



ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ I WIELOKULTUROWOŚCIĄ W ORGANIZACJI - SZKOLENIE REALIZOWANE W RAMACH PROJEKTU AKADEMIA HR

Numer usługi 2026/05/06/47839/3540992

2 462,46 PLN brutto
2 002,00 PLN netto
223,86 PLN brutto/h
182,00 PLN netto/h
181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

BIZNESOWE
CENTRUM

SZKOLENIOWO-
DORADCZE
TOMASZ WITEK

★★★★★ 4,9 / 5

5 616 ocen

📍 Nowy Targ
🏢 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna
👥 Zajęcia grupowe

🕒 11:00 h

📅 01.07.2026 do 07.07.2026

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	<p>W ramach szkolenia wsparciem mogą zostać objęte następujące grupy:</p> <ul style="list-style-type: none">zespoły HRpracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimimenadżerowie lub kandydaci na menadżerów <p>Aby wziąć udział w szkoleniu uczestnik powinien posiadać wiedzę i umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej oraz podstawowe kompetencje menedżerskie. Wymagana jest także znajomość zasad zarządzania zasobami ludzkimi oraz otwartość na pracę w zróżnicowanym środowisku.</p>
Minimalna liczba uczestników	3
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	30-06-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES) - wersja 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa "Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji-szkolenie realizowane w ramach projektu Akademia HR" przygotowuje uczestnika do efektywnego zarządzania różnorodnością w miejscu pracy. Uczestnik będzie identyfikował i wykorzystywał kluczowe czynniki różnorodności tj. pochodzenie etniczne, wiek, płeć i przekonania oraz wdrażał te aspekty w strategiach organizacyjnych w celu zwiększenia innowacyjności, promowania sprawiedliwości organizacyjnej i podnoszenia wyników biznesowych

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozpoznaje sposoby pozytywnego wykorzystania społecznych i gospodarczych czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (m.in. różne pochodzenie etniczne, wiek, płeć czy przekonania) na gruncie własnej organizacji	Wymienia min. 6 czynników różnorodności i wyjaśnia znaczenie społecznych i gospodarczych czynników różnorodności w miejscu pracy	Test teoretyczny
	Analizuje wpływ zróżnicowania na efektywność zespołu	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Prezentuje otwartą postawę wobec osób z różnych środowisk i kultur	Debata ustrukturyzowana
Identyfikuje podstawowe regulacje prawne związane z zapewnieniem równouprawnienia pracowników i wdrażania rozwiązań ukierunkowanych na pozytywne wykorzystanie różnorodności i wielokulturowości	Wskazuje podstawowe akty prawne i prawa/obowiązki pracodawcy	Test teoretyczny
	Wykazuje zaangażowanie w promowanie przestrzegania zasad równego traktowania	Debata ustrukturyzowana
Wykazuje pozytywny wpływ różnorodności i wielokulturowości na poziom lojalności i wydajności pracowników	Charakteryzuje mechanizmy wpływu różnorodności na efektywność organizacji	Test teoretyczny
	Promuje pozytywne nastawienie do różnorodności w zespole	Debata ustrukturyzowana
Rozpoznaje specyfikę podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur	Charakteryzuje różnice w podejściu do pracy i współpracy osób z różnych kręgów kulturowych	Test teoretyczny
	Identyfikuje ryzyka wynikające z różnic i proponuje przeciwdziałania oraz wykazuje zrozumienie i szacunek wobec zróżnicowanych stylów pracy	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Sprawnie wykorzystuje różnorodność i wielokulturowość pracowników w celu zwiększenia poziomu innowacyjności zespołów i całej organizacji	Charakteryzuje powiązania między różnorodnością a innowacyjnością	Test teoretyczny
	Projektuje działania zespołowe uwzględniające potencjał wynikający z różnorodności	Analiza dowodów i deklaracji
Kształtuje kulturę pracy oraz rozwiązania wspierające, ukierunkowane na zapewnienie równego traktowania pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.) i sprawiedliwości organizacyjnej	Wyjaśnia zasady równego traktowania i sprawiedliwości organizacyjnej	Test teoretyczny
	Tworzy propozycje działań promujących równość i sprawiedliwość w organizacji	Debata ustrukturyzowana
	Inicjuje działania wspierające integrację i równe traktowanie w zespole	Debata ustrukturyzowana
	Charakteryzuje modele skutecznej komunikacji międzykulturowej i międzygrupowej	Test teoretyczny
Buduje i wdraża rozwiązania zapewniające dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników, jak również pełną ich integrację z firmą	Planuje działania integrujące i usprawniające komunikację międzygrupową	Analiza dowodów i deklaracji
	Wspiera współpracę i aktywne słuchanie między przedstawicielami różnych grup	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Omawia znaczenie inkluzyjnego wizerunku dla reputacji i efektywności organizacji	Debata ustrukturyzowana
Kształtuje pozytywny wizerunek firmy otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk oraz zapewniającej wszystkim możliwości wykorzystania (i rozwoju) ich potencjału	Opracowuje plan komunikacyjny promujący inkluzyjny wizerunek organizacji	Analiza dowodów i deklaracji
	Wyjaśnia przyczyny typowych konfliktów wynikających z różnic kulturowych lub pokoleniowych	Test teoretyczny
	Stosuje model rozmowy mediacyjnej (np. kroki: cel – fakty – potrzeby – opcje – ustalenia)	Debata ustrukturyzowana
Sprawnie identyfikuje i rozwiązuje wszelkie konflikty, które mogą być związane z różnicą stylów pracy osób z różnych grup kulturowych, wiekowych itp.	Wykazuje empatię i neutralność podczas rozwiązywania konfliktów	Obserwacja w warunkach symulowanych

