



إشعار خصوصية المرشح العالمي

آخر مراجعة:	1 يونيو 2026	جهة الاتصال	في	إشعار	الخصوصية:
النطاق:	جميع المرشحين	المنطقة:	عالمي	corporateprivacy.im@pg.com	

0.1 النية

هذا الإشعار ("الإشعار") يخبرك بكيفية جمع وإدارة شركة بروكتر آند جامبل وشركاتها التابعة و/أو الشركات التابعة لها ("P&G" أو "الشركة") لمعلوماتك الشخصية ("المعلومات الشخصية للمرشحين"). لأغراض هذا الإشعار، يشمل مصطلح المرشح أي فرد أبدى رغبة في التقديم على وظيفة لدى P&G و/أو قدم معلومات شخصية لها ليتم النظر في توظيفه في P&G، بما في ذلك الأفراد الذين كانوا موظفين سابقاً لدى P&G وأعادوا تقديم بياناتهم للنظر في وظيفة جديدة.

هذا الإشعار يتماشى مع **هدف وقيم ومبادئ** ("PVPS") P&G. بالإضافة إلى ذلك، لدى العديد من الدول متطلبات قانونية محددة تحكم استخدام المعلومات الشخصية، بما في ذلك المعلومات الشخصية للمرشحين. ستلتزم الشركة بجميع القوانين والأنظمة، بما في ذلك قوانين حماية البيانات المحلية وقوانين التقسيم، وستنفذ إجراءات وسياسات إضافية حيثما دعت الحاجة لتلبية هذه المتطلبات. وبالتالي، قد تختلف المعلومات الشخصية الفعلية للمرشح التي جمعتها و/أو الوصول إليها من قبل P&G من ولاية قضائية لأخرى للامتثال للقوانين المحلية.

تبدل الشركة جهوداً معقولة لضمان موثوقية المعلومات الشخصية للمرشحين لاستخدامها المقصود. يتحمل المرشحون مسؤولية متساوية عن تحديث والتحقق من دقة المعلومات التي يقدمونها هم أو غيرهم لقسم P&G نيابة عنهم.

2.0 ملاحظة

تحتزم P&G خصوصيتك. يصف هذا الإشعار كيف نعالج المعلومات الشخصية للمرشحين، وأنواع المعلومات التي نجمعها؛ ولأغراض استخدامها؛ الأساس القانوني أو التجاري ذي الصلة؛ الأطراف التي نشاركها معها؛ والخيارات التي يمكنك اتخاذها بشأن استخدامنا لمعلومات المرشح الشخصية. كما نشرح الإجراءات التي نتخذها لحماية أمن المعلومات الشخصية للمرشحين وكيف يمكنك التواصل معنا بشأن ممارسات الخصوصية لدينا.

2.1 ما أنواع المعلومات الشخصية للمرشحين التي نجمعها؟

سنقلل دائماً من أنواع وكمية المعلومات الشخصية للمرشحين التي قد تجمعها الشركة منك أو عنك. ومع ذلك، فإن جمع المعلومات والوصول إليها سيختلف حسب متطلبات القانون و/أو الأعمال الخاصة بكل دولة. سنبلغك عند نقطة الجمع عندما تكون المعلومات الشخصية للمرشح التي نطلبها منك طوعية (وليس إلزامية) للمضي قدماً في عملية التوظيف.

هناك مراحل مختلفة لجمع المعلومات الشخصية للمرشحين خلال عملية التوظيف:

المرحلة 1: المعلومات الشخصية التي تم جمعها من مرشح لم يبدأ بعد عملية التوظيف، لكنه أبدى اهتماماً بالتقديم على وظيفة في P&G:

لماذا نجمع ونعالج مثل هذه المعلومات الشخصية للمرشحين؟	نوع المعلومات الشخصية للمرشح التي تم جمعها في المرحلة الأولى
---	--

<p><u>معلومات الاتصال</u></p> <ul style="list-style-type: none"> الاسم الكامل أو الأسماء السابقة (مثل أسماء الزواج) الألقاب والتكريمات، بما في ذلك الاسم المفضل والتحية عنوان البريد الإلكتروني رقم الهاتف المحمول 	<p>لتزويدك بأخبار وتحديثات و/أو استطلاعات حول وظائف وأدوار P&G عبر البريد الإلكتروني و/أو الرسائل النصية (بما في ذلك تطبيقات الرسائل النصية مثل واتساب).</p> <p>للسماح ل P&G وشركائها الإعلانيين بعرض الأخبار والتحديثات حول وظائف وأدوار P&G عبر القنوات الإلكترونية (مثل وسائل التواصل الاجتماعي).</p>
<p><u>البيانات المهنية</u></p> <ul style="list-style-type: none"> السيرة الذاتية أو السيرة الذاتية 	<p>لتقييم مهاراتك ومؤهلاتك واهتماماتك مقارنة بفرصنا المهنية.</p>
<p><u>بيانات التعريف الرقمي</u></p> <ul style="list-style-type: none"> عنوان IP تعريف الكوكيز، العلامة و/أو البكسل 	<p>تقديم الخدمات الرقمية من خلال مواقع التوظيف وتطبيقاتنا، بما في ذلك: تزويدك بالتحديثات ذات الصلة حول مهن ووظائف P&G التي قد تهتمك، والتعرف أكثر على طريقة تفاعلك مع محتوى P&G، ومساعدة P&G على تحسين تجربتك عند زيارة مواقعنا الإلكترونية، وتذكر تفضيلاتك (مثل اللغة أو المنطقة)، لتحديد وحل الأخطاء، وتحليل أداء مواقعنا الإلكترونية، وتسهيل عملية التقديم حيث لا يزال المرشح يتطلب إجراءات.</p>
<p><u>معلومات طبية أو صحية</u></p> <p>*يتم جمع هذه البيانات فقط إذا شاركت هذه البيانات مع P&G طوعاً.</p> <ul style="list-style-type: none"> قد تكون الوثائق من مصادر متعددة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، المرشح، مقدم الرعاية الطبية للمرشح، أخصائي اجتماعي من مدرسة أو جامعة أو وكالة، مستشار، أخصائي مهني أو أي أخصائي مهني آخر 	<p>تقييم وتوفير التسهيلات إذا أمكن وكانت مطابقة، أثناء عملية المقابلة والتقديم.</p> <p>لاحظ أن عملية التسهيلات المرشحة في P&G قد تختلف حسب موقعك وظروفك. في بعض المواقع والظروف، قد تطلب P&G فقط تقديم تفاصيل حول التسهيلات المحددة المطلوبة ولن تطلب أي معلومات طبية أو تفاصيل عن إعاقتك. في أماكن وظروف أخرى، قد تطلب معلومات أو وثائق طبية لتقييم طلبك وتسهيل طلبك. في جميع الأحوال، لا ينبغي تقديم معلومات طبية أو صحية إلا إذا طلبت P&G بشكل خاص.</p> <p>أي معلومات يقدمها المرشحون كجزء من عملية التسهيلات الخاصة بالمرشحين في P&G تشارك طوعاً من قبل المرشح، رغم أن عدم تقديم المعلومات المطلوبة قد يؤدي إلى عدم قدرة P&G على تقييم وتوفير التسهيلات اللازمة.</p> <p>تعرف على المزيد حول عملية التسهيلات المرشحة في P&G هنا.</p>

