análisis e información con otros miembros del personal y los análisis no se utilizan para la elaboración de perfiles o la toma de decisiones individuales.

2.2 Fundamentos jurídicos para el tratamiento

La legislación pertinente en algunas ubicaciones pueden exigir que P&G establezca un fundamento jurídico para tratar la Información personal del candidato. Dichos fundamentos jurídicos se establecen en el anexo 1 de este Aviso.

2.3 Evaluaciones de candidatos

Como parte de nuestro proceso de contratación, podemos exigir que los candidatos completen evaluaciones. Estas evaluaciones miden las habilidades y capacidades que generalmente no se aprecian en las entrevistas y nos ayudan a determinar si los Candidatos están convenientemente

cualificados para los puestos que han solicitado y si muestras características que harían que tuvieran éxito en P&G. Estas evaluaciones son necesarias para ayudarnos a identificar una preselección de Candidatos idóneos antes de celebrar 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 relacionados con el trabajo. Esto permite a P&G medir cuál es su puntuación con respecto a rasgos de personalidad que conllevarán un rendimiento laboral satisfactorio y la integración del equipo en P&G. Otra evaluación mide sus habilidades de razonamiento, que nos ayuda a evaluar si sus capacidades cumplen los criterios específicos necesarios para realizar correctamente el empleo que solicitó. Otro tipo de evaluación (específica del técnico de planta o puestos de ventas con experiencia) nos ayuda a evaluar su probabilidad de rendimiento laboral satisfactorio según su respuesta a situaciones simuladas. 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 puestos, los resultados de las evaluaciones determinan automáticamente si la solicitud de un candidato puede seguir adelante, sin la consideración de otras partes de su solicitud. El equipo de P&G correspondiente es el encargado de determinar la puntuación de aprobación para estas evaluaciones. Cuando completa la evaluación, utilizamos tecnología automatizada para escanear sus respuestas, registrarlas y luego calcular su puntuación utilizando un sistema de calificación predeterminado. La tecnología automatizada no determina qué preguntas se han de hacer ni si está de acuerdo con sus respuestas o con cómo deben ponderarse las puntuaciones.

En la medida en que estas evaluaciones se pueden considerar tomas de decisiones automatizadas en virtud de la legislación aplicable, P&G cumple la legislación aplicable a la hora de realizar dichas evaluaciones, incluido ofrecer a los Candidatos rechazados en base a los resultados de las evaluaciones automatizadas la oportunidad de solicitar una revisión humana. En la medida en que tiene esta opción a su disposición, se le notificará por correo electrónico con más instrucciones sobre cómo solicitar dicha revisión.

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

2.4 Cómo tratamos sus datos personales para proporcionar noticias y actualizaciones por correo electrónico, mensaje de texto y/o canales online

Si indica su dirección de correo electrónico o número de teléfono en nuestro sitio web para candidaturas o en un proceso selectivo y acepta recibir comunicaciones de marketing, P&G puede enviarle noticias, actualizaciones o encuestas sobre puestos de trabajo y cargos en P&G por correo electrónico o mensaje de texto.

Si visita o comparte su Información personal en sitios web de candidatos de P&G o en eventos de contratación, se inscribe para recibir alertas de empleo (p. ej., a través de nuestros sitios web de candidatos) y/o solicita empleo en P&G, P&G también puede compartir su Información personal de candidato, incluidos los Datos de identificación digitales, dirección de correo electrónico (en formato cifrado) y/o número de teléfono (en formato cifrado) con sus socios de publicidad. A continuación, los socios de publicidad de P&G pueden mostrarle noticias y actualizaciones sobre puestos vacantes y oportunidades de desarrollo en P&G que pueden ser pertinentes para usted, y otras personas como

usted, a través de canales online (incluidos, entre otros, canales como LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok y YouTube). Cuando sea legalmente necesario, P&G obtendrá su consentimiento o le permitirá optar a que sus datos no se utilicen para estos fines.

Al adaptar las actividades anteriores y cuando lo permita la ley, P&G puede usar características adicionales como su ubicación general (p. ej., código postal), género, datos profesionales (p. ej., centros de estudios) y datos relacionados con su interacción con nuestros procesos y sistemas de selección (p. ej., resultados de la evaluación e impresiones de las entrevistas o su grado de finalización en el proceso de solicitud de P&G).

