

Plan de Igualdad de NOW SYSTEMS

Fecha: 1 de enero de 2024

INDICE

CONTEXTO Y PRESENTACIÓN	3
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4
COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DEL PLAN DE IGUALDAD	4
ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN	4
DIAGNÓSTICO	5
1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	6
DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO	6
DIAGNÓSTICO CUALITATIVO	7
AUDITORIA RETRIBUTIVA	9
2. OBJETIVOS DEL PLAN	10
FICHAS ACCIONES PLAN DE IGUALDAD	12
ANEXOS	16

1. CONTEXTO Y PRESENTACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de planes específicos de igualdad en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente Plan de Igualdad de NOW Systems SLU.

NOW Systems SLU., en adelante NOW es una compañía porta soluciones, conocimientos y servicios para una gestión más sostenible y rentable de las actividades desarrolladas en el medio marino.

Recogemos observaciones in situ y por satélite casi en tiempo real, desarrollamos y ejecutamos modelos numéricos de última generación y aplicamos soluciones combinadas basadas en IA para conocer mejor el océano (físico y biogeoquímico), ayudándole en todas las fases operativas de sus actividades y trabajos marinos.

La cultura empresarial de NOW, tiene como pilares fundamentales nuestros valores corporativos:

- La **ética profesional**, junto al trato personal y sincero que siempre se dispensa a los clientes.
- La **alta cualificación** de su personal.
- La **capacidad de adaptación** a nuevos productos, marcos de calidad y mayores responsabilidades en los proyectos.
- El **dinamismo** que nos permite adaptarnos a los nuevos tiempos.
- **Pasión por servir**. Los problemas de nuestros clientes son nuestros problemas.
- **Pasión por crear**. Como ingenieros que somos queremos solventar los problemas dando cabida a nuestras ideas.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla que presta servicios en NOW.

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DEL PLAN DE IGUALDAD

Nombre	Cargo
Tamara Antoñanzas Ortigosa	Responsable de RRHH
Marcos García Sotillo	Director de operaciones
Stefania Ciliberti	Técnico consultor
Lluis Castrillo	Técnico junior
Tania Lopez	Técnico junior
José María García-Valdecasas	Técnico manager

Las principales funciones a desarrollar por la Comisión de Seguimiento son:

- Velar por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en NOW.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación en cuanto a empleo, formación, retribución, promoción y el desarrollo de su trabajo.

Todos los componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información que les fuera entregada o de la que se hiciera uso en el seno de la misma.

- **ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN**

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	Tamara Antoñanzas Ortigosa
Cargo:	Responsable de RRHH
Departamento:	RRHH

Lugar y fecha



Zaragoza, a 1 enero de 2024

DIAGNÓSTICO

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Los resultados obtenidos tras analizar detenidamente los datos derivados de la información y la documentación manejada por NOW, referida a los ámbitos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comunicación externa e interna, formación y promoción, clasificación profesional y acceso al empleo, permiten afirmar que NOW aplica el principio de igualdad de trato y de oportunidades establecido en el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

No obstante, partimos de ser una compañía con una plantilla masculinizada, en línea con lo que ocurre con los grados universitarios y formaciones profesionales de las que se nutre nuestra plantilla. En estos estudios (STEM), la representación femenina es inferior al 30 %. Con esta cifra se hace muy difícil tener un equilibrio entre hombres y mujeres en la empresa.

Partiendo de esta premisa, se ha realizado un diagnóstico cuantitativo y cualitativo de los que se han identificado una serie de puntos susceptibles de mejora que derivan en los objetivos del plan.

DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

Para realizar el diagnóstico cuantitativo se han empleado datos obtenidos de todos los centros de trabajo de la compañía. Dichos datos son disgregados por sexos y se pueden englobar en las siguientes categorías y apartados:

A nivel global podemos decir;

- El total de la plantilla a fecha 31/12/2023 es de 16 personas, 4 mujeres y 12 hombres.
- El 100% de la plantilla trabaja a jornada completa.
- No se han solicitado permisos por nacimiento.
- 100% de la plantilla tiene el teletrabajo y la jornada flexible.
- De los menores de 30 años el 80% de hombres y el 20% mujeres, de 30 a 39 años el 50% son hombres y el 50 % mujeres y de los mayores de 40 años el 78% son hombres y el 22% mujeres.
- Nivel de estudios:
 - Doctorado; 71% hombres 29% mujeres
 - Master, 75% hombres 25% mujeres
 - Grado; 100% hombres, 0% mujeres
 - FP; 100% hombres 0% mujeres

- Distribución de la plantilla por género y Categorías profesionales;

	Hombres	Mujeres
Manager	25%	0%
Consultor	12%	19%
Senior	13%	0%
Junior	25%	6%

DIAGNOSTICO CUALITATIVO

El resultado de dicho diagnostico lo vamos a desglosar en diferentes categorías que detallaremos a continuación.