المرحلة الثانية: المعلومات الشخصية التي جمعت من المشاركين النشطين في عملية التوظيف:

<p>لماذا نجمع ونعالج مثل هذه المعلومات الشخصية للمرشحين؟</p>	<p>نوع المعلومات الشخصية للمرشح التي تم جمعها في المرحلة الثانية</p>
<p><u>معلومات الاتصال</u></p> <ul style="list-style-type: none"> الاسم الكامل أو الأسماء السابقة (مثل أسماء الزواج) الألقاب والتكريمات، بما في ذلك الاسم المفضل والتحية العنوان البريدي عنوان البريد الإلكتروني رقم الهاتف رقم الهاتف المحمول 	<p>لبدء طلب التوظيف الخاص بك والتواصل معك للإجراءات والتحديثات اللازمة. تستخدم هذه البيانات طوال بقية عملية التوظيف للتواصل معك.</p> <p>إذا وافقت، قد ترسل لك P&G أيضاً تحديثات تلقائية عبر تطبيقات الرسائل النصية أو النصية (مثل تذكير بإكمال الوثائق اللازمة).</p>

<p><u>البيانات المهنية</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • السيرة الذاتية أو السيرة الذاتية 	<p>لتقييم مهاراتك ومؤهلاتك واهتماماتك مقارنة بفرصنا المهنية.</p>
<p><u>بيانات مهنية إضافية</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • تاريخ العمل السابق بما في ذلك المراجع • البيانات من ملفات لينكدإن والمنصات المشابهة • بيانات أكاديمية مثل التعليم ومعلومات الدرجات • التراخيص المهنية والشهادات والعضويات والانتماءات • المهارات الشخصية والمهنية (مثل اللغات المحكية)، والاهتمامات والهوايات • الأهداف والاهتمامات المهنية 	<p>لمساعدتنا في تقييمك مقابل المتطلبات المحددة للدور أو الوظيفة التي تتقدم لها.</p>
<p><u>التعريف الرقمي الإضافي</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • التوقيع الرقمي 	<p>ليتيح لك تفويض وتقديم نماذج طلب التوظيف بشكل رقمي بشكل موثوق.</p>
<p><u>المعلومات السمعية والبصرية</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • صورة • الصوت 	<p>لكي تتمكن من إجراء مقابلات هاتفية/فيديو.</p>
<p><u>المعلومات المالية</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • معلومات الحساب البنكي 	<p>لتسهيل تعويض النفقات المصرح بها أثناء عملية المقابلة.</p>
<p><u>معلومات الهوية الحكومية/أهلية العمل</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • الهوية الوطنية • الجنسية • الإقامة • الجنسية • بلد الميلاد • تصريح عمل 	<p>لتحديد أهليتك للعمل لوظيفة محددة تتقدم لها ولضمان عدم وجود طلبات مكررة.</p>
<p><u>نتائج الاختبار</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • الدرجات من أي اختبارات كفاءة أو منطق أو شخصية تقوم بإجرائها كجزء من عملية التوظيف. 	<p>لتحديد مؤهلك وملاءمتك للدور المعني قبل الدخول في عقد عمل معك.</p>
<p><u>الصفات الشخصية*</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • الجنس • الإعاقة 	<p>تقييم ودعم جهودنا في التوظيف والتوظيف في مجال التنوع، ولأغراض التقارير القانونية، وفقا للقوانين المعمول بها.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • الحالة العسكرية و/أو المحاربة القديمة • العرق و/أو العرق <p>*يرجى ملاحظة أن جمع هذه الأنواع من المعلومات الشخصية قد يختلف حسب الموقع الجغرافي ويخضع للقانون المعمول به. لا يجوز طلب مثل هذه البيانات في جميع المواقع ويمكن جمعها في المرحلة 3 أدناه.</p>	<p>حسب اختيارك، قد نستخدم هذه المعلومات أيضا لتسهيل مشاركتك مع مجموعات الانتماء إلى P&G.</p>
<p><u>معلومات طبية أو صحية</u></p> <p>*يتم جمع هذه البيانات فقط إذا شاركت هذه البيانات مع P&G طوعا.</p> <ul style="list-style-type: none"> • قد تكون الوثائق من مصادر مختلفة تشمل على سبيل المثال لا الحصر، المرشح، مقدم الرعاية الطبية للمرشح، أخصائي اجتماعي من مدرسة أو جامعة أو وكالة، مستشار، أخصائي مهني أو أي أخصائي مهني آخر. 	<p>تقييم وتوفير التسهيلات إذا أمكن وكانت مطابقة، أثناء عملية المقابلة والتقديم.</p> <p>لاحظ أن عملية التسهيلات المرشحة في P&G قد تختلف حسب موقعك وظروفك. في بعض المواقع والظروف، قد تطلب P&G فقط تقديم تفاصيل حول التسهيلات المحددة المطلوبة ولن تطلب أي معلومات طبية أو تفاصيل عن إعاقتك. في أماكن وظروف أخرى، قد يطلب معلومات أو وثائق طبية لتقييم طلبك وتسهيل طلبك. في جميع الأحوال، لا ينبغي تقديم معلومات طبية أو صحية إلا إذا طلبت P&G بشكل خاص.</p> <p>أي معلومات يقدمها المرشحون كجزء من عملية التسهيلات الخاصة بالمرشحين في P&G تشارك طوعا من قبل المرشح، رغم أن عدم تقديم المعلومات المطلوبة قد يؤدي إلى عدم قدرة P&G على تقييم وتوفير التسهيلات اللازمة.</p> <p>تعرف على المزيد حول عملية التسهيلات المرشحة في P&G هنا.</p>
<p>العلاقة مع أي فرد أو أفراد يعملون لدى P&G أو شركة تصنع منتجات مشابهة ل P&G، بما في ذلك تفاصيل تلك العلاقة إذا كانت ملائمة.</p>	<p>لغرض طلبك ضد احتمال تضارب المصالح.</p>
<p>تم جمع معلومات إضافية خلال عملية المقابلة أي معلومات أخرى مطلوبة بموجب القانون للامتثال للعمل أو مقدمة لنا طوعا من قبل المرشحين</p>	<p>لمساعدتنا في تقييمك مقابل المتطلبات المحددة للدور أو الوظيفة التي تتقدم لها.</p>

