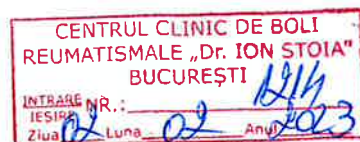


Centrul Clinic de Boli Reumatismale „Dr. Ion Stoia”



STRATEGIA PENTRU EGALITATE DE GEN

PLANUL PENTRU EGALITATE DE GEN

2023-2026



Manager interimar

Prof. dr. Cătălin CODREANU

Director medical interimar

Dr. Corina Delia MOGOȘAN

Director financiar-contabil interimar

Ec. Sorin GURUIANU

Șef Serviciu RUNOSJ

Ec. Daniela Dombi

STRATEGIA PENTRU EGALITATE DE GEN

Motivația dezvoltării „Strategiei pentru egalitate de gen” este să ne asigurăm că spitalul nostru este un loc sigur pentru toată lumea, iar toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Despre noi

Centrul Clinic de Boli Reumatismale „Dr. Ion Stoia”(CCBR) este un spital clinic aflat în subordinea Administrației Spitalelor și Serviciilor Medicale București din cadrul Primăriei Municipiului București.

Centrul Clinic de Boli Reumatismale „Dr. Ion Stoia” este clasificat de Ministerul Sănătății în categoria II M cu profil de reumatologie, fiind singurul spital de monospecialitate din țara care acorda servicii medicale de diagnostic, de monitorizare și de tratament destinate pacienților cu afecțiuni reumatismale.

Spitalul este acreditat în baza Ordinului președintelui Autorității Naționale de Management al Calității în Sănătate nr. 283/2023 privind încadrarea CENTRULUI CLINIC DE BOLI REUMATISMALE „DR. ION STOIA” în categoria a II-a de acreditare *acreditat cu recomandări*, emis pentru al doilea ciclu de acreditare, valabil de la data de 2.08.2023 până la data de 1.08.2028.

În contextul internațional actual al sistemelor de sănătate profilul de reumatologie a câștigat o importanță deosebită pe piața serviciilor medicale, pornind de la premisa costului inacceptabil economic, profesional și social al bolnavului care nu a fost integrat într-un sistem de reabilitare eficient.

De asemenea spitalul a fost și rămâne o recunoscută și excelentă bază de învățământ medical, universitar și post universitar. Dintr-un total de 22 medici, un număr de 3 sunt cadre universitare integrate. Toate acestea sunt reflectate în indicatorii de performanță favorabili ai spitalului (managementul resurselor umane, indicatori de utilizare a serviciilor, indicatori economico-financiari și cei de calitate).

Misiunea CCBR: acordarea celor mai bune servicii medicale de profil reumatologie: eficiente, eficace și de calitate, astfel încât să se realizeze îmbunătățirea stării de sănătate a populației deservite.

Viziunea CCBR:

- adaptarea serviciilor medicale la nevoile populației deservite;
- creșterea calității serviciilor medicale;
- scăderea ponderii serviciilor medicale realizate prin spitalizare continuă în favoarea celor ambulatorii și prin spitalizare de zi;
- orientarea profilului serviciilor medicale către caracteristicile de morbiditate al populației
- actuale și preconizate a se adresa unităților sanitare.

Valorile CCBR:

- primordialitatea criteriilor de performanță în activitatea unității sanitare;
- optimizarea raportului cost / eficiența în administrarea CCBR;
- asigurarea condițiilor de accesibilitate și echitate populației deservite;
- îmbunătățirea continuă a condițiilor implicate în asigurarea satisfacției pacientului și a personalului angajat.

Organizarea și funcționarea CCBR este reglementată de Regulamentul de organizare și funcționare și Regulamentul intern, acte juridice elaborate în conformitate cu prevederile Codului muncii și care au drept scop asigurarea funcționării în condițiile unui climat intern judicios, corect, demn și plăcut, propice înaltei performanțe întreprinzătoare și individuale a angajaților, având la bază astfel de principii ca:

- principiul respectului reciproc între CCBR și angajat, respectiv între angajați;
- principiul respectării eticii profesionale;
- principiul egalității de șanse și de tratament;
- principiul nediscriminării;
- principiul dezvoltării personale continue, etc.

La nivelul CCBR, în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Angajatorul respectă prevederile legale cu privire la nediscriminare și la respectarea demnității umane și aplică principiul egalității de tratament față de toți angajații săi. Astfel relațiile de muncă din cadrul CCBR nu sunt condiționate de apartenența salariatului la o rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, de convingerile, sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența salariatului la o categorie defavorizată.

În ultimii cinci ani numărul femeilor cu funcții de conducere în cadrul CCBR se situează în jurul procentului de 80%.

Colectarea și analiza datelor

Dintre cei 124 de angajați ai CCBR, la nivelul anului 2022 (luna decembrie), 87% sunt femei și 13% sunt bărbați.

