

นโยบายความเป็นส่วนตัวของผู้สมัครงานทั่วโลก

ผู้ติดต่อสำหรับประกาศความเป็นส่วนตัว:
corporateprivacy.im@pg.com

แก้ไขครั้งสุดท้ายเมื่อ: 7 กุมภาพันธ์ 2025

ภูมิภาค: ทั่วโลก

ขอบเขต: ผู้สมัครงานทุกคน

1.0 เจตจำนง

ประกาศนี้ ("ประกาศ")

เป็นการแจ้งให้คุณทราบถึงวิธีการเก็บรวบรวมและจัดการข้อมูลส่วนบุคคลของคุณ ("ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน") โดย Procter & Gamble Company และบริษัทสาขา และ/หรือบริษัทในเครือ ("P&G" หรือ "บริษัท") เพื่อจุดประสงค์ของประกาศฉบับนี้ คำว่า ผู้สมัครงาน หมายถึงบุคคลใด ๆ ที่สนใจสมัครงานกับทาง P&G และ/หรือบุคคลที่ได้ให้ข้อมูลส่วนบุคคลแก่ P&G เพื่อให้ได้รับการพิจารณาว่าจ้างให้ทำงานที่ P&G รวมถึงบุคคลที่เคยได้รับการว่าจ้างก่อนหน้านี้โดย P&G และได้ส่งรายละเอียดของตนเองเข้ามาใหม่เพื่อพิจารณาสมัครตำแหน่งงานใหม่

ประกาศนี้สอดคล้องกับ **วัตถุประสงค์ ค่านิยม และหลักการของ P&G ("PVP")** นอกจากนี้ หลาย ๆ ประเทศมีข้อกำหนดทางกฎหมายเฉพาะด้านในการควบคุมการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน บริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับดังกล่าวทั้งหมด รวมถึงกฎหมายคุ้มครองข้อมูลในประเทศและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกัน และจะนำขั้นตอนการดำเนินการมาตรฐาน รวมไปถึงนโยบายเพิ่มเติมมาปรับใช้เมื่อมีความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดเหล่านี้ ด้วยเหตุนี้ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครที่มีการเก็บรวบรวมและ/หรือเข้าถึงจริงโดย P&G อาจแตกต่างกันไปในแต่ละเขตอำนาจศาลเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น

บริษัทมีความพยายามอย่างสมเหตุสมผลเพื่อทำให้แน่ใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานมีความน่าเชื่อถือ สำหรับการใช้อย่างที่ตั้งใจไว้

ผู้สมัครงานมีความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกันในการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่พวกเขาหรือบุคคลอื่นได้ให้ไว้แก่ P&G ในนามของพวกเขา

2.0 ประกาศ

P&G เคารพในความเป็นส่วนตัวของคุณ นโยบายนี้อธิบายถึง

วิธีการที่บริษัทประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน, ประเภทของข้อมูลที่เก็บรวบรวม, วัตถุประสงค์ในการนำไปใช้งาน, หลักการทางกฎหมายหรือทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง, ผู้ที่ได้รับการแบ่งปันข้อมูล และสิทธิของผู้สมัครงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากนี้ บริษัทยังอธิบายถึงมาตรการที่ใช้เพื่อปกป้องความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน และวิธีการติดต่อบริษัทในกรณีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความเป็นส่วนตัว

2.1 บริษัทเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลประเภทใดบ้างของผู้สมัครงาน

บริษัทจะลดประเภทและจำนวนข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่บริษัทอาจทำการเก็บรวบรวมและเกี่ยวกับตัวผู้สมัครงานให้เหลือน้อยที่สุดเสมอ อย่างไรก็ตาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวจะแตกต่างกันไปตามข้อกำหนดทางกฎหมายและ/หรือข้อกำหนดทางธุรกิจที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละประเทศ บริษัทจะแจ้งให้คุณทราบ ณ

เวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลว่าข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่ขอจากคุณนั้นเป็นไปโดยสมัครใจ (ไม่ใช่การบังคับ) เพื่อดำเนินการตามกระบวนการสรรหาบุคลากร

ทั้งนี้ กระบวนการสรรหาบุคลากรจะประกอบด้วยระยะต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครงาน ดังนี้

ระยะที่ 1:

ข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมจากผู้สมัครที่ยังไม่ได้เริ่มเข้าสู่กระบวนการสรรหาบุคลากร แต่ได้แสดงความสนใจสมัครงานเข้ามาที่ P&G:

ประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่เก็บรวบรวมในระยะที่ 1	ทำไมเราจึงต้องเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานดังกล่าว
<p><u>ข้อมูลการติดต่อ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ชื่อ-นามสกุลหรือชื่อ-นามสกุลเดิม (เช่น นามสกุลที่ใช้ก่อนสมรส) ยศและตำแหน่ง รวมถึงชื่อเล่นและค่านาหน้าชื่อ ที่อยู่อีเมล หมายเลขโทรศัพท์มือถือ 	<p>เพื่อส่งข่าวสาร ข้อมูลอัปเดต และ/หรือ แบบสำรวจเกี่ยวกับตำแหน่งงานต่าง ๆ ของ P&G ให้คุณทางอีเมล และ/หรือข้อความ (รวมถึงการส่งข้อความผ่านทางแอปพลิเคชันอย่าง WhatsApp)</p> <p>เพื่ออนุญาตให้ P&G และพันธมิตรด้านการโฆษณาแสดงข่าวสารล่าสุดเกี่ยวกับ ตำแหน่งงานต่าง ๆ ของ P&G ผ่านช่องทางออนไลน์ (เช่น สื่อสังคม)</p>
<p><u>ข้อมูลทางวิชาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ประวัติย่อที่ใช้ในการสมัครงาน 	<p>เพื่อประเมินทักษะ คุณสมบัติน และความสนใจของผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างของเรา</p>
<p><u>การระบุตัวตนทางดิจิทัล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> เลขที่อยู่ IP คุกกี้, แท็ก และ/หรือตัวระบุบัพิกเซล 	<p>เพื่อให้บริการดิจิทัลผ่านทางเว็บไซต์และแอปพลิเคชันการสรรหาพนักงานของเรา รวมถึง:</p> <p>เพื่อแจ้งข้อมูลอัปเดตที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานและบทบาทต่าง ๆ ของ P&G ที่คุณอาจสนใจ</p> <p>เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการที่คุณมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาของ P&G เพื่อช่วยให้ P&G สามารถพัฒนาประสบการณ์ในการใช้งานเว็บไซต์ของเรา เพื่อจดจำความต้องการต่าง ๆ ของคุณ (เช่น ภาษาหรือภูมิภาค) เพื่อระบุและแก้ไขข้อผิดพลาด เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพของเว็บไซต์ของเรา และเพื่อสนับสนุนกระบวนการสมัครงานที่ยังต้องมีการดำเนินการโดยผู้สมัคร.</p>
<p><u>ข้อมูลทางการแพทย์หรือข้อมูลด้านสุขภาพ</u></p> <p>*จะมีการเก็บรวบรวมเฉพาะเมื่อคุณแบ่งปันข้อมูลดังกล่าวกับ P&G ด้วยความสมัครใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> เอกสารอาจมาจากหลากหลายแหล่งที่มา รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง ผู้สมัคร ผู้ให้บริการทางการแพทย์ของผู้สมัคร 	<p>เพื่อประเมินและอำนวยความสะดวกหากเป็นไปได้และเกี่ยวข้อง ระหว่างการสัมภาษณ์และกระบวนการสมัครงาน</p> <p>โปรดทราบว่ากระบวนการอำนวยความสะดวกให้ผู้สมัครงานของ P&G นั้น อาจแตกต่างกันออกไปตามสถานที่ตั้งและสถานการณ์ของคุณ ในสถานที่ตั้งบางแห่งและสถานการณ์บางอย่าง P&G อาจขอให้คุณมอบเฉพาะรายละเอียดเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกเฉพาะอย่างที่คุณร้องขอ</p>