Si contamos con su consentimiento para las actividades anteriores y desea retirarlo, puede ponerse en contacto con nosotros visitando este [sitio](#) y seleccionando "Necesito más ayuda". Asimismo, puede indicarnos que dejemos de enviarle mensajes de correo electrónico y/o mensajes de texto al seguir las instrucciones de exclusión enviadas con estas comunicaciones. Su retirada del consentimiento para estas actividades específicas no afectará a la legitimidad de nuestro tratamiento antes de dicha retirada y no le descalificará a la hora de participar en el proceso de contratación de P&G.

Si ha visto un anuncio en cualquier canal online relacionado con puestos vacantes y oportunidades de desarrollo profesional en P&G sin haber interactuado con P&G o nuestros sitios web de candidatos en el pasado, esto puede deberse a que hemos pedido a nuestros socios de publicidad que identifiquen a personas potencialmente idóneas para puestos en P&G (p. ej., según la ubicación y los intereses) en nuestro nombre y les presenten novedades y actualizaciones relacionadas con puestos vacantes y oportunidades de desarrollo profesional en P&G. P&G se basa en sus intereses legítimos a la hora de identificar y atraer a Candidatos cualificados como su fundamento legal para estas actividades.

2.5 ¿Cómo utilizamos las cookies?

Las cookies son pequeños archivos enviados a su ordenador mientras navega por la web. Almacenan información útil sobre cómo interactúa con los sitios web que visita. P&G utiliza cookies en nuestros sitios web relacionados con oportunidades profesionales.

Puede configurar el navegador para que rechace todas las cookies o para que le indique cuándo se envía una cookie a su ordenador. 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 la legislación aplicable relacionada con las cookies. En algunas ubicaciones, ofrecemos una plataforma de gestión del consentimiento de cookies que le permite ejercer la elección con respecto a determinadas categorías de cookies. Si está disponible, puede aparecer como un banner de cookies o como un icono visible en los sitios web correspondientes.

2.6 ¿Cómo compartimos la Información Personal de los candidatos?

P&G puede compartir su Información personal de candidato con terceros que respalden nuestro proceso de contratación y comunicaciones con usted. La Empresa requiere que los terceros proporcionen niveles de protección equivalentes al aplicado por la Empresa al manejar la Información Personal de los candidatos.

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. En estos casos, P&G no controla cómo serán tratados sus datos. En estos casos, debe asegurarse de leer y comprender los avisos de privacidad y prácticas de terceros antes de compartir su Información personal.

La Información personal de los candidatos se puede compartir con nuestra central 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 dichos casos en la sección 2.8 del presente Aviso.

También podemos divulgar Información Personal de los candidatos 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?

En virtud de la legislación aplicable, puede tener derecho a:

- Solicitar información sobre los datos personales que P&G procesa sobre usted, incluida la información personal confidencial del candidato
- solicitar acceso a la Información personal de candidato que tratamos sobre usted,
- solicitar que se corrija la Información personal inexacta,
- solicitar que se borre su Información personal,
- Solicitar que P&G restrinja el tratamiento de su información personal u oponerse al tratamiento de P&G por razones relacionadas con su situación personal,
- Solicitar que P&G proporcione sus datos en un formato que permita su transferencia a un tercero,
- Ser informado o no estar sujeto a una decisión basada únicamente en el procesamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles; o
- Cuando el tratamiento de sus datos personales se base en su consentimiento, el derecho a retirarlo.

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

Si procede, puede ejercer estos derechos eliminando/corrigiendo su Información personal de candidato en Workday (guía [aquí](#)) o visitando este [sitio](#). Si tiene una reclamación con respecto al tratamiento de P&G de su Información personal, también puede presentar dichas reclamaciones ante la autoridad de protección de los datos de su país.

Si P&G cuenta con su consentimiento para tratar la Información personal de candidato, puede retirar su consentimiento en cualquier momento durante el proceso de contratación visitando este sitio y seleccionando "Necesito más ayuda". Esto no afectará a la legitimidad del tratamiento de P&G antes de dicha retirada. La Información Personal de candidato que recopilamos 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 de los candidatos?

