

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan)

SAULE RESEARCH INSTITUTE FOUNDATION	Fundacja SAULE RESEARCH INSTITUTE
GENDER EQUALITY POLICY	POLITYKA RÓWNOŚCI TOŻSAMOŚCI PŁCIOWEJ
SECTION 1 - PURPOSE AND CONTEXT	SEKCJA 1 – CEL I KONTEKST
<p>(1) The SRI promotes an organisational culture which highly values equity and inclusiveness and believes strongly in social responsibility and transformation. The SRI strives to provide a vibrant and inclusive intellectual community, including a safe and supportive working and learning environment for people of all genders. To realise these objectives, the SRI implements a range of measures to prevent gender-based discrimination and adopts flexible and inclusive provisions for staff.</p>	<p>(1) SRI promuje kulturę organizacyjną, która wysoko ceni równość oraz poczucie przynależności a także mocno wierzy w odpowiedzialność społeczną i transformację. SRI stara się zapewnić dynamiczną i integracyjną społeczność intelektualną, w tym bezpieczne i wspierające środowisko pracy oraz nauki dla osób wszystkich płci. Aby zrealizować te cele, SRI wdraża szereg środków zapobiegających dyskryminacji ze względu na płeć oraz przyjmuje elastyczne i integracyjne przepisy dotyczące personelu.</p>
<p>(2) The SRI is committed to improving and promoting gender equality and diversity in the workplace through strengthening recruitment and retention practices to foster a high-quality workforce reflective of the gender diversity and promoting gender inclusive and participatory decision-making.</p>	<p>(2) SRI jest zaangażowane w doskonalenie i promowanie równości płci i różnorodności w miejscu pracy poprzez wzmocnienie praktyk rekrutacji i zachowywania pracowników, w celu wspierania wysokiej jakości siły roboczej odzwierciedlającej różnorodność płci oraz poprzez promowanie integracyjnego i partycypacyjnego procesu decyzyjnego.</p>
<p>(3) It is envisaged achieving gender equality will enable the SRI to attract, motivate and retain a diverse and high performance workforce, reduce the incidence and costs of staff turnover, improve productivity, innovation and creativity, and build social inclusion.</p>	<p>(3) Przewiduje się, że osiągnięcie stanu równości płci umożliwi SRI przyciągnięcie, motywowanie i zachowywanie zróżnicowanej i wysoko wydajnej siły roboczej, zmniejszenie częstotliwości oraz kosztów rotacji personelu, poprawę produktywności, innowacyjności i kreatywności a także budowanie poczucia przynależności społecznej.</p>
<p>(4) The SRI seeks to provide equal opportunity to permanent, fixed-term and casual staff members and officers by addressing issues, attitudes, practices, and structures which negatively impact on gender-based workforce participation and progression.</p>	<p>(4) SRI dąży do zapewnienia równych szans stałym, zatrudnionym na czas określony oraz dorywczym pracownikom i kierownikom poprzez zajmowanie się kwestiami, postawami, praktykami i strukturami, które mają negatywny wpływ na współuczestniczenie i rozwój siły roboczej w oparciu o płeć.</p>