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kształtuje wśród pracowników wartości związane z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności	Wyjaśnia znaczenie wartości organizacyjnych opartych na różnorodności	Test teoretyczny
	Tworzy propozycje działań budujących kulturę opartą na poszanowaniu różnorodności	Analiza dowodów i deklaracji
	Promuje postawy równości i szacunku w codziennej współpracy	Obserwacja w warunkach symulowanych
Wdraża rozwiązania gwarantujące przestrzeganie ważnych dla firmy zasad i wartości przez wszystkich pracowników firmy – niezależnie od ich pochodzenia, płci, wieku, przekonań itp.)	Charakteryzuje wartości organizacyjne istotne dla inkluzywnej kultury pracy	Test teoretyczny
	Opracowuje mechanizmy egzekwowania zgodności z wartościami i zasadami firmy	Analiza dowodów i deklaracji
	Wspiera współpracowników w stosowaniu się do wspólnych zasad i norm	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Organizuje działania sprzyjające współpracy międzykulturowej i wymianie doświadczeń	Analiza dowodów i deklaracji
	Ułatwia wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk, kultur itp.	Obserwacja w warunkach symulowanych
Tłumaczy różnice w zakresie stylów funkcjonowania i potrzeb pracowników z różnych kultur	Wymienia i charakteryzuje różnice kulturowe wpływające na sposób pracy, oczekiwania i komunikację	Test teoretyczny
	Interpretuje zachowania pracowników w kontekście ich przynależności kulturowej	Obserwacja w warunkach symulowanych
	Uwzględnia potrzeby wynikające z różnic kulturowych w kontaktach zawodowych	Obserwacja w warunkach symulowanych

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

CEL REALIZACJI USŁUGI:

Usługa "Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji-szkolenie realizowane w ramach projektu Akademia HR" przygotowuje uczestnika do efektywnego zarządzania różnorodnością w miejscu pracy. Uczestnik będzie identyfikował i wykorzystywał kluczowe czynniki różnorodności tj. pochodzenie etniczne, wiek, płeć i przekonania oraz wdrażał te aspekty w strategiach organizacyjnych w celu zwiększenia innowacyjności, promowania sprawiedliwości organizacyjnej i podnoszenia wyników biznesowych.

ADRESACI USŁUGI:

W ramach szkolenia wsparciem mogą zostać objęte następujące grupy:

- zespoły HR
- pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi
- menadżerowie lub kandydaci na menadżerów

Aby wziąć udział w szkoleniu uczestnik powinien posiadać wiedzę i umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej oraz podstawowe kompetencje menedżerskie. Wymagana jest także znajomość zasad zarządzania zasobami ludzkimi oraz otwartość na pracę w zróżnicowanym środowisku.

