



SENSE HUMAN
CAPITAL SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚ
CIĄ

★★★★★ 4,7 / 5

1 112 ocen

Szkolenie Akademia HR: Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji

Numer usługi 2026/09/02/141117/3784680

📍 Wrocław

🏢 Usługa szkoleniowa

📅 stacjonarna

👥 Zajęcia grupowe

🕒 16:00 h

📅 05.10.2026 do 06.10.2026

2 700,00 PLN brutto

2 700,00 PLN netto

168,75 PLN brutto/h

168,75 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Grupę docelową usługi stanowią: • zespoły HR, • pracownicy przedsiębiorcy odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi • menadżerowie lub kandydaci na menadżerów odpowiedzialni za politykę personalną przedsiębiorstwa lub za zarządzanie zasobami ludzkimi. Uczestnicy nie muszą wykazywać się minimalnym doświadczeniem / stażem aby uczestniczyć w usłudze rozwojowej.
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	16
Data zakończenia rekrutacji	30-09-2026
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje uczestników do zrozumienia i pozytywnego wykorzystania czynników kształtujących różnorodność i wielokulturowość (takich jak: pochodzenie etniczne, wiek, płeć, przekonania). Wykorzystanie różnorodności organizacyjnej w celu zwiększenia innowacyjności, sprawiedliwości organizacyjnej i osiągnięcia lepszych wyników biznesowych.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Wiedza: 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.	charakteryzuje co najmniej cztery czynniki kształtujące różnorodność w organizacji	Analiza dowodów i deklaracji
	ocenia umiejętności identyfikacji różnorodności w miejscu pracy na podstawie case study	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza: Identyfikuje podstawowe regulacje prawne związane z zapewnieniem równouprawnienia pracowników i wdrażania rozwiązań ukierunkowanych na pozytywne wykorzystanie różnorodności i wielokulturowości. Wiedza: Wykazuje pozytywny wpływ różnorodności i wielokulturowości na poziom lojalności i wydajności pracowników.	zaznacza najważniejsze akty prawne dotyczące równego traktowania pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	opracowuje standardy zasad równego traktowania w oparciu o regulacje prawne	Analiza dowodów i deklaracji
	rozpoznaje i zaznacza na podstawie podanych przykładów min. 2 korzyści płynące z różnorodności i wielokulturowości	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	Buduje różnorodny zespół w oparciu zidentyfikowane korzyści	Analiza dowodów i deklaracji
Wiedza: Rozpoznaje specyfikę podejścia do pracy i współpracy osób z różnych kultur.	analizuje przypadki dotyczące stylów pracy w zespołach wielokulturowych	Analiza dowodów i deklaracji
	za pomocą narzędzi ocenia zdolności adaptacji do różnorodnych stylów współpracy	Analiza dowodów i deklaracji
Umiejętności: Sprawnie wykorzystuje różnorodność i wielokulturowość pracowników w celu zwiększenia poziomu innowacyjności zespołów i całej organizacji.	ocenia skuteczność wdrażanych rozwiązań wspierających innowacyjność w organizacji na podstawie case study	Analiza dowodów i deklaracji
	prezentuje autorską koncepcję integracji pracowników o różnym pochodzeniu	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Kompetencje społeczne: Kształtuje kulturę pracy oraz rozwiązania wspierające, ukierunkowane na zapewnienie równego traktowania pracowników (bez względu na ich pochodzenie, płeć, przekonania itp.) i sprawiedliwości organizacyjnej. Umiejętności: Buduje i wdraża rozwiązania zapewniające dobrą komunikację między różnymi grupami pracowników, jak również pełną ich integrację z firmą.	analizuje strategie wspierające budowanie sprawiedliwej i równej organizacji	Analiza dowodów i deklaracji
	ocenia propozycje programów promujących równość w firmie	Analiza dowodów i deklaracji
	wskazuje, które z przedstawionych rozwiązań zapewniają dobrą komunikację i integrację	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	wskazuje minimum 3 rodzaje komunikacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Kompetencje społeczne: Kształtuje pozytywny wizerunek firmy otwartej na współpracę z pracownikami z różnych środowisk oraz zapewniającej wszystkim możliwości wykorzystania (i rozwoju) ich potencjału.	analizuje wdrożone działania na rzecz otwartości i rozwoju pracowników	Analiza dowodów i deklaracji
	wymienia minimum 3 metody rozwoju potencjału pracowników	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Umiejętności: Sprawnie identyfikuje i rozwiązuje wszelkie konflikty, które mogą być związane z różnicą stylów pracy osób z różnych grup kulturowych, wiekowych itp.	charakteryzuje min. 2 metody komunikacji, które mogą być stosowane w rozwiązywaniu konfliktów	Analiza dowodów i deklaracji
	wymienia minimum 3 potencjalne konflikty w zespole	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Kompetencje społeczne: Kształtuje wśród pracowników wartości związane z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności. Umiejętności: Wdraża rozwiązania gwarantujące przestrzeganie ważnych dla firmy zasad i wartości przez wszystkich pracowników firmy – niezależnie od ich pochodzenia, płci, wieku, przekonań itp.).	rozpowszechnia pozytywne wartości związane z różnorodnością	Analiza dowodów i deklaracji
	wymienia minimum 3 wartości związane z poszanowaniem i pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności.	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	opisuje i prezentuje program szkoleniowe promujący wartości inkluzywne	Analiza dowodów i deklaracji
	wskazuje minimum 3 rozwiązania	Analiza dowodów i deklaracji
Kompetencje społeczne: Ułatwia wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami z różnych środowisk, kultur itp.	ocenia mechanizmy wspierające transfer wiedzy w organizacji na podstawie case study	Analiza dowodów i deklaracji
	wspiera działania związane z różnorodnością	Analiza dowodów i deklaracji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Umiejętności: Tłumaczy różnice w zakresie stylów funkcjonowania i potrzeb pracowników z różnych kultur.	charakteryzuje minimum trzy kluczowe różnice w sposobach funkcjonowania pracowników z różnych kultur	Analiza dowodów i deklaracji
	wspiera budowanie różnorodnego zespołu w oparciu o różne kultury	Analiza dowodów i deklaracji