المرحلة 3: المعلومات الشخصية التي يتم جمعها بعد قبول المرشح لعرض عمل، ولكن قبل بدء العمل:

<p>نوع المعلومات الشخصية للمرشح التي تم جمعها في المرحلة الثالثة</p>	<p>لماذا نجمع ونعالج مثل هذه المعلومات الشخصية للمرشحين؟</p>
<p><u>معلومات إضافية عن هوية الحكومة/الأهلية للعمل</u></p>	<p>لتمكين التحقق من التوظيف وفتح الخلفية، مثل فحوصات المراجع، والتحقق من الرخص، وفحوصات السجلات الجنائية، وذلك وفقا للقانون المعمول به.</p> <p>لأغراض الأمن وإدارة المخاطر، مثل جمع بيانات رخص القيادة للموظفين الذين يقودون سيارات الشركة، والتحقق من الرخص المهنية، ومنع الاحتيال ولأغراض مماثلة.</p>
<p><u>معلومات طبية أو صحية</u></p>	<p>لتحديد ما إذا كنت تستطيع أداء واجبات دورك بأمان وتحديد ما إذا كنت بحاجة إلى أي تسهيلات معقولة للقيام بذلك، وفقا للقانون المعمول به فقط إذا كان ذلك مطلوبا لدورك.</p>
<p>أي معلومات أخرى مطلوبة بموجب القانون للامتثال للعمل أو مقدمة لنا طوعا من قبل المرشحين</p>	

يرجى ملاحظة أن أي بيانات شخصية إضافية يتم جمعها بعد قبول عرض العمل، بما في ذلك البيانات الشخصية التي تتم معالجتها لأغراض الرواتب، والمزايا، والانتقال، وعضوية النقابات، وأنشطة الانضمام الأخرى، تعتبر بيانات شخصية للموظف وتخضع لسياسة [الخصوصية العالمية للموظفين](#) (وأي ملحقات إقليمية ذات صلة). علاوة على ذلك، بمجرد أن يصبح المرشح موظفا، يتم تكرار بعض المعلومات الشخصية للمرشح إلى سجله لأغراض إدارة الموارد البشرية ولأغراض مماثلة، وتعتبر بعد ذلك بيانات شخصية للموظف تخضع لسياسة [خصوصية الموظفين العالمية لشركة P&G](#) (وأي ملحقات إقليمية ذات صلة).

تشمل المعلومات الشخصية للمرشح التي يمكن الاحتفاظ بها كمعلومات شخصية للموظف، على سبيل المثال لا الحصر: معلومات الاتصال بما في ذلك الاسم، البريد الإلكتروني، الهاتف، والعنوان؛ معلومات مهنية/معلومات مهنية إضافية تشمل السيرة الذاتية/السيرة الذاتية، بيانات

التعليم، وبيانات الخبرة؛ معلومات الهوية الحكومية/الأهلية للعمل بما في ذلك الهوية الوطنية، الجنسية، الإقامة، الجنسية، وبلد الميلاد؛ معلومات إضافية عن هوية الحكومة/الأهلية للعمل؛ نتائج الاختبارات؛ الخصائص الشخصية تشمل الجنس، والإعاقة، وحالة العسكرية/المحاربين القدامى، والعرق/الإثنية؛ معلومات طبية أو صحية؛ وبيانات مشابهة.

تحليلات البيانات: بالإضافة إلى الأغراض المحددة لمعلومات المرشح الشخصية في المراحل السابقة، قد تستخدم P&G أيضا المعلومات الشخصية للمرشح لإجراء تحليلات البيانات. تجرى هذه التحليلات بهدف تحسين تجربة المرشحين في P&G، وتعزيز عمليات التوظيف لدينا، وتخطيط استراتيجيات استقطاب المواهب في P&G، وتقييم فعالية إعلانات أو حملات الوظائف في P&G، وتحسين تجربة الموظفين، وأهداف مماثلة. إذا أصبح المرشح موظفا، فقد يتم أيضا مطابقة المعلومات الشخصية للمرشح مع بيانات الموظف الشخصية لغرض تحليل البيانات. تجرى التحليلات فقط من قبل الأفراد المصرح لهم واتباع إجراءات حماية الخصوصية المحددة لحماية خصوصية وسرية بياناتك. تقوم P&G بتجميع بياناتك قبل مشاركة هذه التحليلات والرؤى مع موظفين إضافيين، ولا تستخدم التحليلات في التحليل الفردي أو اتخاذ القرار.

2.2 الأسس القانونية للمعالجة

قد تتطلب القوانين المعمول بها في بعض المواقع من P&G وضع أساس قانوني لمعالجة معلومات المرشح الشخصية. تم تحديد هذه الأسس القانونية في المرفق 1 لهذا الإشعار.

2.3 تقييمات المرشحين

كجزء من عملية التوظيف، قد نطلب من المرشحين إكمال التقييمات. تقيس هذه التقييمات المهارات والقدرات التي لا تظهر عادة من المقابلات، وتساعدنا في تحديد ما إذا كان المرشحون مؤهلين بشكل مناسب للأدوار التي تقدموا لها وما إذا كانوا يظهرون خصائص تجعلهم ناجحين في P&G. هذه التقييمات مطلوبة لمساعدتنا في تحديد قائمة مختصرة من المرشحين المناسبين قبل الدخول في عقد عمل.

