|  |  |
| --- | --- |
| **Contacto de Aviso de privacidad:**  Responsable global de protección de datos | **Fecha:** 18 de agosto de 2021 |
| (compliance.im@pg.com)  **Región:** Global | **Alcance:**  Todos los candidatos |

**Aviso global de privacidad para candidatos**

# **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 la Información Personal de los candidatos. También describe las expectativas que tiene la Empresa con respeto a las personas que recopilan y gestionan la Información Personal de los candidatos.

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 espera que sus empleados y los de cualquier contratista, proveedor, agencia, trabajador temporal de P&G, o cualquier otra parte que actúe en nombre de P&G (colectivamente, “Terceros”) que recopilan o gestionan Información Personal de los candidatos cumplan con los principios descritos en este aviso, sin importar si están utilizando sus propios sistemas electrónicos y herramientas de gestión de datos o los de P&G. Los empleados de P&G son responsables de garantizar que cualquier Tercero con el que trabajan como apoyo a las operaciones de P&G cumpla con este aviso y con todas las normas y procedimientos específicos adicionales que sean aplicables.

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.

1. **Definiciones**

**Candidato:** Para los fines de este Aviso, el término Candidato incluye a cualquier persona que 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.

**Información Personal:** cualquier información relativa a una persona identificada o identificable.

**Información Personal confidencial:** Información Personal que revele la raza, el origen étnico, las opiniones políticas, la religión, la salud, la orientación sexual, la afiliación sindical, los datos genéticos o biométricos, información sobre condenas penales y delitos, y cualquier otra definición en la legislación aplicable.

**La Empresa o P&G:** a los efectos del presente aviso, la Empresa o P&G se refiere a The Procter & Gamble Company, sus sucursales o filiales.

1. **Principios**

Los principios fundamentales de tratamiento de datos de P&G son:

* recoger y gestionar la cantidad mínima de Información Personal del candidato necesaria para: presentar a P&G como empleador potencial y aumentar el número de candidatos; evaluar la solicitud de empleo del candidato; facilitar la incorporación del candidato como empleadosi se oferta y/o acepta una oferta de empleo; y mantener al candidato informado de funciones adicionales de relevancia para sus intereses y objetivos laborales.
* Respetar la privacidad individual.
* Cumplir con nuestros PVP y las leyes pertinentes.
* Cumplir con las normas y procedimientos adecuados a la hora de recopilar o gestionar Información Personal de los candidatos.

1. **Aviso**

P&G respeta su privacidad. Este aviso describe cómo procesamos la Información Personal de los candidatos, los tipos de información que recopilamos, con qué fines la usamos y con qué fundamento jurídico o empresarial, con quién la compartimos y las decisiones que usted puede adoptar con respecto a nuestro uso de la Información Personal 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.

* 1. **¿Qué tipos de Información Personal de los candidatos recopilamos?**

Recopilamos y gestionamos la cantidad mínima de Información Personal del candidato en virtud de los requisitos legales aplicables para presentar a P&G como empleador potencial y aumentar el número de candidatos; evaluar la solicitud de empleo del candidato; facilitar la incorporación del candidato como empleado si se oferta y/o acepta una oferta de empleo; y mantener al candidato informado de funciones adicionales de relevancia para sus intereses y objetivos laborales.

**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 si la Información Personal del candidato que le solicitamos es obligatoria o voluntaria para proceder con su proceso de contratación.**

Hay varias fases en la recopilación de datos durante el proceso de contratación:

***Fase 1****:* ***Datos recopilados de un Candidato que aún no ha iniciado nuestro proceso de contratación, pero ha expresado interés en solicitar un empleo en P&G:***

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo de datos recopilados durante la fase 1** | **¿Por qué recopilamos y tratamos dichos datos?** |
| **Siempre minimizaremos los tipos de Información Personal de los candidatos que la Empresa puede recopilar acerca de usted. Sin embargo, la recopilación de información y el acceso a la información variarán en función de los requisitos legales y/o empresariales específicos del país. Le notificaremos en el momento de la recopilación si la Información Personal del candidato que solicitamos es obligatoria o voluntaria para proceder con su proceso de contratación.** | |
| *Datos de contacto*  • Nombre completo o nombres anteriores (como apellidos de soltero/a)  • Títulos Honoríficos y cargos, incluidos el nombre preferido y el saludo  • Dirección postal  • Dirección de correo electrónico  • Número de teléfono  • Número de teléfono móvil | Las comunicaciones con usted acerca de sus oportunidades profesionales actuales o futuras en P&G. |
| *Datos profesionales*  • Currículum vitae | La evaluación de sus habilidades, cualificaciones e intereses en relación con nuestras oportunidades profesionales. |
| Identificación digital  • Direcciones IP  • Cookies, etiquetas y/o píxeles | Prestar servicios digitales de forma eficiente a través de nuestros sitios web de contratación y otros sitios web corporativos. |
| *Cualquier otra información requerida por la ley para el cumplimiento del empleo* |  |