Udział w szkoleniu nie wymaga od uczestnika zajmowania szczególnej funkcji, doświadczenia, zakresu zadań

PRZYGOTOWANIE UCZESTNIKÓW PRZED ROZPOCZĘCIEM SZKOLENIA:

Przed szkoleniem uczestnik otrzyma listę rekomendowanych publikacji (artykuły branżowe, raporty o rynku pracy, opracowania HR) oraz zestaw pytań samooceny kompetencji w zakresie zarządzania potencjałem pracowników. Pozwoli to wyrównać poziom wiedzy oraz ułatwić aktywny udział w zajęciach praktycznych.

PROGRAM SZKOLENIA:

MODUŁ 1: TEORIA ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ I WIELOKULTUROWOŚCIĄ - PRZEDSTAWIENIE PODSTAWOWYCH POJĘĆ I REGULACJI PRAWNYCH:

- Przegląd czynników różnorodności (pochodzenie etniczne, wiek, płeć, przekonania) i ich wpływ na organizację (teoria)
- Podstawowe przepisy prawa pracy dot. równości i różnorodności (teoria)

MODUŁ 2: IDENTYFIKACJA I POZYTYWNE WYKORZYSTANIE RÓŻNORODNOŚCI W ORGANIZACJI - PRAKTYCZNE ROZPOZNAWANIE KORZYŚCI I WYZWAŃ ZWIĄZANYCH Z RÓŻNORODNOŚCIĄ W FIRMIE:

- Identyfikacja czynników różnorodności w swoim zespole – uczestnicy tworzą listę czynników i analizują jej wpływ na pracę zespołową (praktyka)
- Jak różnorodność wpływa na lojalność i wydajność pracowników? (praktyka)

MODUŁ 3: KULTURA PRACY WSPIERAJĄCA RÓWNE TRAKTOWANIE - ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI BUDOWANIA KULTURY PRACY WSPIERAJĄCEJ RÓŻNORODNOŚĆ:

- Przykład organizacji wspierającej różnorodność – analiza sytuacyjna (praktyka)
- Projektowanie inicjatyw równego traktowania – uczestnicy proponują konkretne działania na rzecz równości (praktyka)
- Rozwiązywanie hipotetycznych konfliktów związanych z różnicami kulturowymi (praktyka)
- Wspólna analiza zastosowanych rozwiązań i wyciągnięcie wniosków (teoria)

MODUŁ 4: BUDOWANIE INTEGRACJI I DOBREJ KOMUNIKACJI MIĘDZY GRUPAMI PRACOWNICZYMI - WSPIERANIE UMIEJĘTNOŚCI KOMUNIKACYJNYCH I INTEGRACJI ZESPOŁOWEJ:

- Planowanie komunikacji międzygrupowej – uczestnicy projektują strategie komunikacyjne (praktyka)
- Rozwijanie umiejętności komunikacji międzygrupowej – odgrywanie ról, ćwiczenie aktywnego słuchania i adaptacji stylów komunikacji (praktyka)
- Jakie bariery komunikacyjne napotykają pracownicy z różnych środowisk i jak je przełamać? (praktyka)
- Kluczowe wnioski dotyczące integracji i wspierania dobrych relacji (teoria)

WALIDACJA:

- Metody walidacji: test teoretyczny, obserwacja w warunkach symulowanych, debata ustrukturyzowana, analiza dowodów i deklaracji
 - Ocena efektów kształcenia w odniesieniu do kryteriów weryfikacji wskazanych w tabeli efektów uczenia się

METODY WALIDACJI I PROGI ZALICZENIA:

- Test teoretyczny – próg zaliczenia: min. 70% poprawnych odpowiedzi
- Obserwacja w warunkach symulowanych – próg zaliczenia: wykonanie min. 70% zadań zgodnie z kryteriami
- Debata ustrukturyzowana – próg zaliczenia: aktywne uczestnictwo oraz przedstawienie minimum 2 merytorycznych argumentów zgodnych z kryteriami oceny
- Analiza dowodów i deklaracji - zaliczenie następuje, gdy uczestnik przedstawi komplet wymaganych materiałów/dokumentów oraz uzasadnień potwierdzających osiągnięcie min. 70% wskazanych kryteriów weryfikacji.

ORGANIZACJA WALIDACJI:

- Walidacja zostanie przeprowadzona przez zewnętrznego walidatora, który nie prowadził zajęć szkoleniowych. Pozwoli to na zapewnienie rozdzielności funkcji pomiędzy procesem kształcenia a walidacją. Oceniane będą efekty kształcenia opisane w tabeli. Każdy uczestnik otrzyma informację zwrotną oraz po spełnieniu kryteriów, certyfikat.