<p>(5) In particular, the SRI acknowledges that some women may face disadvantage in gaining equal employment opportunities. In seeking to redress this historical and persistent inequity, the SRI will actively work with and specifically include women in its gender equity initiatives and strategic planning.</p> <p>(6) This policy applies to all employees, officers, and members of SRI committees.</p> <p>(7) This policy should be read in conjunction with relevant SRI policies and related documents, including EQUAL OPPORTUNITY AND DIVERSITY POLICY.</p> <p>SECTION 2 - DEFINITIONS</p> <p>(8) For the purposes of this policy, the following definitions apply:</p> <ul style="list-style-type: none">- Committees include SRI committees, sub-committees, advisory groups, task forces, working groups and reference groups;- Employee means any person who is a current employee of the SRI, and includes permanent, fixed-term, fulltime, part-time, casual and contracted staff;- Gender refers to the social, behavioural and cultural attributes, expectations, and norms associated with being female, male, intersex, transgender or gender diverse;- Gender Equality in the workplace means ensuring all employees are able to access and enjoy the same rewards, resources and opportunities regardless of their gender. Gender Equity means fair treatment for all according to their respective needs. It may include equal treatment or treatment that is different but which is considered equivalent in terms of rights, benefits, obligations and opportunities;	<p>(5) W szczególności SRI uznaje, że niektóre kobiety mogą zmagać się z przeciwnościami starając się o uzyskanie równych szans zatrudnienia. Dążąc do wyrównania tej przeszłościowej i uporczywej nierówności, SRI będzie aktywnie współpracować oraz szczególnie dbać o włączenie kobiet do swoich inicjatyw i planów strategicznych na rzecz równości płci.</p> <p>(6) Niniejsza polityka dotyczy wszystkich pracowników, kierowników i członków komitetów SRI.</p> <p>(7) Niniejsza polityka powinna być czytana w połączeniu z odpowiednimi politykami SRI oraz powiązаныmi dokumentami, w tym POLITYKĄ RÓWNYCH SZANS I RÓŻNORODNOŚCI.</p> <p>SEKCJA 2 - DEFINICJE</p> <p>(8) Dla celów niniejszej polityki zastosowanie mają następujące definicje:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Komisje</i> obejmują komisje SRI, podkomitety, grupy doradcze, grupy zadaniowe, grupy robocze i grupy referencyjne;- <i>Pracownik</i> oznacza każdą osobę, która jest obecnym pracownikiem SRI i obejmuje pracowników zatrudnionych na stałe, na czas określony, w pełnym i niepełnym wymiarze godzin, dorywczych i kontraktowych;- <i>Płeć</i> odnosi się do społecznych, behawioralnych i kulturowych atrybutów, oczekiwań i norm związanych z byciem kobietą, mężczyzną, osobą interpłciową, transpłciową lub płciowo zróżnicowaną;- <i>Równość płci</i> w miejscu pracy oznacza zapewnienie wszystkim pracownikom dostępu i korzystania z tych samych nagród, zasobów i możliwości, niezależnie od płci. <i>Równość płci</i> oznacza sprawiedliwe traktowanie wszystkich zgodnie z ich potrzebami. Może obejmować równe traktowanie lub traktowanie, które jest odmienne, ale jednocześnie jest postrzegane
--	--

<p>- Officer means a person, other than an employee, who holds office as a member of the Board of the SRI or of any committee, advisory council or working party of the Board.</p> <p>- Unconscious Bias means a bias an individual may have towards an individual or a group without being consciously aware they do so.</p> <p><i>* Definitions adapted from the World Bank Group, Gender Strategy 2016-2023: Gender Equality, Poverty Reduction and Inclusive Growth; the Workplace Gender Equality Agency, Gender Strategy Toolkit.</i></p> <p>SECTION 3 - POLICY STATEMENT</p> <p>(9) The SRI values the diverse skills and perspectives people bring to the workplace because of their gender, age, language, ethnicity, cultural background, disability, religious belief, sexual orientation, working style, educational level, professional skills, work and life experiences, job function, socio-economic background, geographical location, marital status and family responsibilities.</p> <p>(10) The SRI acknowledges the disadvantaged position some individuals have had historically in the workplace and general community because of their gender; and that achieving gender equality may require different treatment of men, women, intersex, transgender and gender diverse people in some circumstances to achieve similar outcomes.</p> <p>(11) The SRI aims to engage fairly and equitably with all staff and members of SRI community, regardless of their gender, in a positive, respectful and constructive manner; promote a gender-aware and gender-responsive culture throughout the organisation that values gender</p>	<p>jako równoważne pod względem praw, korzyści, obowiązków i możliwości;</p> <p>- <i>Kierownik</i> oznacza osobę inną niż pracownik, która zajmuje stanowisko członka Zarządu SRI lub jakiegokolwiek komisji, rady doradczej lub grupy roboczej Zarządu.</p> <p>- <i>Nieświadome uprzedzenie</i> oznacza stronniczość, jaką osoba może mieć w stosunku do jednostki lub grupy, nie będąc tego świadomym.</p> <p><i>*Definicje zaczerpnięte oraz zaadaptowane dla języka polskiego z Grupy Banku Światowego, Strategia Równości Płci 2016-2023: Równość płci, Ograniczenie Ubóstwa i Społecznie Inkluzyjny Wzrost; Agencja ds. Równości Płci w Miejscu Pracy, Zestaw Narzędzi dla Strategii Równości Płci.</i></p> <p>SEKCJA 3 - OŚWIADCZENIE</p> <p>(9) SRI ceni zróżnicowane umiejętności i poglądy wnoszone przez ludzi do miejsca pracy, ze względu na płeć, wiek, język, pochodzenie etniczne, tło kulturowe, niepełnosprawność, przekonania religijne, orientację seksualną, styl pracy, poziom wykształcenia, umiejętności zawodowe, zawodowe oraz życiowe doświadczenie, stanowisko, pochodzenie społeczno-ekonomiczne, położenie geograficzne, stan cywilny oraz zobowiązania rodzinne.</p> <p>(10) SRI uznaje niekorzystną pozycję, jaką niektóre osoby zajmowały w przeszłości w miejscu pracy oraz w ogólnej społeczności ze względu na ich płeć; a także, że osiągnięcie równości płci może w pewnych okolicznościach wymagać odmiennego traktowania mężczyzn, kobiet, osób interpłciowych, transpłciowych i zróżnicowanych pod względem płci, aby osiągnąć podobne rezultaty.</p> <p>(11) SRI ma na celu: uczciwą i sprawiedliwą współpracę ze wszystkimi pracownikami i członkami społeczności SRI, niezależnie od ich płci, w sposób pozytywny, pełen szacunku i konstruktywności, promowanie kultury świadomości oraz wrażliwości płciowej w całej organizacji ceniącej równość płci i</p>
--	---