- Análisis situación actual
- Tipo de jornada
- Conciliación familiar y laboral. Permisos y Flexibilidad
- Procesos de selección
- Nuevas contrataciones y tipos de contrato.
- Promoción profesional
- Análisis política retributiva
- Antigüedad de la plantilla
- Beneficios sociales
- Formación

A nivel global podemos decir:

- Análisis situación actual

El total de la plantilla de NOW a fecha 31/12/2023 estaba formada por 16 personas, de las cuales 4 son mujeres y 12 son hombres.

- Tipo de jornada

El tipo de jornada es para todos a jornada completa.

- Conciliación familiar y laboral. Permisos y Flexibilidad

Los permisos de paternidad y maternidad se solicitan a elección de la plantilla, conforme a la normativa vigente, sin ningún tipo de discriminación entre mujeres y hombres. El acceso a permisos retribuidos y no retribuidos, se realiza de forma indistinta sean empleados o empleadas. El teletrabajo y la jornada flexible está a disposición del 100% de la plantilla en las mismas condiciones tanto para mujeres como para hombres.

- Proceso de selección

Los procesos de selección se llevan a cabo siguiendo el procedimiento establecido internamente. En su mayoría se gestionan de forma interna y siguiendo los siguientes pasos de evaluación:

- Definición de necesidades. En base a las necesidades técnicas de los proyectos.
- Publicación de oferta, ya sea en nuestros canales internos como en partners de selección y redes sociales profesionales.
- Criba curricular, llevada cabo por recursos humanos en base a cumplimiento de requisitos técnicos y formativos.
- Entrevista con recursos humanos. Primera toma de contacto para explicar acerca de la empresa y entender disponibilidad, experiencia previa, motivación por la oportunidad, explicar condiciones y convocar a entrevista técnica. *Ver ANEXO II.*
- Entrevista técnica. Se lleva a cabo por los Team Leaders técnicos y se centra exclusivamente en hablar sobre los proyectos que gestionamos y entender el encaje técnico. *Ver ANEXO III.*

*Las preguntas en las entrevista de selección son las mismas se trate de un candidato hombre o mujer. En ningún caso se realizan preguntas de carácter personal ni relacionadas con al situación familiar de la persona entrevistada.

- Presentación de oferta. Una vez el Team leader decide el perfil a seleccionar, basándose en criterios relacionados con la experiencia, encaje de conocimientos técnicos/formativos y alineación con la culta empresarial, comunica a recursos humanos la decisión, así como las condiciones en base a nuestras tablas salariales y en función de categoría y puesto. Recursos humanos comunica la oferta al candidato.
- Integración de la persona seleccionada. Llevada a cabo por recursos humanos, que conlleva pasos previos a la incorporación, en el primer día en Now y culmina con el seguimiento superado el primer mes de la contratación.

En la publicación de ofertas de empleo, utilizamos un lenguaje inclusivo y en ningún caso se produce exclusión alguna por razón de sexo. *Ver ANEXO I.*

- o Nuevas contrataciones y tipos de contrato.

A lo largo de 2023, se han realizado 4 contrataciones, todas con contrato indefinido, de las cuales 1 ha sido mujer y 3 hombres.

- Nuevas incorporaciones por categoría y puesto:

Género	Puesto de trabajo	Categoría profesional
Femenino	Técnico Junior	3-D3
Masculino	Técnico Junior	3-E1
Masculino	Técnico Senior	3-C2
Masculino	Técnico Junior	3-D3

- Promoción profesional

Los criterios de promoción se basan en la valoración de parámetros generales y algunos particulares según el puesto. Los principales factores tenidos en cuenta en la promoción son: el compromiso con el trabajo y la cultura organizativa, la valoración del responsable y la criticidad del trabajo realizado. Además, en determinados puestos se valora también los conocimientos técnicos o experiencia previa en puestos similares.

- Análisis política retributiva.

La política retributiva de NOW está basada sobre nuestro convenio de aplicación. Internamente, hemos establecido categorías que se enmarcan dentro los grupos y categorías y están mapeadas con las tablas salariales de nuestro convenio de aplicación.