PODZIAŁ GODZIN TEORETYCZNYCH I PRAKTYCZNYCH:

- Godziny teoretyczne: 1 godz. 20 min.
- Godziny praktyczne: 5 godz. 40 min.

WARUNKI ORGANIZACYJNE:

- Usługa będzie realizowana przy wykorzystaniu metod aktywizujących uczestników takich jak ćwiczenia w grupach, dyskusja moderowana, case study, symulacje, ćwiczenia indywidualne.
- Usługa będzie realizowana w godzinach zegarowych. Przerwy są wliczone w czas usługi rozwojowej - podczas dnia szkoleniowego zaplanowane są 2 przerwy kawowe x15min oraz 1 przerwa x 30 min
- Ćwiczenia praktyczne będą przeprowadzane w grupach składających się z 2-4 osób. Każda grupa będzie heterogeniczna, złożona z uczestników o różnym doświadczeniu, rolach i celach. Taki podział sprzyja wymianie różnorodnych perspektyw i kreatywnemu rozwiązywaniu problemów.
- Szkolenie będzie odbywać się w przyjaznej i otwartej atmosferze, sprzyjającej nauce i wymianie doświadczeń między uczestnikami, co pozwoli na maksymalne wykorzystanie potencjału szkolenia.
- Dostawca zapewni uczestnikom wsparcie poszkoleniowe, takie jak dostęp do dodatkowych materiałów oraz możliwość konsultacji z trenerem po zakończeniu szkolenia.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 9

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 9 Moduł 1: Teoria zarządzania różnorodnością i wielokulturowością - przedstawienie podstawowych pojęć i regulacji prawnych (teoria)	Zajęcia	Tomasz Witek	01-07-2026	09:00	11:15	02:15
2 z 9 -	Przerwa	-	01-07-2026	11:15	11:30	00:15
3 z 9 Moduł 2: Identyfikacja i pozytywne wykorzystanie różnorodności w organizacji - praktyczne rozpoznawanie korzyści i wyzwań związanych z różnorodnością w firmie (praktyka)	Zajęcia	Tomasz Witek	01-07-2026	11:30	13:30	02:00
4 z 9 -	Przerwa	-	01-07-2026	13:30	14:15	00:45
5 z 9 Moduł 3: Kultura pracy wspierająca równe traktowanie - rozwijanie umiejętności budowania kultury pracy wspierającej różnorodność (praktyka - 100 min, teoria - 20 min)	Zajęcia	Tomasz Witek	01-07-2026	14:15	16:00	01:45

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
6 z 9 Moduł 4: Budowanie integracji i dobrej komunikacji między grupami pracowniczymi - wspieranie umiejętności komunikacyjnych i integracji zespołowej (praktyka - 75 min, teoria - 15 min)	Zajęcia	Tomasz Witek	07-07-2026	09:00	11:00	02:00
7 z 9 -	Przerwa	-	07-07-2026	11:00	11:15	00:15
8 z 9 -	Walidacja	-	07-07-2026	11:15	12:30	01:15
9 z 9 Podsumowanie	Zajęcia	Tomasz Witek	07-07-2026	12:30	13:00	00:30

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	11:00
w tym suma godzin zajęć	08:30
w tym suma godzin walidacji	01:15
w tym suma przerw	01:15
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	13:00

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania w wysokości co najmniej 70% przysługuje Tobie zwolnienie z podatku VAT

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 462,46 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 002,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	223,86 PLN
Koszt osobogodziny netto	182,00 PLN

Liczba godzin usługi

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Liczba godzin zegarowych usługi	11:00

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Tomasz Witek

Certyfikowany trener, coach i doradca biznesowy z ponad 10-letnim doświadczeniem w realizacji projektów rozwojowych w zakresie zarządzania, komunikacji, psychologii EGO oraz rozwoju kompetencji menedżerskich. Praktyk pracy z kadrą menedżerską, specjalizujący się w rozwoju kompetencji liderek, budowaniu kultury organizacyjnej i standaryzacji procesów HR.