على سبيل المثال، أحد اختباراتنا يتطلب من المرشحين الاستجابة لمواقف عمل افتراضية، وهو مصمم لتقييم تجاربهم واهتماماتهم ومواقفهم المتعلقة بالعمل. هذا يسمح ل P&G بقياس كيفية تقييمك من حيث الصفات الشخصية التي ستؤدي إلى أداء وظيفي ناجح ودمج الفريق في P&G. تقييم آخر يقيس مهاراتك في التفكير، مما يساعدنا على تقييم ما إذا كانت قدراتك تستوفي المعايير المحددة المطلوبة لأداء الوظيفة التي تقدمت لها بنجاح. نوع آخر من التقييم (خاص بفني المصنع أو أدوار المبيعات ذات الخبرة) يساعدنا على تقييم احتمالية نجاحك في العمل بناء على استجابتك للسيناريوهات المحاكاة. تعد هذه التقييمات حاسمة لأنها تساعد في تحديد ما إذا كنت تمتلك الكفاءات والخصائص الأساسية اللازمة للنجاح في P&G.

بالنسبة لمعظم الوظائف، تحدد نتائج التقييم تلقائيا ما إذا كان طلب المرشح قد يتقدم، دون النظر في أجزاء أخرى من طلبك. يتم تحديد درجة النجاح في هذه التقييمات يدويا من قبل فريق P&G المعني. عند إكمال التقييم، نستخدم تقنية آلية لمسح إجاباتك، وتسجيلها، ثم حساب درجاتك باستخدام نظام تقييم محدد مسبقا. التكنولوجيا الآلية لا تحدد الأسئلة التي يجب طرحها، أو ما إذا كانت تتفق مع إجاباتك، أو كيف يجب وزن الدرجات.

إلى الحد الذي يمكن اعتبار فيه هذه التقييمات اتخاذ قرارات آلية بموجب القوانين المعمول بها، تلتزم P&G بالقوانين المعمول بها عند إجراء هذه التقييمات، بما في ذلك منح المرشحين الذين تم رفضهم بناء على نتائج تقييم آلية فرصة طلب مراجعة بشرية. وبما أن هذا الخيار متاح لك، سيتم إبلاغك عبر البريد الإلكتروني بتعليمات إضافية حول كيفية طلب مثل هذه المراجعة.

لمزيد من المعلومات حول كيفية عمل هذه الاختبارات، أو لمعرفة كيفية طلب تسهيلات لذوي الإعاقة المتعلقة بعملية تقييم P&G، يرجى زيارة <https://www.pgcareers.com/hiring-process>.

2.4 كيف نعالج بياناتك الشخصية لتقديم الأخبار والتحديثات عبر البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية و/أو القنوات الإلكترونية

إذا قدمت عنوان بريدك الإلكتروني أو رقم هاتفك على موقعنا الإلكتروني أو في فعالية توظيف ووافقت على تلقي الاتصالات التسويقية، قد ترسل لك P&G أخبارا وتحديثات و/أو استطلاعات حول وظائف وأدوار P&G عبر البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية.

إذا زرت أو شاركت معلوماتك الشخصية على موقع P&G الإلكتروني أو في فعاليات التوظيف، أو اشترك في تنبيهات الوظائف (مثلا عبر موقعنا الإلكتروني للمرشحين)، و/أو تقدم للوظيفة لدى P&G، فقد تشارك P&G أيضا معلوماتك الشخصية للمرشح، بما في ذلك بيانات الهوية الرقمية، وعنوان البريد الإلكتروني (بشكل مفرغ)، و/أو رقم هاتف (بشكل هاش) مع شركائنا في الإعلان. قد يعرض لك شركاء الإعلانات في P&G أخبارا وتحديثات حول مهن P&G وأدوار الوظائف التي قد تكون ذات صلة بك وللآخرين مثلك، عبر القنوات الإلكترونية (بما في ذلك، وليس حصرا، قنوات مثل لينكدان، إنستغرام، ميتا، فيسبوك، جوجل، تيك توك، ويوتيوب). عندما يكون ذلك مطلوباً قانونياً، ستحصل P&G على موافقتك و/أو تسمح لك بإلغاء استخدام بياناتك لهذه الأغراض.

عند تخصيص الأنشطة المذكورة أعلاه وحيثما يسمح قانونياً، قد تستخدم P&G خصائص إضافية مثل موقعك العام (رمز zip، e.g.)، وجنسك، وبياناتك المهنية (مثل المدرسة التي حضرتها)، والبيانات المتعلقة بتفاعلك مع عمليات وأنظمة التوظيف لدينا (مثل نتائج التقييم وانطباعات المقابلات و/أو مرحلة إكمالك في عملية التقديم ل P&G).

عندما نعتمد على موافقتك على الأنشطة السابقة وترغب في سحب الموافقة، يمكنك التواصل معنا بزيارة هذا [الموقع](#) واختيار "أحتاج إلى مزيد من المساعدة." يمكنك أيضا أن تطلب منا التوقف عن إرسال بريد إلكتروني و/أو رسائل نصية لك باتباع تعليمات الانسحاب المرسلة مع هذه الاتصالات. سحب موافقتك لهذه الأنشطة المحددة لن يؤثر على قانونية معالجتنا قبل هذا الانسحاب ولن يمنعك من المشاركة في عملية التوظيف في P&G.

إذا كنت قد رأيت إعلانا على أي من القنوات الإلكترونية المتعلقة بوظائف أو أدوار P&G دون أن تكون قد تفاعلت سابقا مع P&G أو موقعنا الإلكتروني للمرشحين، فقد يكون ذلك لأننا طلبنا من شركائنا في الإعلان تحديد أشخاص محتملين مناسبين للأدوار في P&G (مثل الموقع والاهتمامات) نيابة عنا وتقديم أخبار وتحديثات تتعلق بوظائف P&G والأدوار. تعتمد P&G على مصالحها المشروعة في تحديد وجذب المرشحين المؤهلين كأساس قانوني لهذه الأنشطة.

كالعادة، قد تنطبق أسعار الرسائل والبيانات على أي رسائل ترسل إليك منا وإلينا منك. قد يختلف تكرار الرسائل. إذا كان لديك أي أسئلة حول خطة الرسائل النصية أو خطة البيانات، فمن الأفضل التواصل مع مزود الخدمة اللاسلكية الخاص بك.