- Antigüedad de la plantilla

En referencia a la edad de la plantilla, no se observa ningún tipo de discriminación por sexo o edad.

- Beneficios sociales

Respecto a los beneficios sociales están establecidos unos incentivos globales desde el inicio de la relación laboral y otros beneficios que se aplican por antigüedad, por lo que ninguno de los cuales es discriminatorio entre mujeres y hombres.

- Formación

La plantilla realiza formación anualmente, en base a sus necesidades técnicas y organizativas y, en ningún caso, su validación se basa en su género.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Realizando el análisis salarial de la plantilla, observamos que no existe brecha salarial ya que la media salarial de las mujeres es más alta que la de los hombres.

Parámetro	Hombre	Mujer	Brecha
Promedio	35883.33	36250	1.01%

2. OBJETIVOS DEL PLAN

El objetivo general perseguido por el presente Plan de Igualdad es asegurar la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de las personas de NOW.

Los objetivos específicos que justifican la existencia del Plan de Igualdad de NOW son los siguientes:

Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Asegurar ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución etc.

De acuerdo al análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico se establecen los siguientes objetivos de acción en materia de Igualdad:

- Se promoverá buscar un mayor equilibrio entre la distribución porcentual de mujeres y hombres, teniendo presente el sector tecnológico en el que trabajamos mayoritariamente masculinizado, y haciendo referencia a diversos estudios sobre el porcentaje de mujeres en las carreras tecnológicas, ingenierías, ciencias experimentales y arquitectura. En estos estudios, la representación femenina es inferior al 30 %, y especialmente en Informática la cifra cae por debajo del 15 %. Con estas cifras se hace muy difícil tener un equilibrio entre hombres y mujeres en el área técnica de la empresa, sin embargo, en el área BackOffice sí es posible, y por ello, el número es mayor de mujeres que de hombres.
- Hemos detectado la necesidad de adaptar nuestras herramientas y comunicaciones para garantizar la utilización de lenguaje inclusivo en todas ellas.
- En las ofertas de empleo únicamente se hace referencia a un perfil profesional, sin usar un lenguaje sexista y las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación.
- Difundir, concienciar y formar a toda la plantilla en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Generar una cultura empresarial de compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en toda la empresa.

- Asegurar que el acceso al empleo y la promoción se realizan en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres y que se facilitará el acceso de la mujer a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Propiciar medidas que permitan aumentar la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.
- Difundir e impulsar las medidas de conciliación y corresponsabilidad especialmente entre los hombres de la empresa.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la empresa, tanto en el lenguaje como en la comunicación visual.
- El personal de NOW, se acoge al protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de género definido y publicado en el portal del empleado.

FICHAS ACCIONES PLAN IGUALDAD NOW SYSTEMS

FICHA ACCIÓN N.º	1
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección
ACCIÓN	Equilibrar en aquellos puestos la plantilla entre mujeres y hombres en los que existe diferencia de género
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar el procedimiento interno de selección para ajustarlo a las nuevas necesidades. - Incorporar al procedimiento de selección y contratación, instrucciones relativas a la incorporación de mujeres tanto de entrada como en la terna final de candidatos a igualdad de méritos. - Incorporar el CV ciego al proceso de selección y contratación - Verificar desde RRHH que en todo momento se aplica el procedimiento
DESCRIPCION	<p>Identificar y medir el número de aplicantes (hombres/mujeres), número de aplicantes que pasan la primera criba (hombres/mujeres), número de aplicantes que pasan a fase de entrevista (hombres/mujeres) y aplicantes en fase final (hombres/mujeres).</p> <p>Avanzar en la incorporación de mujeres, a igual de méritos, en aquellos puestos de trabajo en los que esté más infrarrepresentada, hasta llegar a un equilibrio en la plantilla</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
	% de hombres y mujeres contratados en cada puesto
	% de mujeres en las diferentes fases del proceso de selección
PERSONAS DESTINATARIAS	
	Toda la plantilla
RESPONSABLE	
	Tamara Antoñanzas, Responsable RRHH
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	
	<p>Ajustar el procedimiento de selección a las necesidades de equilibrio de género.</p> <p>Comunicar a nuestros partners en selección el fomento de la búsqueda del equilibrio de la plantilla.</p> <p>Campaña de concienciación interna a los diferentes responsables de área como intervinientes en el proceso de selección, implementando una política de reclutamiento y selección que tenga en cuenta el fomento de la contratación de mujeres siempre que haya varios aplicantes en igualdad de condiciones.</p>
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
	Correo corporativo y comunicación en el portal del empleado de la compañía.
COMENTARIOS	
	Atraer talento femenino