***Fase 2****:* ***Datos recopilados de un Candidato que ha iniciado nuestro proceso de contratación, antes de tomar una decisión sobre una solicitud:***

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo de datos recopilados durante la fase 2** | **¿Por qué recopilamos y tratamos dichos datos?** |
| **Siempre minimizaremos los tipos de Información Personal de los candidatos que la Empresa puede recopilar acerca de usted. Sin embargo, la recopilación de información y el acceso a la información variarán en función de los requisitos legales y/o empresariales específicos del país. Le notificaremos en el momento de la recopilación si la Información Personal del candidato que solicitamos es obligatoria o voluntaria** **para proceder con su proceso de contratación.** | |
| *Datos profesionales adicionales*  • 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 | Para ayudarnos a evaluarle con respecto a los requisitos específicos de las funciones que solicita. |
| *Identificación digital adicional*   * Firma digital | Para permitirle autorizar y enviar de forma verificable formularios de solicitud de empleo en formato digital. |
| *Información audiovisual*  • Imagen  • Voz | Para permitirnos realizar entrevistas telefónicas o a través de videoconferencias. |
| *Información financiera*  • Información de la cuenta bancaria | Para facilitar el reembolso autorizado de gastos durante el proceso de entrevista. |
| *Información de identificación gubernamental/elegibilidad laboral*   * Documento nacional de identidad * Ciudadanía * Residencia * Nacionalidad * País de nacimiento * Condición de militar y/o veterano | Para determinar su elegibilidad laboral para funciones específicas que está solicitando y para garantizar que no haya aplicaciones duplicadas. |
| *Características personales*   * Sexo * Discapacidad * Condición de militar y/o veterano * Etnia y/o raza | Para evaluar y apoyar nuestros esfuerzos de selección de personal y contratación de diversidad, y para fines de informes legales. Los datos relacionados con la discapacidad también se recopilan para garantizar que proporcionamos (a petición suya) cualquier adaptación razonable durante su proceso de contratación. |
| *Cualquier otra información requerida por la ley para el cumplimiento del empleo* |  |

***Fase 3****:* ***Los datos recopilados después de que un candidato acepte una oferta de empleo, pero antes del primer día de empleo, mientras se confirman las contingencias laborales:***

|  |  |
| --- | --- |
| **tipo de datos recopilados durante la fase 3** | **¿Por qué recopilamos y tratamos dichos datos?** |
| **Siempre minimizaremos los tipos de Información Personal de los candidatos que la Empresa puede recopilar acerca de usted. Sin embargo, la recopilación de información y el acceso a la información variarán en función de los requisitos legales y/o empresariales específicos del país. Le notificaremos en el momento de la recopilación si la Información Personal del candidato que solicitamos es obligatoria o voluntaria para proceder con su proceso de contratación.** | |
| *Información de identificación gubernamental/elegibilidad laboral adicional*  • 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 profesional con licencia) | Para permitir la verificación del empleo y la verificación de antecedentes, como comprobaciones de referencias, verificaciones de licencias y comprobaciones de antecedentes penales, sujeto a la legislación aplicable  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 |
| *Información médica o sanitaria* | Determinar si puede desempeñar de forma segura las funciones de su puesto y determinar si necesita algún tipo de adaptación razonable para hacerlo. |
| *Cualquier otra información requerida por la ley para el cumplimiento del empleo* |  |

***Fase 4****:* ***Los datos recopilados después de que el candidato complete con éxito las contingencias laborales para facilitar la incorporación como empleado:***