يرجى العلم أنه إذا اخترت الاشتراك في استقبال الرسائل النصية، فإن شركات الاتصالات غير مسؤولة عن الرسائل المتأخرة أو غير المستلمة.

2.5 كيف نستخدم ملفات تعريف الارتباط؟

ملفات تعريف الارتباط هي ملفات صغيرة ترسل إلى جهاز الكمبيوتر أثناء تصفحك للويب. تخزن معلومات مفيدة حول كيفية تفاعلك مع المواقع التي تزورها. تستخدم P&G ملفات تعريف الارتباط على موقعنا المهنية المهنية. يمكنك ضبط متصفحك لرفض جميع ملفات تعريف الارتباط أو الإشارة إلى متى يتم إرسال ملف تعريف الارتباط إلى جهاز الكمبيوتر الخاص بك. ومع ذلك، قد يمنع ذلك مواقعنا أو خدماتنا من العمل بشكل صحيح. يمكنك أيضا ضبط متصفحك لحذف ملفات تعريف الارتباط في كل مرة تنتهي فيها من التصفح.

تلتزم P&G بالقوانين المعمول بها المتعلقة بملفات تعريف الارتباط. في بعض المواقع، نقدم منصة لإدارة موافقة ملفات تعريف الارتباط تتيح لك حرية اختيار بعض فئات الكوكيز. إذا كان هذا متاحا، فقد يظهر كشعار كوكيز و/أو كرمز مرئي على المواقع المعنية.

2.6 كيف نشارك معلومات المرشح الشخصية؟

قد تشارك P&G معلوماتك الشخصية عن المرشح مع أطراف خارجية تدعم عملية التوظيف والاتصالات معك. تتطلب الشركة من الأطراف الخارجية توفير مستويات حماية مماثلة كما تطبقها الشركة عند التعامل مع المعلومات الشخصية للمرشحين.

هناك حالات معينة يطلب منك فيها مشاركة المعلومات الشخصية مباشرة مع أطراف ثالثة مرتبطة بجهود التوظيف أو الانضمام في P&G، وفي هذه الحالات، لا تتحكم P&G في كيفية معالجة بياناتك. في هذه الحالات، يجب أن تتأكد من قراءة وفهم إشعارات وممارسات الخصوصية الخاصة بالأطراف الثالثة قبل مشاركة معلوماتك الشخصية.

يمكن مشاركة المعلومات الشخصية للمرشحين مع مقر P&G وشركائنا المنتسبين حول العالم حسب الحاجة لتسهيل فرصك المحتملة و/أو الفعلية في P&G. يمكنك العثور على معلومات حول كيفية حماية المعلومات الشخصية للمرشحين في مثل هذا الموقف في القسم 2.8 من هذا الإشعار.

قد تكشف أيضا عن معلومات شخصية للمرشح إذا طلب منا ذلك بموجب القانون أو الإجراءات القانونية؛ لتطبيق أو حماية حقوق وسياسات P&G؛ للمساعدة في التحقيق في سوء السلوك أو النشاط غير القانوني المشتبه به أو الفعلي؛ و/أو كجزء من بيع أعمال P&G لشركة أخرى.

جميع الفئات أعلاه تستثني بيانات الاشتراك والموافقة على منشئ الرسائل النصية؛ إذا اخترت الاشتراك في استقبال الرسائل النصية لأغراض موضحة في القسم 2.4، فلن تشارك هذه المعلومات مع أي طرف ثالث خارج مزودي خدمات P&G.

2.7 ما هي حقوقك في الخصوصية؟

وفقا للقانون المعمول به، قد يكون لك الحق في:

- اطلب معلومات عن البيانات الشخصية التي تعالجها P&G عنك، بما في ذلك المعلومات الشخصية الحساسة للمرشحين
- اطلب الوصول إلى المعلومات الشخصية للمرشح التي نعالجها عنك،
- اطلب تصحيح المعلومات الشخصية غير الدقيقة،
- اطلب حذف معلوماتك الشخصية،
- اطلب من P&G تقييد معالجتها لمعلوماتك الشخصية أو الاعتراض على معالجة P&G لأسباب تتعلق بوضعك الخاص،
- اطلب من P&G تقديم بياناتك بصيغة تسمح بنقلها إلى طرف آخر،
- كن على علم أو لا تخضع لقرار يعتمد فقط على معالجة آلية، بما في ذلك التحليل الشخصي، و/أو
- عندما تستند معالجة بياناتك الشخصية إلى موافقتك، والحق في سحب موافقتك.

اعتمادا على موقعك الجغرافي، قد يكون لديك حقوق خصوصية أخرى أو إضافية. يرجى مراجعة الإضافات الخاصة بالبلد/الولاية [هنا](#). إذا كنت تقيم في المنطقة الاقتصادية الأوروبية، قد تجد نظرة عامة على حقوق الخصوصية الخاصة بك [هنا](#).

حيثما ينطبق، يمكنك ممارسة هذه الحقوق من خلال حذف/تصحيح معلوماتك الشخصية للمرشح في Workday (الدليل [هنا](#)) أو بزيارة هذا [الموقع](#). إذا كان لديك شكوى بشأن معالجة P&G لمعلوماتك الشخصية، يمكنك أيضا تقديم مثل هذه الشكاوى إلى هيئة حماية البيانات في بلدك.

عندما تعتمد P&G على موافقتك لمعالجة معلومات المرشح الشخصية، يمكنك سحب موافقتك في أي وقت خلال عملية التوظيف بزيارة هذا الموقع واختيار "أحتاج إلى مزيد من المساعدة". هذا لن يؤثر على قانونية معالجة P&G قبل هذا السحب. سيتم الاحتفاظ بالمعلومات الشخصية للمرشح التي جمعناها خلال عملية التوظيف وحذفها وفقا للقسم 2.10 أدناه.