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

PROGRAM:

1. Zarządzanie różnorodnością – trend czy normalność:

- Czym jest zarządzanie różnorodnością?
- Rodzaje różnorodności występujące w środowisku pracy
- Czy różnorodność to różna kultura, płeć, wiek... czy może kompetencje, predyspozycje i różne cechy osobowości?
- Różnorodność – międzynarodowe, a polskie realia - różnice kulturowe w sposobie komunikowania się, podejmowania decyzji i przekazywania informacji zwrotnej
- Kluczowe aspekty i punkty standardu zarządzania różnorodnością i inkluzji pracowników.
- Wpływ inkluzywnego środowiska pracy na innowacyjność, lojalność, wydajność i efektywność zespołu;
- Szanse i ryzyka związane z funkcjonowaniem zespołów różnorodnych.

2. Kluczowe aspekty i punkty standardu zarządzania różnorodnością i inkluzji pracowników:

- Czym jest „inclusive leadership”?
- Korzyści z zarządzania różnorodnością dla organizacji.
- Zależność między zarządzaniem różnorodnością a lojalnością, zaangażowaniem i retencją pracowników
- Kluczowe wartości kultury opartej o zarządzanie różnorodnością.

- Polityka równego traktowania.
- Rekrutacja, onboarding i programy rozwoju wrażliwe na różnorodność.
- Jak przygotować pracowników do kultury różnorodności spójnej z wymogami organizacji i pokazującymi lokalne korzyści.

3. Kształtowanie wartości związanych z pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności:

- Wartości i normy potrzebne, aby stworzyć otwarte i przyjazne środowisko dla różnorodnych pracowników.
- Case study przykładów z organizacji, które skutecznie wykorzystują wewnętrzną różnorodność.
- Przykłady osobistych i zawodowych historii, ze szczególnym uwzględnieniem różnic kulturowych i pokoleniowych. Praktyka.

4. Polityka równego traktowania:

- Karta Różnorodności, Barometr Różnorodności, Diversity Index.
- Wytyczne polityki równego traktowania.
- Zarządzanie różnorodnością a przepisy (kodeks pracy).