<p>คร โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือนักสังคมสงเคราะห์ของหน่วย งาน ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการด้านอาชีพ หรือผู้อำนวยการ/ผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ</p>	<p>และจะไม่ขอข้อมูลทางการแพทย์ใด ๆ หรือรายละเอียดเกี่ยวกับความทุกข์สภาพของคุณ ในสถานที่ตั้งและสถานการณ์อื่น ๆ นั้น อาจจะมีการร้องขอข้อมูล/เอกสารทางการแพทย์ เพื่อใช้ประเมินและอำนวยความสะดวกให้ตามคำร้องขอของ คุณ ไม่ว่าจะในกรณีใดก็ตาม คุณไม่ควรมอบข้อมูลทางการแพทย์หรือข้อมูลสุขภาพให้ เว้นแต่จะมีการร้องขอเป็นการเฉพาะจาก P&G</p> <p>ข้อมูลใดก็ตามที่ผู้สมัครงานมอบให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ อำนวยความสะดวกให้ผู้สมัครงานของ P&G จะเป็นการแบ่งปันด้วยความสมัครใจของผู้สมัคร ทั้งนี้การไม่ได้มอบข้อมูลที่ร้องขอให้ อาจส่งผลให้ P&G ไม่สามารถประเมินและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สมัครได้</p> <p>เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการอำนวยความสะดวกให้ผู้ สมัครงานของ P&G ได้จาก ที่นี่</p>
--	---

ระยะที่ 2: ข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมจากผู้สมัครในกระบวนการคัดสรรพนักงานของเรา:

ประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่เก็บรวบรวมในระยะที่ 2	ทำไมเราจึงต้องเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานดังกล่าว
<p><u>ข้อมูลการติดต่อ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ชื่อ-นามสกุลหรือชื่อ-นามสกุลเดิม (เช่น นามสกุลที่ใช้ก่อนสมรส) ยศและตำแหน่ง รวมถึงชื่อเล่นและคำนำหน้าชื่อ ที่อยู่ทางไปรษณีย์ ที่อยู่อีเมล หมายเลขโทรศัพท์ หมายเลขโทรศัพท์มือถือ 	<p>เพื่อเริ่มต้นการสมัครงานของคุณและแจ้งให้คุณทราบเกี่ยวกับกิจกรรมกับชาวสาล่าสุดที่จำเป็นต่าง ๆ จะมีการใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อสื่อสารกับคุณตลอดกระบวนการสมัครงาน</p> <p>หากคุณยินยอม P&G อาจส่งชาวสาล่าสุดแบบอัตโนมัติผ่านทางข้อความหรือแอปพลิเคชันส่งข้อความต่าง ๆ (เช่น การแจ้งเตือนให้เตรียมเอกสารที่จำเป็นต่าง ๆ)</p>
<p><u>ข้อมูลทางวิชาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ประวัติย่อที่ใช้ในการสมัครงาน 	<p>เพื่อประเมินทักษะ คุณสมบัติ และความสนใจของผู้สมัครงานต่อตำแหน่งงานว่างของเรา</p>
<p><u>ข้อมูลเพิ่มเติมทางวิชาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ประวัติการทำงานก่อนหน้านี้ รวมถึงบุคคลอ้างอิง ข้อมูลจากโปรไฟล์ใน LinkedIn และแพลตฟอร์มที่คล้ายกัน ข้อมูลทางวิชาการ เช่น ประวัติการศึกษาและการสำเร็จการศึกษา ใบอนุญาตทางวิชาชีพ ประกาศนียบัตรรับรอง 	<p>เพื่อช่วยให้เราสามารถประเมินตัวคุณเมื่อเทียบกับข้อกำหนดเฉพาะของตำแหน่งที่คุณสมัครงานมา</p>

<p>และการเป็นสมาชิกและการสังกัดกลุ่มหรือองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none">• ทักษะส่วนตัวและทักษะทางวิชาชีพ (เช่น ภาษาที่ใช่) ความสนใจ และงานอดิเรก• เป้าหมายและความสนใจทางวิชาชีพ	
---	--

<p><u>การระบุตัวตนทางดิจิทัลเพิ่มเติม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ลายมือชื่อดิจิทัล 	<p>เพื่อช่วยให้คุณสามารถตรวจสอบยืนยันและส่งแบบฟอร์มใบสมัครในรูปแบบดิจิทัล</p>
<p><u>ข้อมูลโสตทัศนูปกรณ์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ภาพ • เสียงพูด 	<p>เพื่อช่วยให้บริษัทสามารถทำการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์/ผ่านวิดีโอ</p>
<p><u>ข้อมูลทางการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ข้อมูลบัญชีธนาคาร 	<p>เพื่ออำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติในระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์งาน</p>
<p><u>เอกสารประจำตัวที่รัฐบาลออกให้/ข้อมูลคุณสมบัติการทำงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • เลขประจำตัวประชาชน • การเป็นพลเมือง • การเป็นผู้พำนักอาศัย • สัญชาติ • ประเทศภูมิลำเนา 	<p>เพื่อระบุถึงความสามารถในการทำงานของผู้สมัครงานในตำแหน่งเฉพาะที่สมัคร และเพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีการสมัครงานซ้ำซ้อน</p>
<p><u>ผลการทดสอบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • คะแนนจากการทดสอบความถนัด, การทดสอบการใช้เหตุผล หรือการทดสอบบุคลิกที่คุณได้ทำในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการคัดสรรพนักงาน 	<p>เพื่อวัดคุณสมบัติและความเหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะเข้าสู่การทำสัญญาจ้างงานกับคุณ</p>
<p><u>คุณลักษณะส่วนบุคคล*</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • เพศ • ความทุพพลภาพ • สถานภาพทางการทหารและ/หรือทหารผ่านศึก • ชาติพันธุ์และ/หรือเชื้อชาติ <p>*โปรดทราบว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลประเภทนี้อาจแตกต่างกันไปตามตำแหน่งทางภูมิศาสตร์และเป็นไปตามกฎหมายที่บังคับใช้ ทั้งนี้ อาจไม่ได้มีการร้องขอข้อมูลดังกล่าวในทุกแห่งและอาจทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 3 แทน</p>	<p>เพื่อประเมินและสนับสนุนความพยายามในการสรรหาพนักงานและการว่าจ้างพนักงานที่หลากหลาย และเพื่อจุดประสงค์ในการรายงานตามกฎหมาย โดยเป็นไปตามกฎหมายที่บังคับใช้</p> <p>คุณสามารถเลือกได้ว่าจะให้เราใช้ข้อมูลนี้เพื่ออำนวยความสะดวกในการสมัครเข้าร่วมงานกับทางกลุ่มบริษัท P&G ของคุณ</p>
<p><u>ข้อมูลทางการแพทย์หรือข้อมูลด้านสุขภาพ</u></p> <p>*จะมีการเก็บรวบรวมเฉพาะเมื่อคุณแบ่งปันข้อมูลดังกล่าวกับ P&G ด้วยความสมัครใจ</p>	<p>เพื่อประเมินและอำนวยความสะดวกหากเป็นไปได้และเกี่ยวข้องกับระหว่างการสัมภาษณ์และกระบวนการสมัครงาน</p>