FICHA ACCIÓN Nº	2
ÁREA DE ACTUACIÓN	Medidas de conciliación
ACCIÓN	Difundir y ajustar las medidas de conciliación en NOW
OBJETIVOS	
Fomentar que mujeres y hombres utilicen las medidas de conciliación existentes en NOW y actualizar aquellas de acuerdo a las necesidades de la plantilla	
DESCRIPCION	
<ul style="list-style-type: none"> - Recopilar las medidas de conciliación existentes en NOW - Difundir mediante canales de comunicación internos - Analizar las medidas actuales existentes - Realizar una propuesta de nuevas medidas de conciliación 	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Nº de nuevas propuestas analizadas	
Nº de nuevas propuestas puestas en marcha	
% de hombres y mujeres que se acogen a las medidas de conciliación	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Toda la plantilla	
RESPONSABLE	
Responsable de RRHH	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	
Cualesquiera que sean necesarios.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Herramientas colaborativas y de comunicación de la empresa.	
COMENTARIOS	

FICHA ACCIÓN Nº	3
ÁREA DE ACTUACIÓN	Comunicación / divulgación acciones
ACCIÓN	Difundir acerca de temas relacionados con la igualdad de oportunidades.
OBJETIVOS	
Concienciar a la plantilla sobre la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.	
DESCRIPCION	
Comunicación de acciones que ayuden a visibilizar la mujer en la ciencia y la tecnología	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Nº de comunicaciones realizadas	
PERSONAS DESTINATARIAS	
Toda la plantilla	
RESPONSABLE	
Responsable RRHH	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	
Herramientas colaborativas	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Factorial, portal del empleado, chat corporativo...	
COMENTARIOS	

FICHA ACCIÓN Nº	4
ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje inclusivo en todas nuestras herramientas y comunicaciones
ACCIÓN	Revisión y adaptación de nuestras comunicaciones a lenguaje inclusivo
OBJETIVOS	Garantizar la utilización de lenguaje inclusivo en todas nuestras comunicaciones
DESCRIPCION	Revisar el contenido de nuestras comunicaciones Modificar nuestras comunicaciones acordes a lenguaje inclusivo Difundir entre nuestra plantilla la importancia de la utilización de lenguaje inclusivo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº comunicaciones modificadas
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la empresa
RESPONSABLE	Responsable de Marketing
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	Herramientas de comunicación corporativa
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Web NOW Systems, Portal empleado, portales empleo.
COMENTARIOS	

ANEXOS

ANEXO I – Modelo anuncio empleo

NOW Systems is looking for new talent on wave modelling. We look for a wave forecaster expert for a permanent full-time position to contribute to the operational production and service evolution of the Copernicus Marine IBI wave model systems.

About the Company:

Nologin Oceanic Weather Systems -NOW Systems- is the environmental branch of Nologin Consulting, a Spanish technological company established in the year 2000 that actively works with companies around the world, helping them on the digital transformation with a complete value proposition, including development and deployment of innovative structural solutions. Nologin's objective is to strengthen its NOW division, specialized in oceanographic services, to make the most of the opportunities related to the exciting Ocean Decade ahead, promoting conservation, protection and sustainable uses of the oceans and their resources. NOW Systems is (as Nologin has been for the last years) an Ocean Service Provider helping to implement technical solutions that support more efficient and sustained activities (and decision-making) for the Blue Economy and delivering scientifically based operational services for an enhanced knowledge of past, present, and future state of the blue and green ocean.

Nologin, through NOW Systems, is a Copernicus Marine Service provider, co-leading (with Mercator Océan International) the Iberia-Biscay-Ireland Monitoring and Forecasting Centre (IBI-MFC), and delivering its operational product and services based on ocean circulation, waves, and biogeochemistry model applications. Furthermore, NOW Systems is contributing to other topics related to the Copernicus Marine Service in the context of other specific contracts (i.e., contributor to the in-situ observational Thematic Assembly Centre, developer of the Copernicus Marine Product Quality Dashboard, provider of Copernicus Marine e-training material, and developer of coastal Pilot service demonstrators).

In the context of the IBI-MFC, NOW system is in charge of the operational production of the daily wave forecasts, as well as of the production of the Multi-Year reanalysis product, using wave model applications (based on MeteoFrance WAM model). The IBI-MFC Wave Team, in charge of the service evolution is composed of MeteoFrance and NOW System experts. Toledano et al. (2022) provides further information on the framework where most of the activity will be developed: the IBI-MFC wave service component, with its operational production and the R&D linked to its service evolution.