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo de datos recopilados durante la fase 4** | **¿Por qué recopilamos y tratamos dichos datos?** |
| **Siempre minimizaremos los tipos de Información Personal de los candidatos que la Empresa puede recopilar acerca de usted. Sin embargo, la recopilación de información y el acceso a la información variarán en función de los requisitos legales y/o empresariales específicos del país. Le notificaremos en el momento de la recopilación si la Información Personal del candidato que solicitamos es obligatoria o voluntaria para proceder con su proceso de contratación.** | |
| *Información de identificación gubernamental/elegibilidad laboral adicional*  • Visado de trabajo | Para permitirnos administrar programas de nóminas y beneficios y cumplir con las leyes aplicables. |
| *Características personales*   * Estado civil * Fecha de nacimiento * Lugar de nacimiento * Nombre preferido y saludo | Para permitir múltiples propósitos y actividades de empleo y de RR. HH. importantes para usted, su familia y/o su productividad en el trabajo, incluida la configuración de compensaciones y beneficios y el acceso a los centros/sistemas. |
| *Información financiera adicional*   * Número de cuenta bancaria | Para confirmar la información proporcionada en la fase 1 para configurar los depósitos de nómina y reembolso. |
| *Información de la familia/personas a cargo*   * Nombre * Fecha de nacimiento * Sexo * Lugar de nacimiento * Ciudadanía/nacionalidad * Documento Nacional de Identidad * Datos de contacto | Para permitirnos administrar programas de nóminas y beneficios y cumplir con las leyes aplicables, como informar de las compensaciones a los organismos gubernamentales. |
| *Información de afiliación sindical* | Para garantizar una nómina y unos beneficios precisos. |
| *Cualquier otra información requerida por la ley para el cumplimiento del empleo* |  |

* 1. **¿En virtud de qué base jurídica y/o empresarial procesamos la Información Personal de los candidatos?**

En la mayoría de países, el principal fundamento jurídico y/o empresarial para recopilar y utilizar Información Personal de los candidatos es su consentimiento. En ciertos países, la base legal y/o empresarial también pueden ser requisitos de tratamiento de datos previos al contrato de empleo, nuestros intereses empresariales legítimos y/o para cumplir con obligaciones legales. Para más información sobre su derecho a retirar el consentimiento y las consecuencias derivadas de ello consulte la sección 4.4 del presente Aviso.

* 1. **¿Cómo compartimos la Información Personal de los candidatos?**

P&G solo compartirá la Información Personal de los candidatos con aquellos que tengan un interés comercial legítimo para conocerla.

P&G puede compartir su información con Terceros que desarrollen actividades por cuenta de P&G. La Empresa requiere que los Terceros proporcionen niveles de protección equivalentes al aplicado por la Empresa al manejar la Información Personal de los candidatos. Exigimos contractualmente a Terceros que actúan como responsables del tratamiento de datos que únicamente procesen los datos de acuerdo con nuestras instrucciones y que aseguren los datos. Estos encargados del tratamiento de datos no pueden utilizar o divulgar la información de otra manera, excepto según sea autorizado por P&G, o para cumplir con requisitos legales.

Hay ciertas situaciones en las que a usted se le pedirá que comparta Información Personal directamente con proveedores de servicios relacionados con las actividades de contratación e incorporación a P&G. En estos casos P&G no controla cómo serán tratados sus datos. En esas situaciones, por favor asegúrese de leer y entender las políticas y prácticas de privacidad de dichos proveedores.

La Información Personal de los candidatos puede ser compartida con nuestra central y filiales de P&G en todo el mundo según sea necesario para cumplir con propósitos comerciales. Puede encontrar información sobre cómo protegemos la Información Personal de los candidatos en dichos casos en la sección 4.5 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.

* 1. **¿Cuáles son sus derechos de privacidad?**

P&G procesa su Información Personal de candidato valiéndose principalmente de su consentimiento. Usted puede retirar su consentimiento para el tratamiento de su Información Personal de candidato en cualquier momento durante el proceso de selección enviándonos un correo electrónico a [candidatedata.im@pg.com](mailto:candidatedata.im@pg.com). Tenga en cuenta que una vez retire su consentimiento, puede que P&G no le tenga en cuenta para un empleo. La Información Personal de candidato que recopilemos durante su proceso de selección se conservará y eliminará de acuerdo con la Sección 4.8 recogida más adelante.

Usted tiene derecho a ponerse en contacto con nosotros y presentar una solicitud de acceso a la Información Personal de candidato sobre usted que podemos estar procesando y utilizando. Usted puede solicitar que la información inexacta, obsoleta o que ya no sea necesaria se corrija, elimine y/o restrinja poniéndose en contacto con nosotros en [candidatedata.im@pg.com](mailto:candidatedata.im@pg.com). Cuando lo permita la legislación aplicable, puede solicitar que P&G proporcione sus datos en un formato que le permita transferir los datos a un proveedor de servicios designado según las circunstancias apropiadas. Si no está satisfecho con nuestra respuesta a sus peticiones, puede presentar una queja ante la autoridad de protección de datos en su país.