<ul style="list-style-type: none"> เอกสารอาจมาจากหลากหลายแหล่งที่มา รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง ผู้สมัคร ผู้ให้บริการทางการแพทย์ของผู้สมัคร โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือนักสังคมสงเคราะห์ของหน่วยงาน ที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการด้านอาชีพ หรือผู้ชำนาญการ/ผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ 	<p>โปรดทราบว่ากระบวนการอำนวยความสะดวกให้ผู้สมัครงานของ P&G นั้น อาจแตกต่างกันออกไปตามสถานที่ตั้งและสถานการณ์ของคุณ ในสถานที่ตั้งบางแห่งและสถานการณ์บางอย่าง P&G อาจขอให้คุณมอบเฉพาะรายละเอียดเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกเฉพาะอย่างที่คุณร้องขอ และจะไม่ขอข้อมูลทางการแพทย์ใด ๆ หรือรายละเอียดเกี่ยวกับความทุกข์ผลภาพของคุณ ในสถานที่ตั้งและสถานการณ์อื่น ๆ นั้น อาจจะมีการร้องขอข้อมูล/เอกสารทางการแพทย์</p> <p>เพื่อใช้ประเมินและอำนวยความสะดวกให้ตามคำร้องขอของคุณ ไม่ว่าในกรณีใดก็ตาม คุณไม่ควรมอบข้อมูลทางการแพทย์หรือข้อมูลสุขภาพให้</p> <p>เว้นแต่จะมีการร้องขอเป็นการเฉพาะจาก P&G</p> <p>ข้อมูลใดก็ตามที่ผู้สมัครงานมอบให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการอำนวยความสะดวกให้ผู้สมัครงานของ P&G จะเป็นการแบ่งปันด้วยความสมัครใจของผู้สมัคร ทั้งนี้การไม่ได้มอบข้อมูลที่ร้องขอให้อาจส่งผลให้ P&G ไม่สามารถประเมินและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สมัครได้</p> <p>เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการอำนวยความสะดวกให้ผู้สมัครงานของ P&G ได้จาก ที่นี่</p>
<p>หากคุณมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานให้กับ P&G หรือบริษัทที่ผลิตผลิตภัณฑ์ที่คล้ายคลึงกับของ P&G ให้แจ้งรายละเอียดของความสัมพันธ์ดังกล่าวหากเป็นไปได้</p>	<p>เพื่อคัดกรองการสมัครงานของคุณเพื่อไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้</p>
<p>ข้อมูลเพิ่มเติมที่เก็บรวบรวมระหว่างการสัมภาษณ์</p>	<p>เพื่อช่วยให้เราสามารถประเมินตัวคุณเมื่อเทียบกับข้อกำหนดเฉพาะของตำแหน่งที่คุณสมัครงานมา</p>
<p>ข้อมูลอื่น ๆ ที่ให้ไว้ตามที่กฎหมายกำหนดสำหรับการจ้างงานหรือให้ไว้โดยผู้สมัครงานแบบสมัครใจ</p>	

ระยะที่ 3: ข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมหลังจากที่ผู้สมัครยอมรับข้อเสนอการจ้างงาน แต่เป็นช่วงก่อนเริ่มงาน:

<p>ประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่เก็บรวบรวมในระยะที่ 3</p>	<p>ทำไมเราจึงต้องเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานดังกล่าว</p>
<p>เลขประจำตัวเพิ่มเติมที่รัฐออกให้/ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสิทธิทำงาน</p>	<p>เพื่อให้สามารถตรวจสอบยืนยันการว่าจ้างและการตรวจคัดกรองภูมิหลัง เช่น การตรวจสอบกับบุคคลอ้างอิง</p>

	<p>การตรวจสอบยืนยันใบอนุญาต และการตรวจสอบประวัติการกระทำผิดทางอาญา โดยขึ้นอยู่กับกฎหมายที่ใช้บังคับ</p> <p>เพื่อการจัดการด้านความเสี่ยงและการรักษาความปลอดภัย เช่น</p> <p>การรวบรวมข้อมูลใบอนุญาตขับขี่ของพนักงานที่ใช้งานยนต์ของบริษัท</p> <p>การตรวจสอบยืนยันใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การป้องกันการฉ้อโกง และจุดประสงค์อื่น ๆ ที่คล้ายกัน</p>
<u>ข้อมูลทางการแพทย์หรือข้อมูลด้านสุขภาพ</u>	<p>เพื่อระบุว่าผู้สมัครงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของคุณได้อย่างปลอดภัย</p> <p>และเพื่อระบุว่าผู้สมัครงานจำเป็นต้องได้รับการจัดหาที่พิกอย่างเหมาะสมตามสมควรหรือไม่</p> <p>ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายที่บังคับใช้และในกรณีที่ตำแหน่งของคุณต้องการที่พิกดังกล่าว</p>
<u>ข้อมูลอื่น ๆ</u> <u>ที่ให้ไว้ตามที่กฎหมายกำหนดสำหรับการจ้างงาน</u> <u>หรือให้ไว้โดยผู้สมัครงานแบบสมัครใจ</u>	

โปรดทราบว่าข้อมูลส่วนบุคคลเพิ่มเติมใด ๆ ที่เก็บรวบรวมหลังจากการยอมรับข้อเสนอจ้างงาน รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่ประมวลเพื่อวัตถุประสงค์ในด้านบัญชีเงินเดือน สวัสดิการ การโยกย้ายที่ทำงาน การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และกิจกรรมการเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่เริ่มงานใหม่อื่น ๆ จะถือว่าเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน และจะอยู่ภายใต้ [นโยบายความเป็นส่วนตัวสำหรับพนักงานทั่วโลกของ P&G](#) (รวมถึงเอกสารต่อท้ายใด ๆ ที่เกี่ยวข้องของภูมิภาค) นอกจากนี้ หลังจากที่ผู้สมัครได้กลายเป็นพนักงานเต็มตัวแล้ว จะมีการทำสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานบางออกไปใส่ไว้ในระเบียบของพนักงาน เพื่อวัตถุประสงค์ในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลและวัตถุประสงค์ที่คล้ายกัน จากนั้นจึงจะถือว่าเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่อยู่ภายใต้ [นโยบายความเป็นส่วนตัวสำหรับพนักงานทั่วโลกของ P&G](#) (รวมถึงเอกสารต่อท้ายใด ๆ ที่เกี่ยวข้องของภูมิภาค)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่อาจเก็บรักษาไว้ในลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน จะรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง: ข้อมูลติดต่อ รวมถึง ชื่อ อีเมล โทรศัพท์ และที่อยู่ ข้อมูลทางวิชาชีพ/ข้อมูลทางวิชาชีพเพิ่มเติม รวมถึงประวัติย่อ/CV ข้อมูลการศึกษา และข้อมูลประสบการณ์ ทรัพย์สินส่วนตัวของรัฐบาล/ข้อมูลคุณสมบัติในการทำงาน รวมถึงเอกสารประจำตัวของประเทศ สถานะการเป็นพลเมือง สถานะการมีถิ่นพำนัก สัญชาติ และประเทศที่กำเนิด ทรัพย์สินส่วนตัวของรัฐบาล/ข้อมูลคุณสมบัติในการทำงานเพิ่มเติม ผลการทดสอบ คุณลักษณะส่วนบุคคล รวมถึง เพศ ความทุพพลภาพ สถานะทางทหาร/การผ่านศึกสงคราม และเชื้อชาติ/ชาติพันธุ์ ข้อมูลทางการแพทย์หรือข้อมูลสุขภาพ และข้อมูลที่คล้ายกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล:

นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานในขั้นตอนข้างต้นแล้ว P&G อาจจะใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเช่นกัน การวิเคราะห์ดังกล่าวจะดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาปรับปรุงประสบการณ์ที่ผู้สมัครของ P&G จะได้รับ เพิ่มประสิทธิภาพให้กระบวนการสรรหาบุคลากร วางแผนกลยุทธ์การจัดหาบุคลากรของ P&G ประเมินประสิทธิภาพของการโฆษณาหรือแคมเปญงานของ P&G พัฒนาปรับปรุงประสบการณ์ของพนักงาน

และวัตถุประสงค์ที่คล้ายกัน หากผู้สมัครได้กลายเป็นพนักงานแล้ว อาจจะมีการจับคู่ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเพื่อวัตถุประสงค์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์จะดำเนินการโดยบุคลากรที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น โดยจะปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเป็นส่วนตัวที่เฉพาะเจาะจง เพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวและความลับของข้อมูลของคุณ P&G จะจัดทำข้อมูลของคุณให้เป็นข้อมูลสรุปรวมก่อนที่จะแบ่งปันการวิเคราะห์และข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้กับบุคลากรอื่น ๆ และจะไม่นำผลการวิเคราะห์ไปใช้เพื่อการจัดทำโปรไฟล์หรือการตัดสินใจเฉพาะรายบุคคล

2.2 พื้นฐานทางกฎหมายสำหรับการประมวลผล

กฎหมายที่บังคับใช้ในบางแห่งอาจกำหนดให้ P&G ตั้งพื้นฐานทางกฎหมายสำหรับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน ซึ่งพื้นฐานทางกฎหมายดังกล่าวจะระบุไว้ในสิ่งที่แนบ 1 ของประกาศนี้

2.3 การประเมินผู้สมัครงาน

เราอาจขอให้ผู้สมัครงานทำการประเมินในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการคัดสรรพนักงานของเรา ซึ่งการประเมินเหล่านี้จะวัดทักษะและความสามารถที่มักไม่ปรากฏให้เห็นในช่วงสัมภาษณ์ และช่วยให้เราระบุได้ว่าผู้สมัครงานมีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานที่ตนเองสมัครหรือไม่ รวมถึงเพื่อดูว่าผู้สมัครงานมีลักษณะนิสัยที่จะทำให้พวกเขาประสบความสำเร็จที่ P&G ได้หรือไม่ ดังนั้น เราจึงจำเป็นต้องทำการประเมินเหล่านี้เพื่อช่วยให้เราระบุผู้สมัครงานที่เหมาะสมก่อนที่จะดำเนินการทำสัญญาจ้างงานได้

ตัวอย่างเช่น

การทดสอบอย่างหนึ่งของเรากำหนดให้ผู้สมัครงานได้ลองรับมือกับสถานการณ์สมมติในการทำงาน ซึ่งออกแบบมาเพื่อประเมินประสบการณ์, ความสนใจ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพวกเขา การประเมินนี้ช่วยให้ P&G

วัดได้ว่าคุณมีคะแนนด้านบุคลิกลักษณะที่จะเอื้อให้เกิดความสำเร็จด้านศักยภาพในการทำงานและการเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ P&G อยู่เท่าไร เรายังมีการประเมินอีกอย่างที่เป็นการวัดทักษะการใช้เหตุผลของคุณ ซึ่งช่วยให้เราประเมินได้ว่าคุณมีความสามารถเป็นไปตามเกณฑ์เฉพาะที่จำเป็นต้องมีเพื่อเอาไวใช้ทำงานในตำแหน่งที่คุณสมัครให้สำเร็จได้หรือไม่ ทั้งนี้ มีการประเมินอีกประเภท (สำหรับตำแหน่งช่างเทคนิคประจำโรงงานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายขายที่มีประสบการณ์สูงโดยเฉพาะ) ที่ช่วยให้เราประเมินว่าคุณจะมีศักยภาพด้านการทำงานที่ประสบความสำเร็จได้หรือไม่โดยอิงตามการรับมือต่อสถานการณ์จำลองต่าง ๆ ของคุณ การประเมินเหล่านี้มีความสำคัญ เนื่องจากช่วยกำหนดว่าคุณมีขีดความสามารถพื้นฐานและลักษณะนิสัยที่จำเป็นต้องใช้เพื่อประสบความสำเร็จที่ P&G หรือไม่

สำหรับตำแหน่งส่วนใหญ่แล้ว

ผลการประเมินจะเป็นตัวกำหนดว่าผู้สมัครงานจะผ่านการสมัครงานหรือไม่โดยอัตโนมัติ โดยไม่ต้องพิจารณาถึงส่วนอื่น ๆ ของการสมัครงาน ทีมงานที่เกี่ยวข้องของ P&G จะเป็นผู้กำหนดระดับคะแนนที่ถือว่าผ่านการประเมินด้วยตนเอง เมื่อคุณทำแบบประเมินเสร็จแล้ว เราจะใช้เทคโนโลยีอัตโนมัติเพื่อสแกนคำตอบของคุณ บันทึกคำตอบ แล้วคำนวณคะแนนของคุณโดยใช้ระบบการให้คะแนนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เทคโนโลยีอัตโนมัติไม่ได้เป็นตัวกำหนดว่าจะถามคำถามข้อใด เทคโนโลยีเห็นด้วยกับคำตอบของคุณหรือไม่ หรือควรถ่วงน้ำหนักคะแนนอย่างไร

P&G ปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ในการจัดทำประเมินดังกล่าว ซึ่งรวมไปถึงการให้ผู้สมัครงานที่ไม่ผ่านการประเมินแบบอัตโนมัติที่ว่าได้มีโอกาสร้องขอให้มนุษย์ทำการตรวจ

ตรวจสอบผลการทดสอบดังกล่าวด้วย

ตามขอบเขตที่การประเมินเหล่านี้อาจได้รับการพิจารณาในการตัดสินใจแบบอัตโนมัติภายใต้กฎหมายที่บังคับใช้

คุณจะได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการร้องขอการตรวจสอบดังกล่าวผ่านทางอีเมลเมื่อคุณสามารถเลือกที่จะดำเนินการดังกล่าวได้

กรุณาไปที่ [https://www.pgcareers.com/hiring-](https://www.pgcareers.com/hiring-process)

[process](https://www.pgcareers.com/hiring-process) สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการทำงานของการทดสอบเหล่านี้

หรือเพื่อเรียนรู้วิธีการร้องขอการอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ทุพพลภาพที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินของ P&G

2.4 เราประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของคุณเพื่อให้ข่าวสารล่าสุดทางอีเมล ข้อความ และ/หรือช่องทางออนไลน์อย่างไร

หากคุณได้ให้ข้อมูลที่อยู่อีเมลหรือหมายเลขโทรศัพท์ผ่านทางเว็บไซต์รับสมัครงานของเรา หรือในงานกิจกรรมรับสมัครงาน และยินยอมที่จะรับการสื่อสารทางการตลาดแล้ว ทาง P&G อาจส่งข่าวสาร ข้อมูลอัปเดต และ/หรือ แบบสำรวจเกี่ยวกับตำแหน่งงานของ P&G ผ่านทางอีเมลหรือข้อความให้คุณ