2.8 هل ننقل معلومات المرشح الشخصية؟

إذا كان ذلك مسموحا قانونيا، فقد يتم نقل المعلومات الشخصية للمرشح إلى دول خارج الولاية القضائية التي قدمتها فيها. على سبيل المثال، قد يتم تخزين معلومات المرشح الشخصية في أنظمة في الولايات المتحدة أو يمكن الوصول إليها من قبل شركات تابعة أخرى عالمية ل P&G. قد لا تمتلك تلك الدول نفس قوانين حماية البيانات مثل بلد إقامتك. عندما يتم نقل معلوماتك إلى أو الوصول إليها من دول خارج بلدك الأصلي، نقوم بتنفيذ الضمانات المناسبة بالإضافة إلى أي متطلبات إدارية أو تقنية أو تعاقدية مطلوبة قانونيا لحماية معلوماتك الشخصية للمرشح. نقوم بعمليات نقل خارج الاتحاد الأوروبي والمملكة المتحدة باستخدام الحماية التعاقدية (مثل البنود التعاقدية القياسية). إذا كنت ترغب في الحصول على نسخة من آلية النقل ذات الصلة، تواصل مع corporateprivacy.im@pg.com. كما سنتلزم P&G بمتطلبات محددة من الدول التي تقيد نقل البيانات خارج بلد الجمع و/أو التي تتطلب توطين البيانات.

إذا كنت تقيم في المنطقة الاقتصادية الأوروبية (EEA)، المملكة المتحدة (وجبل طارق) أو سويسرا، يرجى ملاحظة أن P&G معتمدة بموجب إطار عمل خصوصية البيانات الأوروبي-الأمريكي (EU-U.S. DPF)، والامتداد البريطاني لإطار حماية البيانات بين الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة، وإطار عمل خصوصية البيانات التابع للاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة، وإطار عمل سويسرا والولايات المتحدة. إطار عمل خصوصية البيانات (سويسرا-الولايات المتحدة) (DPF) [ويُعرف مجتمعا باسم "إطار خصوصية البيانات"] الذي طوره وزارة التجارة الأمريكية والمفوضية الأوروبية ومفوض المعلومات وحماية البيانات الفيدرالية السويسرية، على التوالي بشأن

نقل المعلومات الشخصية من المنطقة الاقتصادية الأوروبية أو المملكة المتحدة (وجبل طارق) أو سويسرا إلى الولايات المتحدة، [انقر هنا](#) للاطلاع على إطار عمل خصوصية البيانات الخاص بنا: سياسة خصوصية الموظفين.

2.9 كيف نؤمن المعلومات الشخصية للمرشح؟

ننفذ تدابير مادية وإدارية وتعاقدية وتقنية مناسبة، مثل التشفير وضوابط الوصول، المصممة لحماية المعلومات الشخصية المرشحة من التدمير أو فقدان أو التغيير أو الكشف أو الوصول أو الاستخدام غير القانوني أو غير المصرح به، وجميع أشكال المعالجة غير القانونية الأخرى.

2.10 كم من الوقت تحتفظ بمعلوماتي الشخصية؟

نحتفظ بمعلومات المرشح الشخصية لمدة ثلاث (3) سنوات، ما لم يكن هناك حاجة لقانون مختلف لفترة الاحتفاظ بالبيانات. اعتمدت P&G هذا المعيار العالمي الذي يمتد لثلاث (3) سنوات لتسهيل قدرة المرشح على التقدم لأدوار مختلفة في عدة دول دون الحاجة لإنشاء ملف شخصي جديد. يمكن للمرشحين طلب حذف معلوماتهم الشخصية للمرشح في أي وقت خلال فترة الثلاث سنوات (يرجى ملاحظة أنه إذا تم تنفيذ هذا الإجراء، فقد يؤدي ذلك إلى تعطيل أو إنهاء أي عملية توظيف جارية). عادة ما يتم قبول طلب الحذف قبل انتهاء فترة الثلاث سنوات، ما لم يكن هناك حاجة للقانون المعمول به فترة الاحتفاظ بالبيانات الأطول البالغة ثلاث سنوات؛ و/أو للوفاء بمصالح P&G التجارية المشروعة، بما في ذلك، وليس حصراً، حقنا في ممارسة أو الدفاع عن المطالبات القانونية.

كما هو مذكور في القسم 2.1 أعلاه، إذا أصبح المرشح موظفاً، فسيتم إضافة معلومات شخصية معينة للمرشح إلى سجل موظفه كمعلومات شخصية للموظف. تخضع المعلومات الشخصية للموظف [لسياسة الخصوصية العالمية للموظفين في P&G](#) (وأي ملحقات إقليمية ذات صلة)، بما في ذلك أي فترات احتفاظ ذات صلة فيها.

2.11 هل تستخدم P&G أدوات الذكاء الاصطناعي ("AI")؟

في P&G، نحن ملتزمون بعملية توظيف فعالة وعادلة ومبتكرة. كجزء من هذا الالتزام، قد تتم معالجة المعلومات الشخصية للمرشحين بواسطة أدوات الذكاء الاصطناعي لأغراض التوظيف في P&G. قد تستخدم P&G أدوات الذكاء الاصطناعي للمساعدة في مطابقة الأفراد الموهوبين مع الفرص المناسبة، وتبسيط عمليات التوظيف لدينا، وجمع الرؤى، وتوفير تجارب محسنة للمرشحين، وبطرق أخرى تساعد في تحقيق الأهداف المحددة في القسم 2.1 أعلاه. على سبيل المثال، قد يستخدم مسؤولو التوظيف في P&G أدوات الذكاء الاصطناعي للمساعدة في تقييم مدى توافق المرشحين المحتملين مع متطلبات الوظائف لدعوة المرشحين المحتملين المتطابقين للتقديم على وظائف شاغرة. تستخدم P&G أيضاً أدوات الذكاء الاصطناعي للمساعدة في تقييم مدى توافق الطلبات المقدمة مع متطلبات الوظائف، حتى تتمكن من تقييم الطلبات بسرعة أكبر وضمان معالجة جميع الطلبات بعدل.