<p>equality and integrates gender considerations in each aspect of the workplace; overcome barriers to gender equality in the workplace, including gender biases and gender-based stereotypes; ensure all employees and officers have an understanding of gender issues and the objectives of this policy; and ensure all employees and officers have equal opportunity to participate in and contribute at all levels of the SRI and to receive appropriate acknowledgement and equitable reward for that participation and contribution.</p> <p>(12) All members of the SRI community are responsible for supporting gender equality in the workplace and providing services and conducting their operations with a view to eliminating gender inequality and unconscious bias.</p> <p>SECTION 4 – PROCEDURES AND GUIDELINES</p> <p>(13) The Gender Equality Procedures and Guidelines apply.</p> <p>EQUAL OPPORTUNITY AND DIVERSITY POLICY</p> <p>SECTION 1 - PURPOSE AND CONTEXT</p> <p>(1) The SRI is committed to achieving equal opportunity and diversity in education and employment.</p> <p>(2) This policy provides the framework to ensure that the SRI is guided by the principles of equal opportunity, respect and inclusion and complies with the spirit and intent of legislation.</p> <p>(3) All members of the SRI community have a responsibility to contribute to the achievement of an equitable working and learning environment and the policy applies to all members of the SRI community including staff, contractors, or individuals engaged in official relations with the SRI.</p>	<p>uwzględniającej kwestie płci w każdym aspekcie miejsca pracy, przewyższanie przeszkód w równości płci w miejscu pracy, w tym nieświadomych uprzedzeń i stereotypów związanych z płcią, zapewnienie, iż wszyscy pracownicy i kierownictwo rozumieją kwestie płci i założenia niniejszej polityki, zapewnienie wszystkim pracownikom i kierownictwu równych szans uczestnictwa i wnoszenia wkładu na wszystkich poziomach SRI a także otrzymywania odpowiedniego uznania i sprawiedliwego wynagrodzenia za ten udział i wkład.</p> <p>(12) Wszyscy członkowie społeczności SRI są odpowiedzialni za wspieranie równości płci w miejscu pracy oraz świadczenie usług i prowadzenie swoich działań mając na względzie wyeliminowanie nierówności płci i nieświadomych uprzedzeń.</p> <p>CZĘŚĆ 4 – PROCEDURY I WYTYCZNE</p> <p>(13) Obowiązują procedury i wytyczne dotyczące równości płci.</p> <p style="text-align: center;">POLITYKA RÓWNYCH SZANS I RÓŻNORODNOŚCI</p> <p>SEKCJA 1 - CEL I KONTEKST</p> <p>(1) SRI zobowiązuje się do osiągnięcia równych szans i różnorodności w edukacji i zatrudnieniu.</p> <p>(2) Niniejsza polityka dostarcza strukturę zapewniającą, że SRI kieruje się zasadami równych szans, szacunku i integracji oraz pozostaje w zgodzie z duchem i intencją prawodawstwa.</p> <p>(3) Wszyscy członkowie społeczności SRI są zobowiązani przyczyniać się do osiągnięcia sprawiedliwego środowiska pracy i nauki, a polityka ma zastosowanie do wszystkich członków społeczności SRI, w tym pracowników, wykonawców lub osób zaangażowanych w oficjalne relacje z SRI.</p>
--	--