หากคุณได้เข้าไปให้ข้อมูลส่วนบุคคลในเว็บไซต์รับสมัครงานของ P&G หรืองานกิจกรรมรับสมัครงาน และได้สมัครใช้งานการแจ้งเตือนตำแหน่งงาน (เช่น ผ่านทางเว็บไซต์รับสมัครงานของเรา) และ/หรือสมัครงานกับ P&G แล้ว P&G อาจทำการแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานต่าง ๆ อาทิ ข้อมูลระบุตัวตนทางดิจิทัล ที่อยู่อีเมล (ในรูปแบบที่มีการแฮช) และ/หรือหมายเลขโทรศัพท์ (ในรูปแบบที่มีการแฮช) ให้แก่พันธมิตรด้านการโฆษณาของบริษัท จากนั้นพันธมิตรด้านการโฆษณาของ P&G อาจส่งข่าวสารล่าสุดเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างของ P&G ที่อาจเหมาะสมให้คุณหรือบุคคลอื่น ๆ ผ่านทางช่องทางออนไลน์ (ซึ่งรวมไปถึงแต่ไม่จำกัดเพียงช่องทางต่าง ๆ อย่าง LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok และ YouTube) P&G จะขอความยินยอมจากคุณและ/หรืออนุญาตให้คุณเลือกที่จะไม่ให้ใช้ข้อมูลของคุณเพื่อวัตถุประสงค์เหล่านี้ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

เพื่อออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้นตามที่กฎหมายอนุญาต P&G อาจใช้ข้อมูลลักษณะเฉพาะเพิ่มเติมอย่างเช่น ตำแหน่งที่อยู่ทั่วไปของคุณ (เช่น รหัสไปรษณีย์) เพศ ข้อมูลทางวิชาชีพ (เช่น สถาบันการศึกษาที่จบมา) และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ของคุณกับกระบวนการและระบบสรรหาบุคลากรของเรา (เช่น ผลการประเมินและความประทับใจในการสัมภาษณ์ และ/หรือความก้าวหน้าในกระบวนการสมัครงานของคุณกับ P&G)

ในกรณีที่เราดำเนินกิจกรรมข้างต้นตามความยินยอมของคุณและคุณประสงค์ที่จะถอนความยินยอมดังกล่าว คุณสามารถติดต่อเราได้ที่ [ไซต์นี้](#) แล้วเลือก "ฉันต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติม" นอกจากนี้ คุณยังสามารถแจ้งให้เราโดยการส่งอีเมลและ/หรือข้อความตัวหนึ่งสื่อถึงคุณได้ โดยการปฏิบัติตามวิธีการยกเลิกการรับข้อมูลที่ส่งมาพร้อมกับการสื่อสารเหล่านี้ การถอนความยินยอมของคุณสำหรับกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจงเหล่านี้จะไม่มีผลต่อการประมวลผลที่ชอบด้วยกฎหมายของเราก่อนที่จะมีการถอนความยินยอมดังกล่าว และจะไม่เป็นการตัดสิทธิ์คุณออกจากกระบวนการคัดสรรพนักงานของ P&G

หากคุณเคยเห็นโฆษณาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานว่างของ P&G ในช่องทางออนไลน์โดยไม่เคยได้มีปฏิสัมพันธ์กับ P&G หรือเว็บไซต์รับสมัครงานของเรามาก่อน

สิ่งนี้อาจเกิดขึ้นได้เพราะเราเคยขอให้พันธมิตรด้านการโฆษณาของเราให้หาบุคคลที่อาจเหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานที่ P&G (เช่น ตามตำแหน่งและความสนใจ) ในนามของเรา พร้อมส่งข่าวสารล่าสุดที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานว่างของ P&G ให้บุคคลเหล่านั้น P&G ใช้ความสนใจที่ซอบด้วยกฎหมายในการระบุและดึงดูดผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติตามพื้นฐานทางกฎหมายของบริษัทสำหรับกิจกรรมเหล่านี้

2.5 เราใช้คุกกี้อย่างไร

คุกกี้คือไฟล์ขนาดเล็กที่ส่งไปยังคอมพิวเตอร์ของคุณในขณะที่คุณท่องเว็บ คุกกี้จะเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ของคุณกับเว็บไซต์ที่คุณเข้าไปเยี่ยมชม P&G ใช้คุกกี้ในเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานว่างของเรา คุณสามารถตั้งค่าเบราว์เซอร์ของคุณเพื่อปฏิเสธคุกกี้ทั้งหมด หรือเพื่อแจ้งให้ทราบเมื่อมีการส่งคุกกี้มายังเครื่องคอมพิวเตอร์ของคุณ อย่างไรก็ตาม วิธีนี้อาจทำให้เว็บไซต์หรือบริการต่าง ๆ ของเราไม่สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ คุณยังสามารถตั้งค่าเบราว์เซอร์ของคุณเพื่อลบคุกกี้ต่าง ๆ ทุกครั้งเมื่อคุณเสร็จสิ้นการเรียกดู

P&G ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับคุกกี้ที่บังคับใช้อยู่ เราเสนอแพลตฟอร์มการจัดการความพอใจในคุกกี้ซึ่งอนุญาตให้คุณใช้ทางเลือกตามประเภทของคุกกี้ในบางแห่ง หากมีอยู่ อาจปรากฏเป็นแบนเนอร์คุกกี้และ/หรือไอคอนที่มองเห็นได้ในเว็บไซต์ที่ใช้งานได้

2.6 บริษัทจะแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานอย่างไร

P&G อาจแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานกับหน่วยงานภายนอกที่สนับสนุนกระบวนการและการสื่อสารกับคุณที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรพนักงาน บริษัทกำหนดให้บุคคลภายนอกต้องมีมาตรฐานการดูแลที่เทียบเท่ากับบริษัท เมื่อต้องจัดการดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน

ในบางสถานการณ์

ผู้สมัครงานอาจถูกขอให้แบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรงกับบุคคลที่สามที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากรหรือการดูแลอบรมของ P&G และในกรณีที่ P&G ไม่ได้เป็นผู้ควบคุมว่าข้อมูลจะได้รับการประมวลผลอย่างไร สำหรับในกรณีนี้ คุณควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าคุณได้อ่านและทำความเข้าใจเกี่ยวกับประกาศและหลักปฏิบัติด้านความเป็นส่วนตัวของคุณก่อนที่จะแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลของคุณ

อาจมีการแบ่งปันข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานให้กับทางสำนักงานใหญ่ของ P&G และบริษัทในเครือทั่วโลกหากจำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกให้การจ้างงานของ P&G

ในอนาคตและ/หรือปัจจุบัน

คุณสามารถดูข้อมูลวิธีการที่เราปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานในสถานการณ์ดังกล่าวได้ในข้อ 2.8 ของประกาศนี้

นอกจากนี้ บริษัทอาจเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน

หากมีความจำเป็นต้องกระทำการดังกล่าวตามกฎหมายหรือกระบวนการทางกฎหมาย

เพื่อบังคับใช้หรือคุ้มครองสิทธิและนโยบายหรือ P&G

หรือช่วยในการตรวจสอบหาความจริงของกิจกรรมที่ผิดกฎหมายที่ต้องสงสัยหรือเกิดขึ้นจริง และ/หรือเป็นส่วนหนึ่งของการขายธุรกิจของ P&G แก่บริษัทอื่น