Si está legalmente permitido, la Información personal de los candidatos puede transferirse a otros países fuera de la jurisdicción en la que se proporcionó. Por ejemplo, la Información personal de los candidatos se puede almacenar en sistemas de Estados Unidos o se puede acceder a ella desde otras filiales internacionales 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 de candidato. Realizamos transferencias fuera de la Unión Europea y el Reino Unido con protecciones contractuales (como las cláusulas contractuales tipo). Si desea una copia del mecanismo de transferencia pertinente, 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), Reino Unido (y Gibraltar) o Suiza, tenga en cuenta que P&G está certificada conforme al Marco de Privacidad de Datos UE-EE. UU. (DPF UE-EE. UU.), la Extensión del Reino Unido al DPF UE-EE. UU. y el Marco de Privacidad de Datos Suiza-EE. UU. (DPF Suiza-EE. UU.) [colectivamente, el "Marco de Privacidad de Datos"] desarrollado por el Departamento de Comercio de EE. UU. y la Comisión Europea y el Comisario de Información y Protección de Datos Federal de Suiza, respectivamente, en relación con la transferencia de información personal desde el EEE, 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 empleado*.

2.9 ¿Cómo protegemos la Información Personal de los candidatos?

Implementamos medidas físicas, administrativas, contractuales y técnicas apropiadas, tales como el cifrado y control de acceso, diseñadas para proteger la Información Personal de los candidatos 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 los datos personales de los candidatos durante un período de tres (3) años, a menos que la legislación aplicable exija un período de retención de los datos diferente. P&G ha adoptado este estándar mundial de tres (3) años para facilitar a los Candidatos la solicitud de diferentes puestos en múltiples países sin tener que crear un nuevo perfil. Los candidatos pueden solicitar que su Información personal de candidato sea eliminada en cualquier momento durante el periodo de tres años (tenga en cuenta que si se realiza esta acción, puede alterar o finalizar cualquier proceso de contratación en curso). 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 indica en la sección 2.1 anterior, si un candidato se convierte en empleado, se agregarán ciertos datos a su registro en la empresa como Información personal del empleado. La Información personal de los empleados está sujeta a la [Política de privacidad global para empleados de P&G](#) (y a cualquier apéndice regional aplicable), incluyendo cualquier período de retención pertinente en el mismo.

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 Empresa, 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 de candidato, se lo notificaremos debidamente.

4.0 Datos de contacto

El responsable de su Información Personal de candidato es The Procter & Gamble Company, incluyendo las sucursales y filiales pertinentes. Si tiene alguna pregunta acerca de su Información personal de candidato o sucursales y filiales específicas que pueden 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: Fundamentos jurídicos para el tratamiento

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 fase 1	Fundamento jurídico con el que se cuenta para el tratamiento (Espacio Económico Europeo/Reino Unido/Suiza)	Fundamento jurídico con el que se cuenta para el tratamiento (China continental, Asia, Oriente Medio y África)
<p><u>Datos 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 móvil 	<p>Consentimiento</p>	<p>Consentimiento</p>
<p><u>Datos profesionales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Currículum vitae 	<p>Consentimiento</p>	<p>Consentimiento</p>
<p><u>Datos de identificación digitales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección IP • Cookie, etiqueta y/o identificador de píxeles 	<p>Consentimiento. Observará un banner de cookies en el sitio web pertinente de P&G que le permitirá gestionar sus preferencias de cookies.</p>	<p>Consentimiento, si es legalmente necesario</p>
<p><u>Información médica o sanitaria</u></p>	<p>Para los datos médicos y de salud compartidos en relación con el proceso de adaptación de candidatos de P&G,</p>	<p>Consentimiento (Se necesita un consentimiento independiente en China continental al tratar información personal sensible)</p>

	<p>la base legal es nuestro interés legítimo en garantizar que se hagan las adaptaciones adecuadas para dichos candidatos. P&G también cuenta con una obligación en virtud de la legislación laboral aplicable.</p>	
--	---	--