بينما تعزز أدوات الذكاء الاصطناعي كفاءة عملية التوظيف في P&G، فإننا نعطي الأولوية لنهج شامل في قرارات التوظيف لدينا. فيما يلي بعض أفضل الممارسات التي نتبعها:

- **الحكم البشري:** تستخدم أدوات الذكاء الاصطناعي مع إشراف بشري لدعم اتخاذ القرار البشري. لا تستخدم P&G أدوات الذكاء الاصطناعي لاتخاذ أو استبدال الحكم البشري تلقائياً في القرارات المتعلقة بالتوظيف.
- **التقييم الشامل:** مخرجات أدوات الذكاء الاصطناعي ليست سوى عامل واحد في الاعتبار عند تحديد مدى توافق المرشحين أو المرشحين المحتملين مع متطلبات الوظيفة. تستخدم نتائج التقييم، ومقابلات الفرز، ومقابلات مديري التوظيف، وغيرها من البيانات ذات الصلة لاتخاذ قرارات التوظيف النهائية.
- **التحسين المستمر:** نشجع المرشحين على تحديث ملفاتهم الشخصية، حيث يمكن أن تؤدي المعلومات الكاملة إلى توصيات أكثر دقة لفرص العمل المستقبلية.

تطبق P&G تدابير للحد من التحيز في عملية التوظيف لدينا، بما في ذلك التحيز المحتمل الناتج عن استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي. عندما توفر أدوات الذكاء الاصطناعي من جهات خارجية، تنفذ P&G التدابير الوقائية المنصوص عليها في القسم 2.6 لحماية المعلومات الشخصية للمرشحين.

3.0 تعديلات مستقبلية

قد تعدل P&G هذا الإشعار، على سبيل المثال، للامتثال للتغييرات في القوانين واللوائح وممارسات وإجراءات الشركة، أو للاستجابة للتهديدات أو المتطلبات الجديدة التي تفرضها سلطات حماية البيانات. عندما تؤثر هذه التغييرات بشكل جوهري على معالجتنا لمعلوماتك الشخصية الخاصة بالمرشح، سنبلغك بذلك السبب.

4.0 معلومات الاتصال

المسؤول عن معلومات المرشح الشخصية الخاصة بك هو شركة بروكتر أند جاميل، بما في ذلك الشركات التابعة والجهات التابعة ذات الصلة. إذا كانت لديك أسئلة حول معلوماتك الشخصية للمرشح أو شركات فرعية وشركات تابعة محددة قد يكون لديها وصول إلى معلوماتك الشخصية، يرجى مراسلتنا عبر البريد الإلكتروني على corporateprivacy.im@pg.com. إذا كانت لديك هذه الأسئلة أو أي مخاوف أخرى بخصوص معالجتنا لبياناتك الشخصية/معلومات المرشح الشخصية، يمكنك أيضا التواصل مع مسؤول حماية البيانات العالمي لدينا على البريد الإلكتروني: pgprivacyofficer.im@pg.com، الهاتف: +1 (513) 622-0103، العنوان البريدي: 1 بروكتر أند جاميل بلازا، سينسيناتي، أوهايو 45202، الولايات المتحدة الأمريكية.

المرفق 1: الأسس القانونية للمعالجة

هناك مراحل مختلفة لجمع المعلومات الشخصية للمرشحين خلال عملية التوظيف:

المرحلة 1: المعلومات الشخصية التي تم جمعها من مرشح لم يبدأ بعد عملية التوظيف، لكنه أبدى اهتماما بالتقديم على وظيفة في **P&G**:

نوع المعلومات الشخصية للمرشح التي تم جمعها خلال المرحلة الأولى	الأساس القانوني المعتمد في المعالجة (المنطقة الاقتصادية الأوروبية/المملكة المتحدة/سويسرا)	الأساس القانوني المعتمد في المعالجة (الصين الكبرى؛ آسيا، الشرق الأوسط، وأفريقيا)
معلومات الاتصال	الموافقة	الموافقة
<ul style="list-style-type: none"> الاسم الكامل أو الأسماء السابقة (مثل أسماء الزواج) الألقاب والتكريمات، بما في ذلك الاسم المفضل والتحية عنوان البريد الإلكتروني رقم الهاتف رقم الهاتف المحمول 		
البيانات المهنية	الموافقة	الموافقة
<ul style="list-style-type: none"> السيرة الذاتية أو السيرة الذاتية 		
بيانات التعريف الرقمي	موافقة. ستلاحظ وجود لافتة كوكيز على موقع P&G المعني تتيح لك إدارة تفضيلاتك.	الموافقة، إذا كان ذلك مطلوباً قانونياً
<ul style="list-style-type: none"> عنوان IP تعريف الكوكيز، العلامة و/أو البكسل 		
معلومات طبية أو صحية	بالنسبة للبيانات الطبية/الصحية التي يتم مشاركتها فيما يتعلق بعملية التسهيلات المرشحة في P&G، فإن الأساس القانوني هو مصالحنا المشروعة في ضمان توفير التسهيلات المناسبة للمرشحين. قد تعتمد P&G أيضاً على الالتزام القانوني بموجب قوانين العمل المعمول بها.	الموافقة (يتطلب الأمر موافقة منفصلة في الصين الكبرى عند معالجة المعلومات الشخصية الحساسة)

المرحلة الثانية: المعلومات الشخصية التي جمعت من المشاركين النشطين في عملية التوظيف:

نوع المعلومات الشخصية للمرشح التي تم جمعها خلال المرحلة الثانية	الأساس القانوني المعتمد في المعالجة (المنطقة الاقتصادية الأوروبية/المملكة المتحدة/سويسرا)	الأساس القانوني المعتمد في المعالجة (الصين الكبرى؛ آسيا، الشرق الأوسط، وأفريقيا)
معلومات الاتصال	المصالح المشروعة في التواصل مع المرشحين.	الموافقة