2.7 สิทธิความเป็นส่วนตัวของคุณมีอะไรบ้าง

คุณอาจมีสิทธิ์ดังต่อไปนี้ตามกฎหมายที่บังคับใช้:

- ร้องขอข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลที่ P&G ประมวลเกี่ยวกับคุณ รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่ละเอียดอ่อนของผู้สมัครงาน
- การขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานของคุณที่เราใช้ประมวลผล
- การขอแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่ถูกต้อง
- การขอให้ลบข้อมูลส่วนบุคคลของคุณ
- การขอให้ P&G จำกัดการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของคุณหรือคัดค้านการประมวลผลของ P&G บนพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงของคุณ
- การขอให้ P&G มอบข้อมูลให้คุณในรูปแบบที่สามารถถ่ายโอนข้อมูลดังกล่าวไปยังหน่วยงานอื่นได้
- การได้รับแจ้งเกี่ยวกับ และ/หรือ การไม่อยู่ภายใต้การตัดสินใจที่อิงตามกระบวนการอัตโนมัติเท่านั้น รวมถึงการจัดทำโปรไฟล์ และ/หรือ
- หากการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของคุณเป็นไปตามความยินยอมของคุณ คุณมีสิทธิ์ที่จะเพิกถอนความยินยอมของคุณ

ทั้งนี้ คุณอาจมีสิทธิ์ด้านความเป็นส่วนตัวอื่น ๆ หรือเพิ่มเติม โดยขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางภูมิศาสตร์ของคุณ กรุณาดูบทเพิ่มเติมสำหรับแต่ละประเทศ/รัฐ [ได้ที่นี้](#) หากคุณอาศัยอยู่ในเขตเศรษฐกิจยุโรป คุณจะสามารถดูภาพรวมของสิทธิความเป็นส่วนตัวของคุณได้จาก [ที่นี่](#)

หากสามารถทำได้ คุณอาจใช้สิทธิเหล่านี้ได้ด้วยการลบ/แก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานของคุณใน Workday (ดูวิธี [ได้ที่นี้](#)) หรือเข้าไปที่ [ไซต์นี้](#)

หากคุณต้องการร้องเรียนเกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของ P&G

คุณสามารถยื่นข้อร้องเรียนดังกล่าวกับทางหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการปกป้องข้อมูลในประเทศของคุณ

ในฐานะที่ P&G ต้องอาศัยความยินยอมของคุณในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน คุณสามารถถอนความยินยอมได้ทุกเมื่อตลอดกระบวนการคัดสรรพนักงานด้วยการไปที่ [ไซต์นี้](#) แล้วเลือก "ฉันต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติม"

ซึ่งการถอนดังกล่าวจะไม่ส่งผลกระทบต่อประมวลผลข้อมูลที่ชอบด้วยกฎหมายของ P&G ก่อนที่จะมีการถอนความยินยอม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่เราเก็บรวบรวมในระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากร จะได้รับการเก็บรักษาและลบทิ้งตามที่ระบุไว้ในข้อ 2.10 ด้านล่าง

2.8 บริษัทจะโอนย้ายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครหรือไม่

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานอาจถูกส่งไปยังประเทศอื่น ๆ

นอกเขตอำนาจที่คุณได้ให้ข้อมูลดังกล่าวไว้หากกฎหมายอนุญาต

ตัวอย่างเช่น ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานอาจได้รับการจัดเก็บไว้ในระบบในสหรัฐอเมริกาหรือเข้าถึงจากบริษัทในเครือของ P&G ทั่วโลกอื่น ๆ

ประเทศเหล่านั้นอาจไม่มีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลแบบเดียวกับประเทศที่อยู่อาศัยของคุณ

เมื่อข้อมูลของคุณได้รับการโอนย้ายหรือมีการเข้าถึงจากประเทศอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ประเทศภูมิลำเนาของคุณ บริษัทจะดำเนินการมาตรฐานการป้องกันที่เหมาะสม รวมทั้งวางข้อกำหนดด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคนิค

และ/หรือข้อกำหนดของสัญญาที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน

เราดำเนินการโอนย้ายข้อมูลไปนอกสหภาพยุโรปและสหราชอาณาจักรด้วยการใช้การปกป้องที่มีการทำสัญญาไว้ (เช่น ข้อสัญญามาตรฐาน) หากต้องการสำเนากลไกการโอนย้ายข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โปรดติดต่อ corporateprivacy.im@pg.com นอกจากนี้ P&G

จะปฏิบัติตามข้อกำหนดเฉพาะของแต่ละประเทศที่มีการจำกัดและหรือห้ามมิให้ทำการโอนย้ายข้อมูลออกไปนอกประเทศที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น

หากคุณอยู่ในเขตเศรษฐกิจยุโรป (EEA) สหราชอาณาจักร (และยิบรอลตาร์) หรือสวิตเซอร์แลนด์ โปรดทราบว่า P&G

ได้รับการรับรองภายใต้กรอบการทำงานเพื่อการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของข้อมูลระหว่างสหภาพยุโรป-สหรัฐอเมริกา (EU-U.S. DPF) ส่วนขยายของสหราชอาณาจักรสำหรับ EU-U.S. DPF

และกรอบการทำงานเพื่อการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของข้อมูลระหว่างสวิตเซอร์แลนด์และสหรัฐอเมริกา (Swiss-U.S. DPF) [เรียกรวมกันว่า "กรอบการทำงานเพื่อการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของข้อมูล"]

ที่พัฒนาโดยกระทรวงพาณิชย์ของสหรัฐอเมริกา และคณะกรรมการการยุโรป

และคณะกรรมการด้านข้อมูลและการคุ้มครองข้อมูลของรัฐบาลกลางสวิตเซอร์แลนด์ตามลำดับ

เกี่ยวกับการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลจากเขตเศรษฐกิจยุโรป สหราชอาณาจักร (และยิบรอลตาร์)

หรือสวิตเซอร์แลนด์ไปยังสหรัฐอเมริกา [คลิกที่นี่](#)

เพื่อดู *กรอบการทำงานด้านความเป็นส่วนตัวของข้อมูลของเรา*: นโยบายความเป็นส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน

2.9 เรามีวิธีรักษาความปลอดภัยสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานอย่างไร

บริษัทดำเนินมาตรการทั้งทางกายภาพและทางเทคนิคที่เหมาะสม เช่น

การเข้ารหัสและการควบคุมการเข้าถึง

ซึ่งออกแบบมาเพื่อปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานมิให้ถูกทำลาย เกิดการสูญหาย มีการแก้ไข

การเปิดเผย หรือการเข้าถึงหรือการใช้งานข้อมูลซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

หรือไม่ได้รับอนุญาต รวมถึงการประมวลผลข้อมูลในลักษณะอื่นทั้งหมดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2.10 บริษัทจะจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไว้นานแค่ไหน

เราเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครเป็นระยะเวลาสาม (3) ปี

ยกเว้นในกรณีที่กฎหมายที่บังคับใช้กำหนดให้มีระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลที่แตกต่างออกไป P&G

ใช้ระยะเวลาสาม (3) ปีตามมาตรฐานระดับโลก

เพื่อช่วยให้ผู้สมัครงานสามารถสมัครงานบทบาทอื่นในประเทศต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องสร้างประวัติใหม่

ผู้สมัครงานสามารถขอให้ลบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานได้ทุกเมื่อภายในช่วงระยะเวลาสามปี