5. Filary zarządzania różnorodnym zespołem: Wyzwania, trudności i ograniczenia w zarządzaniu:

- Rola skutecznej komunikacji w zespole złożonym z różnorodnych osobowości i perspektyw.
- Wyzwania związane z komunikacją i budowaniem zaufania w zespole o różnych doświadczeniach i punktach widzenia.
- Potencjalne konflikty i napięcia wynikające z różnic kulturowych i wartościowych.
- Techniki rozwiązywania konfliktów i budowania mostów komunikacyjnych w różnorodnym zespole.
- Style funkcjonowania, komunikowania się i współpracy osób z różnych kultur oraz wynikające z nich potrzeby pracowników.
- Różnice w podejściu do czasu, hierarchii, podejmowania decyzji, odpowiedzialności, pracy zespołowej i informacji zwrotnej.

6. Wspieranie rozwoju osobistego i zawodowego pracowników różnych kultur i grup wiekowych:

- Ograniczenia związane z uprzedzeniami i stereotypami. Ich wpływ na decyzje personalne i awans w pracy.
- Znaczenie rozwoju osobistego i zawodowego oraz praktyczne działania wspierające.
- Budowanie wizerunku organizacji otwartej na różnorodność oraz tworzenie warunków do wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy pracownikami z różnych środowisk.
- Działania wzmacniające spójność komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej organizacji z wartościami różnorodności i inkluzji.
- Praktyczne metody transferu wiedzy, w tym mentoring, mentoring odwrócony, job shadowing, zespoły międzypokoleniowe i międzykulturowe, spotkania wymiany dobrych praktyk oraz angażowanie pracowników w dzielenie się wiedzą i doświadczeniem.

7. Walidacja usługi - analiza dowodów i test wiedzy

Forma prowadzenia zajęć: szkolenie o charakterze warsztatowym, prowadzone metodami interaktywnymi i aktywizującymi, tj. praca z case study, ćwiczenia grupowe, prezentacja, symulacje.

Prowadzone w ramach szkolenia zajęcia są realizowane metodami interaktywnymi i aktywizującymi, rozumianymi jako metody umożliwiające uczenie się w oparciu o doświadczenie i pozwalające uczestnikom na ćwiczenie umiejętności

Wypożyczenie sali szkoleniowej i warunki organizacyjne: sala wyposażona jest w stoły i krzesła z możliwością ich przestawiania na czas zadań grupowych lub indywidualnych. Wyposażona jest w rzutnik (potrzebny na czas prezentacji) oraz przestrzeń do prezentowania zadań przez uczestników przed grupą.

Szkolenie jest realizowane **w godzinach zegarowych**. Przerwy i czas walidacji są wliczone w czas usługi rozwojowej

Szkolenie składa się z **9 godzin 30 min zajęć praktycznych oraz 4 godzin zajęć teoretycznych, 2 godziny przerw oraz 30 min walidacji**. Szczegółowy plan zajęć znajduje się w harmonogramie.

Program szkolenia jest dostosowany do określonej w karcie grupy docelowej, celu usługi i czasu jej trwania.

Warunkiem uzyskania certyfikatu jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz przystąpienie do procesu walidacji w postaci: analizy dowodów i deklaracji oraz testu teoretycznego składającego się z pytań zamkniętych jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru z wynikiem generowanym automatycznie.

Przyjęte metody walidacji w pełni pozwalają na sprawdzenie uzyskania przez uczestnika oczekiwanych kompetencji w obszarze wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne.

Proces walidacji polega na ocenie materiałów zgromadzonych przez uczestnika, w szczególności ćwiczeń wykonanych w trakcie szkolenia, które potwierdzają zastosowanie wiedzy w praktyce. Dowody są zbierane na bieżąco podczas realizacji modułów, aby odzwierciedlały faktyczne umiejętności uczestnika. Ocena odbywa się w oparciu o kryteria jakości i zgodność z efektami uczenia się, np. poprawność wykonania ćwiczeń, kompletność oraz adekwatność do wymagań stanowiska.

Przykładowy materiał do oceny w ramach walidacji analiza dowodów i deklaracji: Projekt polityki inkluzywnej – wersja operacyjna (mini standard).