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

Tipo de Información personal del candidato recopilada durante la fase 2	Fundamento jurídico con el que se cuenta para el tratamiento (Espacio Económico Europeo/Reino Unido/Suiza)	Fundamento jurídico con el que se cuenta para el tratamiento (China continental, Asia, Oriente Medio y África)
<p><u>Datos 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 móvil 	<p>Intereses legítimos para la comunicación con los candidatos.</p> <p>Consentimiento para recordatorios de texto automáticos.</p>	<p>Consentimiento</p>
<p><u>Datos profesionales</u></p> <p>Currículum vitae</p>	<p>Intereses legítimos para evaluar la idoneidad de los Candidatos para un puesto en P&G.</p>	<p>Consentimiento</p>
<p><u>Datos profesionales adicionales</u></p>	<p>Intereses legítimos para evaluar la idoneidad de los Candidatos para un puesto en P&G.</p>	<p>Consentimiento</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 • Objetivos e intereses profesionales 		
<u>Identificación digital adicional</u> <ul style="list-style-type: none"> • Firma digital 	Obligación legal de cumplir los requisitos de firma digital aplicables.	Consentimiento
<u>Información audiovisual</u> <ul style="list-style-type: none"> • Imagen • Voz 	Intereses legítimos para realizar entrevistas como parte de nuestro proceso de contratación.	Consentimiento (Se necesita un consentimiento independiente en China continental al tratar información personal sensible)
<u>Información financiera</u> <ul style="list-style-type: none"> • Información de cuentas bancarias 	Intereses legítimos para garantizar que se reembolsarán los gastos incurridos durante el proceso de entrevista.	Consentimiento (Se necesita un consentimiento independiente en China continental al tratar información personal sensible)
<u>Información de identificación gubernamental/elegibilidad laboral</u> <ul style="list-style-type: none"> • Documento nacional de identidad • Ciudadanía • Residencia • Nacionalidad • País de nacimiento • Condición de militar y/o veterano 	<p>Intereses legítimos para garantizar la correcta ejecución de nuestro proceso de contratación.</p> <p>Obligación legal de garantizar que los Candidatos reúnan las condiciones para el trabajo.</p>	Consentimiento (Se necesita un consentimiento independiente en China continental al tratar información personal sensible)

<p><u>Resultados de pruebas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Puntuaciones de cualquier prueba de aptitud, razonamiento o personalidad que complete como parte del proceso de contratación. 	<p>Necesidad contractual</p>	<p>Consentimiento</p>
<p><u>Características personales</u> (tenga en cuenta que la recopilación de los siguientes tipos de Información personal pueden varias según la ubicación geográfica, sujeta a la legislación aplicable, y puede que no se solicite en todas las ubicaciones o, en su lugar, se puede recopilar en la fase 3 siguiente)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Discapacidad • Condición de militar y/o veterano • Etnia y/o raza 	<p>Si se requiere que la información se comparta con el Candidato y excepto lo indicado a continuación, el fundamento jurídico es los intereses legítimos de P&G para garantizar que P&G contrata una plantilla diversa.</p> <p>Si la información se proporciona voluntariamente y no es necesario que el Candidato la comparta, el fundamento jurídico es el Consentimiento.</p> <p>Para los datos de etnia y/o raza recopilados en el Reino Unido, P&G cuenta con el interés público considerable a la hora de contratar una plantilla diversa.</p>	<p>Consentimiento</p>
<p><u>Información médica o sanitaria</u></p>	<p>Para los datos médicos y de salud compartidos en relación con el proceso de adaptación de candidatos de P&G, la base legal es nuestro interés legítimo en garantizar que se hagan las adaptaciones adecuadas para dichos candidatos. P&G también cuenta con una obligación en virtud de</p>	<p>Consentimiento</p> <p>(Se necesita un consentimiento independiente en China continental al tratar información personal sensible)</p>

	la legislación laboral aplicable.	
<i>Información adicional recopilada durante el proceso de entrevista</i>	Intereses legítimos para evaluar la idoneidad de los Candidatos para un puesto en P&G.	Consentimiento
<i>Cualquier otra información requerida por la ley para el cumplimiento del empleo o que los Candidatos nos han proporcionado voluntariamente</i>		

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

Tipo de Información personal del candidato recopilada durante la fase 3	Fundamento jurídico con el que se cuenta para el tratamiento (Espacio Económico Europeo/Reino Unido/Suiza)	Fundamento jurídico con el que se cuenta para el tratamiento (China continental, Asia, Oriente Medio 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 si usted es un 	<p>Obligación legal de garantizar que las personas están cualificadas para el empleo.</p> <p>Intereses legítimos para garantizar la seguridad de nuestra plantilla y que las personas están cualificadas adecuadamente para realizar estos puestos.</p>	Consentimiento

profesional con licencia)		
<u>Información médica o sanitaria</u>	<p>Intereses legítimos para garantizar que se realizan las adaptaciones adecuadas para los Candidatos y para evaluar la idoneidad para un puesto.</p> <p>Obligación legal en virtud de la legislación laboral aplicable.</p>	Consentimiento
<i>Cualquier otra información requerida por la ley para el cumplimiento del empleo o que los Candidatos nos han proporcionado voluntariamente</i>		

Análisis de datos: En el Espacio Económico Europeo, Reino Unido y Suiza, P&G se basa en nuestro interés legítimo para este procesamiento, a menos que se requiera legalmente el consentimiento. Para China Continental, Asia, Oriente Medio y África, el fundamento jurídico es el consentimiento.