(โปรดทราบว่า การดำเนินการนี้อาจส่งผลกระทบต่อหรือเป็นการยุติกระบวนการคัดสรรพนักงานที่กำลังดำเนินการอยู่

) โดยทั่วไปแล้ว คำร้องขอให้ลบข้อมูลก่อนสิ้นสุดช่วงระยะเวลาสามปีจะสามารถทำได้

หากกฎหมายที่บังคับใช้ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการเก็บรักษาไว้นานสามปี หรือกำหนดไว้นานกว่านั้น

และ/หรือเพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจที่ถูกต้องตามกฎหมายของ P&G

ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะสิทธิของเราในการฟ้องร้องดำเนินคดีหรือเพื่อต่อสู้คดี

ดังที่ระบุไว้ในหัวข้อที่ 2.1 ข้างต้น หากผู้สมัครกลายเป็นพนักงาน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครบางอย่างจะถูกนำไปเพิ่มในระเบียบข้อมูลของพนักงานรายในฐานะที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจะอยู่ภายใต้ [นโยบายความเป็นส่วนตัวสำหรับพนักงานทั่วโลกของ P&G](#)

(และเอกสารต่อท้ายใด ๆ ที่เกี่ยวข้องของภูมิภาค) รวมถึง

ระยะเวลาการเก็บรักษาที่เกี่ยวข้องของเอกสารเหล่านั้น

3.0 การแก้ไขปรับปรุงในอนาคต

P&G อาจแก้ไขปรับปรุงประกาศนี้ได้ ตัวอย่างเช่น เพื่อให้เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย

ระเบียบข้อบังคับ แนวปฏิบัติของบริษัท และขั้นตอนดำเนินการ หรือเพื่อตอบสนองต่อภัยคุกคามใหม่ ๆ

หรือข้อกำหนดใหม่ ๆ ที่บัญญัติขึ้นโดยหน่วยงานทางการที่มีหน้าที่คุ้มครองข้อมูล

หากการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานของคุณ เราจะแจ้งให้คุณทราบ

4.0 ข้อมูลการติดต่อ

ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานคือ Procter & Gamble Company รวมถึงบริษัทสาขาและบริษัทในเครือที่เกี่ยวข้อง

หากคุณมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานหรือบริษัทสาขาและบริษัทในเครือที่อาจเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของคุณ กรุณาส่งอีเมลมาหาเราได้ที่ corporateprivacy.im@pg.com

หากคุณมีคำถามหรือข้อกังวลอื่นใดในเรื่องเหล่านี้เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลของคุณ/ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน คุณยังสามารถติดต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายคุ้มครองข้อมูลทั่วโลก (Global Data Protection Officer) ของเราได้ที่ – อีเมล: pgprivacyofficer.im@pg.com โทรศัพท์: +1 (513) 622-0103 ที่อยู่ทางไปรษณีย์: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, U.S.A.

สิ่งที่แนบ 1: พื้นฐานทางกฎหมายสำหรับการประมวลผล

ทั้งนี้ กระบวนการสรรหาบุคลากรจะประกอบด้วยระยะต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้สมัครงาน ดังนี้

ระยะที่ 1:

ข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมจากผู้สมัครที่ยังไม่ได้เริ่มเข้าสู่กระบวนการสรรหาบุคลากร แต่ได้แสดงความสนใจสมัครงานเข้ามาที่ P&G:

ประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่เก็บรวบรวมในระยะที่ 1	พื้นฐานทางกฎหมายที่ใช้สำหรับการประมวลผล
<p><u>ข้อมูลการติดต่อ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ชื่อ-นามสกุลหรือชื่อ-นามสกุลเดิม (เช่น นามสกุลที่ใช้ก่อนสมรส) • ยศและตำแหน่ง รวมถึงชื่อเล่นและคำนำหน้าชื่อ • ที่อยู่อีเมล • หมายเลขโทรศัพท์ • หมายเลขโทรศัพท์มือถือ 	การให้ความยินยอม
<p><u>ข้อมูลทางวิชาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ประวัติย่อที่ใช้ในการสมัครงาน 	การให้ความยินยอม
<p><u>การระบุตัวตนทางดิจิทัล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • เลขที่อยู่ IP • คุกกี้, แท็ก และ/หรือตัวระบุฟิงเกอร์ 	การให้ความยินยอม คุณจะสังเกตเห็นแบนเนอร์ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะช่วยให้คุณจัดการการตั้งค่า
<p><u>ข้อมูลทางการแพทย์หรือข้อมูลด้านสุขภาพ</u></p>	สำหรับข้อมูลทางการแพทย์/สุขภาพที่มีการแบ่งปันกับ P&G พื้นฐานทางกฎหมายจะเป็นฐานประโยชน์ที่จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นภายใต้กฎหมายภายใต้กฎหมาย

ระยะที่ 2: ข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมจากผู้สมัครในกระบวนการคัดสรรพนักงานของเรา:

ประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่เก็บรวบรวมในระยะที่ 2	พื้นฐานทางกฎหมายที่ใช้สำหรับกา รประมวลผล (เขตเศรษฐกิจยุโรป/สหราชอาณาจักร/ สวิตเซอร์แลนด์)	พื้นฐานทางกฎหมายที่ใช้สำหรับการป ระมวลผล (เกรทเทอร์ไชนา; เอเชีย, ตะวันออกกลาง และแอฟริกา)
--	---	--

<p><u>ข้อมูลการติดต่อ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ชื่อ-นามสกุลหรือชื่อ-นามสกุลเดิม (เช่น นามสกุลที่ใช้ก่อนสมรส) • ยศและตำแหน่ง รวมถึงชื่อเล่นและคำนำหน้าชื่อ • ที่อยู่ทางไปรษณีย์ • ที่อยู่อีเมล • หมายเลขโทรศัพท์ • หมายเลขโทรศัพท์มือถือ 	<p>ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการสื่อสารกับผู้สมัครงาน</p> <p>การให้ความยินยอมสำหรับการแจ้งเตือนข้อความแบบอัตโนมัติ</p>	<p>การให้ความยินยอม</p>
<p><u>ข้อมูลทางวิชาชีพ</u></p> <p>ประวัติย่อที่ใช้ในการสมัครงาน</p>	<p>ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ P&G ของผู้สมัครงาน</p>	<p>การให้ความยินยอม</p>
<p><u>ข้อมูลเพิ่มเติมทางวิชาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ประวัติการทำงานก่อนหน้านี้ รวมถึงบุคคลอ้างอิง • ข้อมูลจากโปรไฟล์ใน LinkedIn และแพลตฟอร์มที่คล้ายกัน • ข้อมูลทางวิชาการ เช่น ประวัติการศึกษาและการสำเร็จการศึกษา • ใบอนุญาตทางวิชาชีพ ประกาศนียบัตรรับรอง และการเป็นสมาชิกและการสังกัดกลุ่มหรือองค์กร • ทักษะส่วนตัวและทักษะทางวิชาชีพ (เช่น ภาษาที่ใช้) ความสนใจ และงานอดิเรก • เป้าหมายและความสนใจทางวิชาชีพ 	<p>ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ P&G ของผู้สมัครงาน</p>	<p>การให้ความยินยอม</p>
<p><u>การระบุตัวตนทางดิจิทัลเพิ่มเติม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ลายมือชื่อดิจิทัล 	<p>พันธะผูกพันทางกฎหมายที่เป็นไปตามข้อกำหนดลายมือชื่อดิจิทัลที่บังคับใช้</p>	<p>การให้ความยินยอม</p>
<p><u>ข้อมูลโสตทัศนูปกรณ์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ภาพ • เสียงพูด 	<p>ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการสัมภาษณ์ในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการคัดสรรพนักงาน</p>	<p>การให้ความยินยอม</p> <p>(จำเป็นต้องใช้การให้ความยินยอมแยกต่างหากในจีนแผ่นดินใหญ่ – เกาหลีใต้ไต้หวันเมื่อทำการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ละเอียดอ่อน)</p>