About the job:

The candidate will work in the context of the Copernicus Marine IBI-MFC contract, participating in the following key aspects of the IBI-MFC wave service component:

- Production of the Near-Real-Time wave forecasts and the Multi-Year Wave reanalysis, covering the European Atlantic Northwest Shelf region (generating both IBI and North-West-Shelf –NWS– products). The expert will be responsible of the daily operations of the wave forecast/analysis

system. Likewise, the expert will be in charge of producing the IBI-MFC Wave Multi-Year product, running the current wave reanalysis system and extending its coverage from 1993 back to 1980.

·Service evolution. He/she will act also as scientific expert on waves, contributing to the upgrade of the operational ocean wave forecast system (currently based on a MF-WAM model application, forced with ECMWF winds, and nested into the Copernicus Marine global wave model). Such wave system evolution can include horizontal resolution increases, improvements in the significant wave height data assimilation (including new data sources to be assimilated) or in the offline coupling between the wave and the physical IBI-MFC models.

·Production of technical reports on the model developments and experiments carried out, valorising the scientific results obtained (by participating in the drafting of scientific papers, and by presenting results in scientific and technical workshops), is also expected. In that sense, collaboration (exchanging expertise or data) with other on-going related R&D projects or coastal downstream services nested into the IBI wave model solutions is also foreseen.

·Likewise, the expert will contribute to the scientific validation of the IBI-MFC wave model systems (NRT and MY) and the regular generation of Copernicus Marine deliverables (including documentation, and specially user-oriented documents such as the Product User Manual or the Quality Information Document). Finally, iteration with end-users (always through the Service Desk) is also foreseen.

The candidate will work integrated in a NOW Team dedicated to the Copernicus Marine regional IBI-Monitoring Forecasting Centre service, keeping strong links with its operational Team (led by NOW-Systems) and with MeteoFrance (key partner in the wave component), and collaborating with other IBI-MFC partners, such as Mercator Océan international –MOI–, or CESGA -Centro de SuperComputación de Galicia- (the HPC provider).

Qualifications, experience, and assets to have:

The ideal candidate has:

- a relevant degree (PhD positively valued) in physics/oceanography/meteorology or other closely related discipline (such as environmental, coastal engineering and marine science).
- expertise in wave modelling is a prerequisite, ideally with WAM model (although experience with other wave models, such as SWAN, WW3, can be positively evaluated).
- experience in Data Assimilation in wave forecast/analysis services.
- gained experience in running operational wave forecast service, running models on HPC environments (to be highly valued).
- experience in assessing wave model outputs using in-situ or Earth Observation data sources.
- good programming skills (specially with languages such as Fortran, Python and Linux shell scripting).

He/she is a rigorous, creative team worker wishing to contribute with ideas to an ambitious international framework for the pan-European operational oceanographic Copernicus Marine service.

He/she has good English language skills. His/her fluency in Spanish or French is also valued.

Finally, he/she has a strong interest in performing R&D activities, closely linked to the evolution of operational forecast services. He/she will have the opportunity to work in a highly multidisciplinary environment, in close collaboration not only with other NOW staff from the IBI-MFC Team, and other coastal services, but also with other ocean modelers and data assimilation researchers linked to the Copernicus Marine Service.

The selected candidate will work in a smart-working environment, having good flexibility for schedule and telework conditions. Connection with one of the NOW System's premises (in Madrid or Santiago de Compostela) is required, so it is needed that the candidate will be based close to one of these 2 locations.

The successful candidate will be recruited by NOW Systems, following its recruitment principles. Remuneration commensurate with qualifications and experience.

ANEXO II – Plantilla Entrevista telefónica

Situación actual (estudiando, trabajando, en búsqueda).

NOW Systems ¿nos conoces? Le contamos sobre nosotros.

Motivación cambio o motivación por la posición.

Inglés.

Expectativa salarial.

Disponibilidad incorporación.

Disponibilidad entrevista personal.

ANEXO III – Plantilla Entrevista personal presencial/online

Situación actual.

Qué conoces de NOW – ampliamos información.

Motivación cambio.

Experiencia.

Inglés.

Expectativa salarial.

Qué esperas de nosotros.

Qué te gustaría encontrar en tu equipo.

Y en tu día a día.

Información sobre proyectos que gestionamos.

Qué podemos esperar de ti.

Disponibilidad incorporación.