SECTION 2 - DEFINITIONS	SEKCJA 2 - DEFINICJE
<p>(4) For the purposes of this policy:</p> <ul style="list-style-type: none">- Equal Opportunity refers to people having equal access to opportunities in work and study.- Unlawful behaviour refers to unlawful discrimination, unlawful harassment, victimisation, vilification and unlawful adverse action.- Unlawful discrimination occurs when a person, or a group of people, is treated less favourably than another person or group on the basis of characteristics as determined by UE legislation.- Unlawful discrimination can be direct or indirect.- Unlawful harassment occurs when a person is made to feel intimidated, insulted or humiliated because on the basis of certain characteristics as determined by state legislation. <p>Characteristics which state legislation prohibit discrimination and harassment on include: age; disability; family or carer's responsibilities; marital or relationship status; political conviction; pregnancy or potential pregnancy; race, colour, descent, nationality, ethnic, ethno-religious or national origin; religion; sex; sexual orientation or preference; transgender status; actual or imputed characteristics of any of the attributes listed above; and association with a person identified by reference to any of the attributes listed above.</p> <ul style="list-style-type: none">- Vilification refers to a public act that could incite others to hate, have serious contempt for, or severely ridicule a person or a group of people because on the basis of certain characteristics as determined by legislation.- Victimisation refers to less favourable treatment of a person or persons for their participation in making, supporting or resolving a complaint of discrimination, harassment or	<p>(4) Dla celów niniejszej polityki zastosowanie mają następujące definicje:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Równe Szanse</i> oznaczają posiadanie przez osoby równego dostępu do możliwości w pracy i nauce.- <i>Bezprawne zachowanie</i> odnosi się do bezprawnej dyskryminacji, bezprawnego nękania, wiktylizacji, oczerniania i bezprawnych działań niepożądanych.- <i>Bezprawna dyskryminacja</i> ma miejsce, gdy osoba lub grupa osób jest traktowana mniej przychylnie niż inna osoba lub grupa osób na podstawie cech jakie określane są przez prawodawstwo unijne.- <i>Bezprawna dyskryminacja</i> może być bezpośrednia lub pośrednia.- <i>Bezprawne nękanie</i> ma miejsce, gdy dana osoba czuje się zastraszona, znieważona lub poniżona z powodu pewnych cech określonych przez prawodawstwo. <p>Cechy, na podstawie których prawodawstwo zabrania dyskryminacji i nękania, to: wiek, inwalidztwo, obowiązki rodziny lub opiekuna, stan cywilny lub status związku, przekonania polityczne, ciąża lub potencjalna ciąża, rasa, kolor skóry, pochodzenie, narodowość, pochodzenie etniczne, etniczno-religijne lub narodowe, religia, płeć; orientacja lub preferencje seksualne, status transpłciowy, rzeczywiste lub przypisane cechy któregokolwiek z atrybutów wymienionych powyżej a także powiązanie z osobą zidentyfikowaną przez odniesienie do któregokolwiek z wymienionych powyżej atrybutów.</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Oczernianie</i> odnosi się do publicznego aktu, który może wzbudzić w innych osobach nienawiść, poczucie poważnej pogardy lub poważnie ośmieszyć osobę lub grupę ludzi, z powodu pewnych cech określonych przez prawodawstwo.- <i>Wiktylizacja</i> odnosi się do mniej korzystnego traktowania osoby lub osób z uwagi na ich udział w złożeniu, wspieraniu lub rozstrzygnięciu skargi dotyczącej dyskryminacji, nękania lub