<p><u>ข้อมูลทางการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลบัญชีธนาคาร 	<p>ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการทำให้แน่ใจได้ว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในช่วงการสัมภาษณ์นั้นจะได้รับการจ่ายคืน</p>	<p>การให้ความยินยอม (จำเป็นต้องใช้การให้ความยินยอมแยกต่างหากในเงินแผ่นดินใหญ่ – เกรทเทอร์ไรนาเมื่อทำการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ละเอียดอ่อน)</p>
<p><u>เอกสารประจำตัวที่รัฐบาลออกให้/ข้อมูลคุณสมบัติการทำงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> เลขประจำตัวประชาชน การเป็นพลเมือง การเป็นผู้พำนักอาศัย สัญชาติ ประเทศภูมิลำเนา สถานภาพทางการทหารและ/หรือทหารผ่านศึก 	<p>ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการทำให้แน่ใจว่าเราจะสามารถดำเนินการกระบวนการคัดสรรพนักงานได้อย่างราบรื่น</p> <p>พันธะผูกพันทางกฎหมายที่ทำให้แน่ใจว่าผู้สมัครงานนั้นจะสามารถทำงานได้</p>	<p>การให้ความยินยอม (จำเป็นต้องใช้การให้ความยินยอมแยกต่างหากในเงินแผ่นดินใหญ่ – เกรทเทอร์ไรนาเมื่อทำการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ละเอียดอ่อน)</p>
<p><u>ผลการทดสอบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> คะแนนจากการทดสอบความถนัด, การทดสอบการใช้เหตุผลหรือการทดสอบบุคลิกที่คุณได้ทำในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการคัดสรรพนักงาน 	<p>ความจำเป็นสำหรับการทำสัญญา</p>	<p>การให้ความยินยอม</p>
<p><u>คุณลักษณะส่วนบุคคล</u> (โปรดทราบว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในประเภทดังต่อไปนี้ อาจแตกต่างกันไปตามตำแหน่งที่อยู่ทางภูมิศาสตร์ โดยเป็นไปตามกฎหมายที่บังคับใช้ และอาจไม่จำเป็นต้องร้องขอในทุกแห่ง หรืออาจทำการเก็บรวบรวมในระยะที่ 3 ด้านล่างแทน)</p> <ul style="list-style-type: none"> เพศ ความทุพพลภาพ สถานภาพทางการทหารและ/หรือทหารผ่านศึก ชาติพันธุ์และ/หรือเชื้อชาติ 	<p>พื้นฐานทางกฎหมายคือผลประโยชน์อันชอบด้วยกฎหมายของ P&G ในการทำให้แน่ใจว่า P&G ได้คัดสรรพนักงานที่มีความหลากหลายในกรณีที่ผู้สมัครงานจำเป็นต้องแบ่งปันข้อมูลและมีข้อยกเว้นตามที่ระบุไว้ด้านล่าง</p> <p>พื้นฐานทางกฎหมายคือการให้ความยินยอม ในกรณีที่ผู้สมัครงานไม่จำเป็นต้องแบ่งปันข้อมูลและสามารถเลือกที่จะให้ไม่ได้โดยสมัครใจ</p> <p>สำหรับข้อมูลชาติพันธุ์และ/หรือเชื้อชาติที่เก็บรวบรวมในสหราชอาณาจักร P&G ยึดเอาความสนใจของสาธารณะที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในการคัดสรรพนักงานที่หลากหลาย</p>	<p>การให้ความยินยอม</p>

<u>ข้อมูลทางการแพทย์หรือข้อมูลด้านสุขภาพ</u>	สำหรับข้อมูลทางการแพทย์/สุขภาพที่มีการแบ่งปันและเกี่ยวข้องกับกระบวนการอำนวยความสะดวกให้ผู้สมัครงานของ P&G พื้นฐานทางกฎหมายจะเป็นฐานประโยชน์อันชอบธรรมของเรา ที่จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมให้แก่ผู้สมัครงาน P&G ยังยึดเอาพันธะผูกพันทางกฎหมายภายใต้กฎหมายการจ้างงานที่บังคับใช้	การให้ความยินยอม (จำเป็นต้องใช้การให้ความยินยอมแยกต่างหากในจีนแผ่นดินใหญ่ – เกาหลีใต้ไต้หวันเมื่อทำการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ละเอียดอ่อน)
<u>ข้อมูลเพิ่มเติมที่เก็บรวบรวมระหว่างการสัมภาษณ์</u>	ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายในการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ P&G ของผู้สมัครงาน	การให้ความยินยอม
<u>ข้อมูลอื่น ๆ ที่ให้ไว้ตามที่กฎหมายกำหนดสำหรับการจ้างงานหรือให้ไว้โดยผู้สมัครงานแบบสมัครใจ</u>		

ระยะที่ 3: ข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมหลังจากที่ผู้สมัครยอมรับข้อเสนอการจ้างงานแต่เป็นช่วงก่อนเริ่มงาน:

ประเภทของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงานที่เก็บรวบรวมในระยะที่ 3	พื้นฐานทางกฎหมายที่ใช้สำหรับ
<u>เลขประจำตัวเพิ่มเติมที่รัฐออกให้/ข้อมูลเกี่ยวกับการมีสิทธิ์ทำงาน</u> <ul style="list-style-type: none"> • วันเดือนปีเกิด • หมายเลขประกันสังคม • หมายเลขใบอนุญาตขับขี่ • หมายเลขหนังสือเดินทาง • ข้อมูลในการระบุด่วนอื่น ๆ ที่รัฐบาลออกให้ซึ่งอาจจำเป็นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (เช่น วีซ่าสำหรับการทำงานหรือวีซ่าอพยพ หรือหมายเลขใบอนุญาตหากคุณประกอบวิชาชีพที่ต้องได้รับใบอนุญาต) 	พันธะผูกพันทางกฎหมายเพื่อทำ ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายนั้นมีคุณสมบัติเหมาะสมในการทำ
<u>ข้อมูลทางการแพทย์หรือข้อมูลด้านสุขภาพ</u>	ผลประโยชน์โดยชอบตามกฎหมายและมีการประเมินความเหมาะสม พันธะผูกพันทางกฎหมายภายใต้ก
<u>ข้อมูลอื่น ๆ ที่ให้ไว้ตามที่กฎหมายกำหนดสำหรับการจ้างงานหรือให้ไว้โดยผู้สมัครงานแบบสมัครใจ</u>	

การวิเคราะห์ข้อมูล: ในเขตเศรษฐกิจยุโรป/สหราชอาณาจักร/สวิตเซอร์แลนด์ P&G
จะอาศัยฐานประโยชน์อันชอบธรรมของเราในการประมวลผลนี้
เว้นแต่กฎหมายจะกำหนดให้ต้องได้รับความยินยอม สำหรับเกรทเทอร์ไชนา เอเชีย ตะวันออกกลาง
และแอฟริกา ฐานกฎหมายคือการได้รับความยินยอม