Proces walidacji polegający na przeprowadzeniu testu teoretycznego pozwala zweryfikować poziom wiedzy nabytej podczas szkolenia. Test jest realizowany w formie zdalnej (uczestnicy mogą wykonać test na telefonie) na zakończenie szkolenia.

Usługodawca oświadcza, że proces walidacji jest zgodny z wytycznymi BUR.

Osiągnięcie efektów uczenia się zostanie zweryfikowane w wymienionych formach walidacji i potwierdzone przez osobę wskazaną do walidacji w niniejszej karcie.

Usługa nie wynika z obowiązku przeprowadzenia szkoleń na zajmowanym stanowisku pracy wynikających z odrębnych przepisów prawa (np. wstępne i okresowe szkolenia z zakresu BHP, szkolenia okresowe potwierdzające kwalifikacje na zajmowanym stanowisku pracy); nie dotyczy umiejętności lub kompetencji podstawowych tj. (z ang. basic skills: literacy, numeracy, ICT skills); nie jest tożsama z usługą, która została wcześniej sfinansowana w ramach dofinansowania z innych źródeł.

Usługodawca zapewnia realizację usługi rozwojowej uwzględniając potrzeby osób z niepełnosprawnościami (w tym również dla osób ze szczególnymi potrzebami) zgodnie ze Standardami dostępności dla polityki spójności 2021-2027.

Usługa rozwojowa będzie realizowana zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym przepisami prawa o VAT.

Karta usługi przygotowana została zgodnie z obowiązującym Regulaminem BUR m.in. w zakresie powierzenia usług.

Cena usługi nie odbiega od cen rynkowych oraz cena jest adekwatna do jej zakresu.

W przypadku uczestnictwa w usłudze osoby z niepełnosprawnością, usługa zostanie dostosowana do jej indywidualnych potrzeb.

Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.

Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.

Usługa może podlegać zwolnieniu z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów.

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 15 Zarządzanie różnorodności ą – trend czy normalność	Zajęcia	Marta Sosińska	05-10-2026	08:00	10:15	02:15
2 z 15 -	Przerwa	-	05-10-2026	10:15	10:30	00:15
3 z 15 Kluczowe aspekty i punkty standardu zarządzania różnorodności ą i inkluzji pracowników	Zajęcia	Marta Sosińska	05-10-2026	10:30	11:30	01:00

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
4 z 15 -	Przerwa	-	05-10-2026	11:30	11:45	00:15
5 z 15 Kształtowanie wartości związanych z pozytywnym wykorzystaniem wewnętrznej różnorodności	Zajęcia	Marta Sosińska	05-10-2026	11:45	13:30	01:45
6 z 15 -	Przerwa	-	05-10-2026	13:30	14:00	00:30
7 z 15 Polityka równego traktowania	Zajęcia	Marta Sosińska	05-10-2026	14:00	16:00	02:00
8 z 15 Filary zarządzania różnorodnym zespołem: Wyzwania, trudności i ograniczenia w zarządzaniu	Zajęcia	Marta Sosińska	06-10-2026	08:00	10:00	02:00
9 z 15 -	Przerwa	-	06-10-2026	10:00	10:15	00:15
10 z 15 Filary zarządzania różnorodnym zespołem: Wyzwania, trudności i ograniczenia w zarządzaniu	Zajęcia	Marta Sosińska	06-10-2026	10:15	12:15	02:00
11 z 15 -	Przerwa	-	06-10-2026	12:15	12:45	00:30
12 z 15 Wspieranie rozwoju osobistego i zawodowego pracowników różnych kultur i grup wiekowych	Zajęcia	Marta Sosińska	06-10-2026	12:45	13:45	01:00
13 z 15 -	Przerwa	-	06-10-2026	13:45	14:00	00:15

Przedmiot / temat	Typ aktywności	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
14 z 15 Wspieranie rozwoju osobistego i zawodowego pracowników różnych kultur i grup wiekowych	Zajęcia	Marta Sosińska	06-10-2026	14:00	15:30	01:30
15 z 15 -	Walidacja	-	06-10-2026	15:30	16:00	00:30