* 1. **¿Transferimos la Información Personal de los candidatos?**

Si está permitido legalmente, la Información Personal de los candidatos puede ser transferida a otros países. P&G es una empresa global y tiene Candidatos en muchos países. La Información Personal de los candidatos puede ser almacenada en sistemas en los Estados Unidos, se podrá acceder a ella desde otras filiales de P&G en todo el mundo, incluidos sus proveedores de servicios, o podrá ser transferida a otros países del mundo según sea necesario para llevar a cabo las operaciones pertinentes, en cumplimiento con la legislación aplicable. Esto significa que su Información Personal de candidato puede ser transferida a países fuera de la región en la que desee obtener un empleo con P&G o en la que haya aceptado una oferta de empleo. 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. Llevamos a cabo transferencias fuera de la Unión Europea, tanto entre entidades de P&G como entre P&G y nuestros proveedores de servicios, utilizando protecciones contractuales y la diligencia debida asociada y los requisitos técnicos, que los reguladores de la UE han aprobado previamente para garantizar que sus datos estén protegidos (conocidos como Cláusulas contractuales tipo). Si desea una copia de un acuerdo de transferencia, póngase en contacto con [corporateprivacy.im@pg.com](mailto: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.

* 1. **¿Cómo protegemos la Información Personal de los candidatos?**

Implementamos medidas físicas, administrativas, contractuales y técnicas apropiadas, tales como la utilización de seudónimos, 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.

**4.7 ¿Emplea P&G la toma de decisiones automatizada en sus procesos de selección?**

P&G utiliza las evaluaciones automatizadas como una de las herramientas en el proceso de selección para la mayoría de puestos. Estas evaluaciones miden habilidades y capacidades que generalmente no se aprecian en las entrevistas, tienen una calificación estandarizada (aprobado/suspenso), no tienen en cuenta ninguna Información Personal del candidato de ningún modo, están plenamente automatizadas y, en algunos casos, no son revisadas por ningún individuo como parte de su proceso de solicitud de empleo.  Por ejemplo, uno de nuestros test le pregunta sobre situaciones laborales hipotéticas y está diseñado para evaluar sus experiencias, intereses y actitudes relacionados con el trabajo. Esto permite a P&G evaluar su compatibilidad respecto a las competencias de P&G que definen un rendimiento laboral satisfactorio.  Otro test evalúa su capacidad cognitiva, que es importante dado que la naturaleza de nuestro trabajo es compleja y cambia continuamente, y nuestra realidad requiere que usted aprenda y se desarrolle de forma continua en el tiempo. Estas evaluaciones son fundamentales, ya que ayudan a determinar si usted posee las competencias y características básicas necesarias para tener éxito en P&G.

**4.8 ¿Durante cuánto tiempo conservan mi Información Personal?**

Conservamos la Información Personal del candidato durante un período de tres (3) años, excepto la información recopilada durante la fase 4 (véase la Sección 4.1), que eliminamos inmediatamente si usted no es empleado de P&G. P&G ha adoptado este estándar global de tres (3) años para facilitar la capacidad de un candidato para solicitar diferentes puestos en varios 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 (3) años. Generalmente se aceptará la solicitud de eliminación previa a la finalización del periodo de tres (3) 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.

1. **Modificaciones futuras**

P&G se reserva el derecho a modificar el presente aviso, según sea necesario, 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.

1. **Datos de contacto**

El responsable de su Información Personal de candidato es The Procter & Gamble Company, incluyendo sus sucursales y filiales. Si tiene alguna pregunta acerca de su Información Personal de candidato, quiere ejercer cualquiera de sus derechos en virtud de las leyes de protección de datos aplicables o tiene cualquier duda sobre una posible violación de datos personales, le rogamos que se ponga en contacto con nosotros en [candidatedata.im@pg.com](mailto:candidatedata.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](mailto:pgprivacyofficer.im@pg.com), teléfono: +1 (513) 622-0103; o correo postal: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, EE. UU. Para obtener información del contacto específica para ciertos países, consulte el anexo A de este aviso.

**ANEXO A**

**Asia:**

Procter & Gamble Philippines, Inc.

Jocelyn J. Gregorio-Reyes

[gregorioreyes.j@pg.com](mailto:gregorioreyes.j@pg.com)

+632558-4250

Procter & Gamble International Operations SA (ROHQ) – GBS

Jennifer Pascual-Sy

[pascualsy.jl@pg.com](mailto:pascualsy.jl@pg.com)

Procter & Gamble Korea S&D Company

Lincoln Park

[park.lc@pg.com](mailto:park.lc@pg.com)

+82-2-6940-6361

**Unión Europea:**

Fondo de pensiones belga

Guido Pieroth

[pieroth.g@pg.com](mailto:pieroth.g@pg.com)

+41-58 004 7560