<p>vilification. This includes a person or persons who have agreed to be witnesses in relation to a complaint.</p> <ul style="list-style-type: none">- Adverse Action includes but is not limited to discrimination on the basis on certain characteristics as defined under legislation.- Special measures are acts which the SRI can take to enable substantive equality for individuals who belong to groups which have experienced past disadvantage, because of laws and rules, stereotypes and attitudes. Special measures aim to redress past disadvantage and improve employment outcomes and access to education for people from these groups. Anti-discrimination legislation enables the SRI to implement special measures for specific groups.	<p>oczerniania. Obejmuje to także to osobę lub osoby, które zgodziły się być świadkami w związku ze skargą.</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Działania niepożądane</i> obejmują, ale nie ograniczają się do dyskryminacji na podstawie pewnych cech określonych w ustawodawstwie.- <i>Szczególne środki</i> to działania, które SRI może podjąć, aby umożliwić materialną równość osobom należącym do grup, które doświadczyły w przeszłości niekorzystnej sytuacji ze względu na prawa, zasady, stereotypy oraz postawy. <i>Szczególne środki</i> mają na celu naprawienie wcześniejszej niekorzystnej sytuacji oraz poprawę wyników w zakresie zatrudnienia i dostępu do edukacji dla osób z tych grup. Ustawodawstwo antydyskryminacyjne umożliwia SRI wdrażanie specjalnych środków dla określonych grup.
<p>SECTION 3 - POLICY STATEMENT</p>	<p>SEKCJA 3 - OŚWIADCZENIE</p>
<p>(5) The SRI is committed to ensuring the integration of the principles of equal opportunity for all staff in SRI's policies, procedures, decisions and operations. SRI's activities are underpinned by the principles that:</p> <ul style="list-style-type: none">- all members of the SRI have the right to be treated fairly and equitably; there is equitable access to conditions and benefits of employment for all staff;- all members of the SRI are entitled to a work environment free from unlawful discrimination, harassment, vilification, bullying or other adverse and inappropriate behaviours;- diversity is respected and appreciated as contributing to the richness of the teaching learning environment; an inclusive and flexible environment, including the implementation of special measures when required, provides the best outcomes for the varied needs of the diverse staff;- equal opportunity does not mean treating everyone in the same way and that to redress the past disadvantages of particular groups, special measures are needed to improve employment opportunities for people from these groups. These groups include women, people with a disability and people from culturally and	<p>(5) SRI zobowiązuje się do zapewnienia zintegrowania zasad równych szans dla wszystkich pracowników z strategiami, procedurami, decyzjami i działaniami SRI. Działalność SRI opiera się na następujących zasadach:</p> <ul style="list-style-type: none">- wszyscy członkowie SRI mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania; wszyscy pracownicy mają równy dostęp do warunków i korzyści związanych z zatrudnieniem;- wszyscy członkowie SRI mają prawo do środowiska pracy wolnego od bezprawnej dyskryminacji, nękania, oczerniania, zastraszania lub innych niekorzystnych i niewłaściwych zachowań;- różnorodność jest szanowana i doceniana jako przyczyniająca się do bogactwa środowiska nauczania-uczenia się; integracyjne i elastyczne środowisko, w tym wdrażanie specjalnych środków w razie potrzeby, zapewnia najlepsze wyniki dla różnorodnych potrzeb zróżnicowanego personelu;- równe szanse nie oznaczają jednakowego traktowania wszystkich oraz, że aby naprawić dawne przeciwności doświadczane przez