Aktualność doświadczenia i kwalifikacji (5 lat):

W ostatnich 5 latach prowadził projekty rozwojowe i szkoleniowe z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, komunikacji w organizacji, motywowania, budowania zaangażowania i polityki personalnej dla takich instytucji jak: NAT sp. z o.o., Wojskowe Centrum Rekrutacji, Chorągiew Opolska ZHP. W 2020 roku ukończył Kurs Pedagogiczny, uzyskując formalne kwalifikacje trenerskie.

Spełnienie wymogu godzinowego (120 h / 24 m-ce):

W ciągu ostatnich 24 miesięcy zrealizował ponad 150 godzin szkoleń dla dorosłych w tematyce zarządzanie zespołem, polityki personalnej, rozwoju kompetencji menedżerskich oraz wdrażania zmian.

Doświadczenie zawodowe:

Właściciel i Prezes spółki BCSD Tomasz Witek odpowiedzialny za rekrutację oraz rozwój zespołów. Ekspert i konsultant w zakresie wdrażania systemów ocen okresowych, standardów menedżerskich, procesów onboardingu i rozwoju liderów w firmach z branż: administracja publiczna, przemysł, handel i usługi. Członek SPMiM w Polsce.

Wykształcenie:

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

MATERIAŁY DLA UCZESTNIKÓW:

- teczka zawierająca informację o projekcie oraz notatnik i długopis do notowania własnych obserwacji, refleksji i ważnych punktów podczas szkolenia
- autorskie materiały dydaktyczne w formie wydruków obejmujące skrypt zawierający syntetyczne opracowanie przepisów prawnych dotyczących równouprawnienia oraz przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy, a także zestaw ćwiczeń praktycznych. Materiały zostaną udostępnione uczestnikom w wersji papierowej w dniu szkolenia
- wykaz książek, artykułów, stron internetowych i innych źródeł, które mogą pomóc w pogłębieniu wiedzy i umiejętności

Warunki uczestnictwa

WARUNKI NIEZBĘDNE DO SPEŁNIENIA PRZEZ UCZESTNIKÓW POZWALAJĄCE NA OSIĄGNIĘCIE GŁÓWNEGO CELU USŁUGI ORAZ NABYCIA KOMPETENCJI:

- Wykształcenie: brak minimalnych wymagań dotyczących poziomu wykształcenia
- Doświadczenie zawodowe: minimum 1 miesiąc pracy w firmie
- Aktywność: udzielanie informacji, aktywny udział w ćwiczeniach, dzielenie się doświadczeniem i wiedzą z innymi uczestnikami
- Frekwencja: minimalny poziom obecności wynoszący 80%
- Po zakończeniu usługi Uczestnik otrzymuje odpowiednie zaświadczenie oraz certyfikat - warunkiem jego uzyskania jest uczestnictwo w min. 80% zajęć oraz przystąpienie do walidacji
- Dostawca zapewnia realizację usługi zgodnie ze Standardami dostępności 2021–2027, uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami. Uczestnik ze szczególnymi potrzebami powinien zgłosić je Organizatorowi co najmniej 3 dni przed rozpoczęciem usługi.

Informacje dodatkowe

INFORMACJE DODATKOWE:

- Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.
- Dostawca Usług oraz Przedsiębiorca zobowiązani są do zapewnienia możliwości monitorowania i kontroli przez Operatora lub podmioty przez niego wskazane faktycznej realizacji usługi w miejscu jej świadczenia (wizyta monitoringowa), zgodności realizacji usługi z programem i harmonogramem oraz dokumentacji związanej z realizowaną usługą.
- Wizyta monitoringowa, o której mowa powyżej, może zostać przeprowadzona bez uprzedniego informowania Przedsiębiorcy oraz Dostawcy Usług
- Usługi kształcenia zawodowego lub przekwalifikowania finansowane w co najmniej 70% ze środków publicznych są zwolnione z VAT (§ 3 ust. 1 pkt 14 Rozp. MF z 20.12.2013 r.). W przypadku braku dofinansowania lub dofinansowania poniżej 70%, obowiązuje stawka VAT 23%.

Adres

ul. Kościelna 20/14

34-400 Nowy Targ

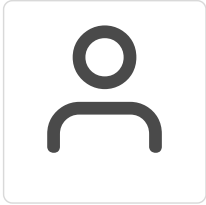
woj. małopolskie

Sala szkoleniowa firmy BCSD Tomasz Witek sp. z o.o.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Małgorzata Smoleń

E-mail kontakt@tomaszwitek.pl

Telefon (+48) 884 700 426