Podsumowanie

Rodzaj godzin	Liczba godzin
Suma godzin zegarowych usługi	16:00
w tym suma godzin zajęć	13:30
w tym suma godzin walidacji	00:30
w tym suma przerw	02:00
Suma godzin dydaktycznych bez przerw	18:30

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	2 700,00 PLN
Podmiot uprawniony do zwolnienia z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o VAT	
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	2 700,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	168,75 PLN
Koszt osobogodziny netto	168,75 PLN

Liczba godzin usługi

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Marta Sosińska

Trener Biznesu, Certyfikowany trener FRIS, Ekspert HR, Facylitator Reiss Profile Master. Od 16 lat związana z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacjach na stanowiskach HR Biznes Partnera, czy specjalisty w obszarze HR. Miłośniczka wykorzystywania nowych technologii w rozwoju pracowników w tym projektowania gier szkoleniowych. Pasjonatka procesów Assessment i Development Center z wykorzystaniem najnowszych technik badających talenty pracowników. Specjalizuje się w prowadzeniu szkoleń i kompleksowym doradztwa w zakresie HRM oraz rozwoju umiejętności menedżerskich. Coach biznesowy oraz doradca zawodowy. Posiada co najmniej 120 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia. Posiada również doświadczenie w ocenie kompetencji kandydatów w procesach rekrutacyjnych oraz pracowników w procesach rozwojowych z wykorzystaniem różnych metod, takich jak: testy teoretyczne, testy kompetencyjne, wywiad ustrukturyzowany, ocena prezentacji oraz obserwacja w warunkach symulowanych. Przykłady usług: Szkolenie Akademia HR: Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji (16 h), 20-21.10.2025, MBT (walidator); Szkolenie: Zarządzanie różnorodnością i wielokulturowością w organizacji - Akademia HR (16 h), 10-24.04.2025 PACCOR, Efektywna współpraca, komunikacja i budowanie wspierającego środowiska pracy (64h), 03.06-05.11.2025, Unilever.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma na szkoleniu: materiały szkoleniowe: skrypt, prezentację, ćwiczenia w formie online oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Warunki uczestnictwa

Warunki niezbędne do nabycia kompetencji w ramach usługi:

1. Uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć usługi rozwojowej, potwierdzone przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora szkolenia liście obecności.
2. Udział w walidacji oraz potwierdzone na etapie walidacji nabycia przewidzianych dla usługi efektów uczenia się poprzez zaliczenie testu i przystąpienie do walidacji w postaci analizy dowodów i deklaracji.
3. Fakt uczestnictwa w każdym dniu usługi rozwojowej musi zostać potwierdzony przez uczestnika własnoręcznym podpisem złożonym na udostępnionej przez organizatora liście obecności (dotyczy usług stacjonarnych)
4. Przynależność do grupy docelowej usługi.

Informacje dodatkowe

1. Po zakończeniu usługi uczestnik otrzyma zaświadczenie o ukończeniu usługi.
2. Usługa nie jest świadczona przez podmiot, z którym pracodawca lub delegowany pracownik korzystający ze wsparcia są powiązani kapitałowo lub osobowo.
3. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w danym projekcie oraz przez podmiot powiązany z Beneficjentem lub partnerem kapitałowo lub osobowo.
4. Usługodawca nie jest podmiotem jednocześnie korzystającym z usług rozwojowych o zbliżonej tematyce.
5. Usługa nie obejmuje kosztów niezwiązanych bezpośrednio z usługą rozwojową, w szczególności kosztów środków trwałych przekazywanych przedsiębiorcom lub ich pracownikom.
6. Usługa nie jest świadczona przez podmiot pełniący funkcję Beneficjenta lub partnera w którymkolwiek Regionalnym Programie lub FERS.
7. Usługa może podlegać zwolnieniu z podatku VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 29 lit. c ustawy o podatku od towarów i usług oraz § 3 ust. 1 pkt 14 rozporządzenia Ministra Finansów.

Adres

ul. Klecińska 155
54-411 Wrocław
woj. dolnośląskie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi

Kontakt



MAGDALENA BRZYCHCY

E-mail m.brzychcy@senseconsulting.pl

Telefon (+48) 533 360 948