**Załącznik nr 1 do Uchwały nr 1
Zarządu Fundacji z 04.01.2022 r.**

<p>linguistically diverse backgrounds; and staff have the right to raise complaints in good faith under the SRI's complaints procedure without fear of retaliation or victimisation.</p> <p>(6) The SRI will promote equal opportunity by:</p> <ul style="list-style-type: none">- taking all reasonable steps to ensure that the working and learning environment is free from unlawful discrimination, harassment, vilification, victimisation, bullying or other adverse and inappropriate behaviours;- implementing inclusive policies, practices and programs in all its activities and services to take account of the needs of the diverse SRI community. developing and implementing programs and special measures to improve access, participation, retention and success of students from under represented equity target groups;- developing and implementing programs and special measures to improve access and outcomes for staff from under represented equity target groups;- monitoring and reporting on the SRI's equal employment and diversity performance against identified SRI priorities and legislative requirements;- implementing training and awareness raising strategies to ensure that all staff know their rights and responsibilities;- providing an effective procedure for complaints based on the principles of natural justice. <p>(7) The SRI has a legal and a moral obligation to provide equal opportunity in employment and a workplace free from discrimination and harassment. While progress has been made in many areas, the success of the equal opportunity and diversity programs depends on the cooperation of the whole SRI community.</p> <p>(8) All staff are accountable for ensuring that their own behaviours comply with the SRI's commitments and relevant state legislation.</p>	<p>poszczególne grupy, potrzebne są specjalne środki w celu poprawy możliwości zatrudnienia osób z tych grup. Grupy te obejmują kobiety, osoby niepełnosprawne oraz osoby ze zróżnicowanych kulturowo i językowo środowisk; a pracownicy mają prawo do składania skarg w dobrej wierze zgodnie z procedurą skarg SRI bez obaw przed środkami odwetowymi lub prześladowaniem.</p> <p>(6) SRI będzie promowało równe szanse poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none">- podejmowanie wszelkich uzasadnionych kroków w celu zapewnienia, że środowisko pracy i nauki jest wolne od bezprawnej dyskryminacji, nękania, oczerniania, wiktylizacji, zastraszania lub innych niekorzystnych i niewłaściwych zachowań;- wdrażanie strategii, praktyk i programów sprzyjających włączeniu społecznemu we wszystkich swoich działaniach i usługach, aby uwzględnić potrzeby zróżnicowanej społeczności SRI.- opracowywanie i wdrażanie programów i środków specjalnych celem poprawy dostępu, udziału, zachowania oraz sukcesu uczniów z niedostatecznie reprezentowanych docelowych grup równościowych;- monitorowanie i raportowanie wyników SRI w zakresie równego zatrudnienia i różnorodności w odniesieniu do zidentyfikowanych priorytetów SRI oraz wymogów prawnych;- wdrażanie strategii szkoleń i podnoszenia świadomości, celem zapewnienia, że wszyscy pracownicy znają swoje prawa i obowiązki;- zapewnienie efektywnej procedury rozpatrywania skarg w oparciu o zasady rzetelności oraz braku stronniczości; <p>(7) SRI ma prawny i moralny obowiązek zapewnienia równych szans w zatrudnieniu a także miejsca pracy wolnego od dyskryminacji i nękania. Podczas gdy w wielu dziedzinach poczyniono postępy, sukces programów równych szans i różnorodności zależy od współpracy całej społeczności SRI.</p> <p>(8) Wszyscy pracownicy są odpowiedzialni za zapewnienie, że ich własne zachowania są</p>
--	---

**Załącznik nr 1 do Uchwały nr 1
Zarządu Fundacji z 04.01.2022 r.**

<p>(9) Equity, diversity and wellbeing contributes to the achievement of equal opportunity and diversity through actively supporting and promoting the SRI's values of fair treatment and equal opportunity and staff; monitoring and reporting on the SRI's equal opportunity performance under relevant state and federal legislation; assisting and advising the SRI on meeting its key equity targets and equal opportunity obligations under legislation; and advising and assisting the SRI on implementation of policies and practices that support a fair and equitable work and study environment.</p> <p>(10) Any complaints about breaches of the Policy will be dealt by SRI's board of management.</p>	<p>zgodne z zobowiązaniami SRI i odpowiednim prawodawstwem.</p> <p>(9) Równość, różnorodność i dobrostan przyczyniają się do osiągnięcia równych szans i różnorodności poprzez: aktywne wspieranie i promowanie wartości SRI dotyczących sprawiedliwego traktowania oraz równych szans; monitorowanie i raportowanie wyników SRI w zakresie równych szans zgodnie z odpowiednimi przepisami; wspomaganie i doradzanie SRI w realizacji kluczowych założeń dotyczących równości i zobowiązań w zakresie równych szans wynikających z prawodawstwa oraz doradzanie i wspieranie SRI we wdrażaniu strategii i praktyk wspierających uczciwe i sprawiedliwe środowisko pracy i nauki.</p> <p>(10) Wszelkie skargi dotyczące naruszeń Polityki będą rozpatrywane przez zarząd SRI.</p>
---	---


Signatures of Management Board members

Podpisy członków Zarządu:

- 1) dr inż. Bartosz Bursa
- 2) prof. dr hab. inż. Jan Felba

Dr inż. Bartosz Bursa

Prezes Zarządu
Fundacja Saule Research Institute

Prof. dr hab. inż. Jan Felba

Wiceprezes Zarządu
Fundacja Saule Research Institute

**FUNDACJA
Saule Research Institute**

ul. Duńska 11, 54-427 Wrocław
KRS: 0000641654, NIP: 894-308-67-98