<ul style="list-style-type: none"> • الاسم الكامل أو الأسماء السابقة (مثل أسماء الزواج) • الألقاب والتكريمات، بما في ذلك الاسم المفضل والتحية • العنوان البريدي • عنوان البريد الإلكتروني • رقم الهاتف • رقم الهاتف المحمول 	<p>الموافقة على التذكيرات النصية التلقائية.</p>	
<p><u>البيانات المهنية</u></p> <p>السيرة الذاتية أو السيرة الذاتية</p>	<p>المصالح المشروعة في تقييم ملاءمة المرشحين لدور في P&G.</p>	<p>الموافقة</p>
<p><u>بيانات مهنية إضافية</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • تاريخ العمل السابق بما في ذلك المراجع • البيانات من ملفات لينكدان والمنصات المشابهة • بيانات أكاديمية مثل التعليم ومعلومات الدرجات • التراخيص المهنية والشهادات والعضويات والانتماءات • المهارات الشخصية والمهنية (مثل اللغات المحكية)، والاهتمامات والهوايات • الأهداف والاهتمامات المهنية 	<p>المصالح المشروعة في تقييم ملاءمة المرشحين لدور في P&G.</p>	<p>الموافقة</p>
<p><u>التعريف الرقمي الإضافي</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • التوقيع الرقمي 	<p>الالتزام القانوني بالامتثال لمتطلبات التوقيع الرقمي المطبقة.</p>	<p>الموافقة</p>
<p><u>المعلومات السمعية والبصرية</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • صورة • الصوت 	<p>المصالح الحقيقية في إجراء المقابلات كجزء من عملية التوظيف لدينا.</p>	<p>الموافقة</p> <p>(يتطلب الأمر موافقة منفصلة في الصين الكبرى عند معالجة المعلومات الشخصية الحساسة)</p>
<p><u>المعلومات المالية</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • معلومات الحساب البنكي 	<p>المصالح المشروعة في ضمان تعويض النفقات التي تم تكبدها خلال عملية المقابلة.</p>	<p>الموافقة</p> <p>(يتطلب الأمر موافقة منفصلة في الصين الكبرى عند معالجة المعلومات الشخصية الحساسة)</p>
<p><u>معلومات الهوية الحكومية/أهلية العمل</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • الهوية الوطنية • الجنسية • الإقامة • الجنسية • بلد الميلاد • الحالة العسكرية و/أو المحاربة القديمة 	<p>المصالح المشروعة لضمان سير عملية التوظيف بسلاسة لدينا.</p> <p>الالتزام القانوني بضمان أن المرشحين مؤهلون للعمل.</p>	<p>الموافقة</p> <p>(يتطلب الأمر موافقة منفصلة في الصين الكبرى عند معالجة المعلومات الشخصية الحساسة)</p>
<p><u>نتائج الاختبار</u></p>	<p>الضرورة التعاقدية</p>	<p>الموافقة</p>

<ul style="list-style-type: none"> الدرجات من أي اختبارات كفاءة أو منطق أو شخصية تقوم بإجرائها كجزء من عملية التوظيف. 		
<p><u>الخصائص الشخصية</u> (لاحظ أن جمع الأنواع التالية من المعلومات الشخصية قد يختلف حسب الموقع الجغرافي، ووفقا للقانون المعمول به، وقد لا يطلب في جميع المواقع، أو قد يتم جمعه في المرحلة الثالثة أدناه)</p> <ul style="list-style-type: none"> الجنس الإعاقة الحالة العسكرية و/أو المحاربة القديمة العرق و/أو العرق 	<p>عندما يطلب من المرشح مشاركة المعلومات، وباستثناء ما هو مذكور أدناه، فإن الأساس القانوني هو المصالح المشروعة لشركة P&G في ضمان أن تقوم P&G بتوظيف قوة عاملة متنوعة.</p> <p>عندما تقدم المعلومات طوعا ولا يطلب من المرشح مشاركتها، فإن الأساس القانوني هو الموافقة.</p> <p>بالنسبة لبيانات العرق و/أو العرق التي تم جمعها في المملكة المتحدة، تعتمد P&G على المصلحة العامة الكبيرة في توظيف قوة عاملة متنوعة.</p>	الموافقة
<p><u>معلومات طبية أو صحية</u></p>	<p>بالنسبة للبيانات الطبية/الصحية التي يتم مشاركتها فيما يتعلق بعملية التسهيلات المرشحة في P&G، فإن الأساس القانوني هو مصالحنا المشروعة في ضمان توفير التسهيلات المناسبة للمرشحين. قد تعتمد P&G أيضا على الالتزام القانوني بموجب قوانين العمل المعمول بها.</p>	الموافقة (يتطلب الأمر موافقة منفصلة في الصين الكبرى عند معالجة المعلومات الشخصية الحساسة)
<p>تم جمع معلومات إضافية خلال عملية المقابلة</p>	<p>المصالح المشروعة في تقييم ملاءمة المرشحين لدور في P&G.</p>	الموافقة
<p>أي معلومات أخرى مطلوبة بموجب القانون للائتمثال للعمل أو مقدمة لنا طوعا من قبل المرشحين</p>		

المرحلة 3: المعلومات الشخصية التي يتم جمعها بعد قبول المرشح لعرض عمل، ولكن قبل بدء العمل:

<p>نوع المعلومات الشخصية للمرشح التي تم جمعها خلال المرحلة الثالثة</p>	<p>الأساس القانوني المعتمد في المعالجة (المنطقة الاقتصادية الأوروبية/المملكة المتحدة/سويسرا)</p>	<p>الأساس القانوني المعتمد في المعالجة (الصين الكبرى؛ آسيا، الشرق الأوسط، وأفريقيا)</p>
<p><u>معلومات إضافية عن هوية الحكومة/الأهلية للعمل</u></p> <ul style="list-style-type: none"> تاريخ الميلاد رقم الضمان الاجتماعي رقم رخصة القيادة رقم جواز السفر معرفة حكومية أخرى قد تكون مطلوبة للائتمثال (مثل تأشيرات العمل أو الهجرة، أو أرقام الرخص إذا كنت محترفا مرخصا) 	<p>الالتزام القانوني بضمان تأهل الأفراد للتوظيف.</p> <p>المصالح المشروعة في ضمان سلامة القوى العاملة لدينا، وأن يكون الأفراد مؤهلين مناسبين لأداء أدوارهم.</p>	الموافقة

<u>معلومات طبية أو صحية</u>	المصالح المشروعة في ضمان توفير التسهيلات المناسبة للمرشحين، وفي تقييم مدى ملاءمتهم للدور. الالتزام القانوني بموجب قوانين العمل المعمول بها.	الموافقة
أي معلومات أخرى مطلوبة بموجب القانون للائتمثال للعمل أو مقدمة لنا طوعا من قبل المرشحين		

تحليل البيانات: في المنطقة الاقتصادية الأوروبية/المملكة المتحدة/سويسرا، تعتمد P&G على مصلحتنا المشروعة في هذه المعالجة، ما لم تكن الموافقة مطلوبة قانونيا. بالنسبة للصين الكبرى، وآسيا، والشرق الأوسط، وأفريقيا، فإن الأساس القانوني هو الموافقة.