Total personal	Femei	Bărbați	An
124	108	16	2022
124	108	16	2021
128	113	15	2020
128	113	15	2019
117	106	11	2018

Conducere	2022			2021			2020			2019			2018		
	F	B	T	F	B	T	F	B	T	F	B	T	F	B	T
Manager	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Director Financiar	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Director medical	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Medici șefi secție	6	0	6	6	0	6	6	0	6	5	0	5	5	0	5
Asistenți șefi	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3
Farmacist sef	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Sef serviciu	1	1	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2
	12	3	15	12	3	15	13	2	15	12	2	14	12	2	14

În ultimii cinci ani numărul femeilor cu funcții de conducere în cadrul CCBR se situează în jurul jurul procentului de **80%**.

Personal medical	2022			2021			2020			2019			2018		
	F	B	T	F	B	T	F	B	T	F	B	T	F	B	T
Medici	11	4	15	11	4	15	11	4	15	12	4	16	10	2	12
Alt personal superior	3	0	3	3	0	3	4	0	4	4	0	4	4	0	4
Asistenti med	44	1	45	41	1	42	46	1	47	46	1	47	45	1	46
Statisticieni/reg	3	0	3	3	0	3	2	0	2	2	0	2	3	0	3
Infirmier/ingrij	26	0	26	29	0	29	27	0	27	27	0	27	22	0	22
	87	5	92	87	5	92	90	5	95	91	5	96	84	3	87

În ultimii cinci ani numărul femeilor din categoria personal medical în cadrul CCBR se situează în jurul jurul procentului de **95%**.

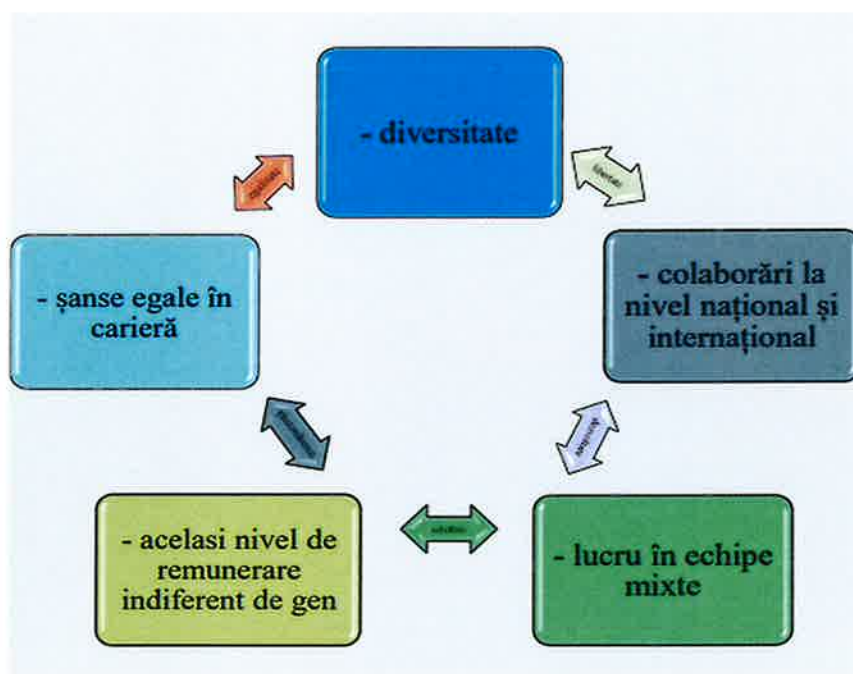
Personal nemedical	2022			2021			2020			2019			2018		
	F	B	T	F	B	T	F	B	T	F	B	T	F	B	T
TESA superior	5	0	5	5	0	5	6	0	6	6	0	6	7	0	7
TESA mediu	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	2	0	2
Muncitori	1	6	7	1	6	7	1	6	7	1	6	7	1	6	7
	9	8	17	9	8	17	10	8	18	10	8	18	10	6	16

În ultimii cinci ani numărul femeilor din categoria personal nemedical în cadrul CCBR se situează în jurul jurul procentului de **53%**.

Personal didactic	2022			2021			2020			2019			2018		
	F	B	T	F	B	T	F	B	T	F	B	T	F	B	T
Profesor	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0
Conferentiar	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Șef lucrări	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asis.univ.	5	1	6	4	1	5	1	1	2	1	1	2	1	1	2
	6	2	8	5	3	8	1	2	3	1	2	3	1	2	3

În ultimii cinci ani numărul femeilor din categoria personal didactic în cadrul CCBR este în creștere ajungând în anul 2022 la **75%**.

În cadrul CCBR s-au efectuat analize interne ale datelor colectate iar rezultatele politicilor existente validează egalitatea de gen și incluziunea. CCBR s-a angajat în dezvoltarea și implementarea PEG pentru perioada 2023-2026. În acest sens, vor fi oferite orientări și instruire specifice. Mai mult, membrii colectivului CCBR vor fi stimulați să participe la exerciții de schimb reciproc de informații, pentru a învăța din experiență și a concepe, în comun, politici și practici nediscriminatorii, sensibile la gen.



Agenda 2030

România, în calitate de stat membru al Organizației Națiunilor Unite (ONU) și Uniunii Europene (UE), și-a exprimat adeziunea la cele 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale Agendei 2030, adoptată prin Rezoluția Adunării Generale a ONU A/RES/70/1, în cadrul Summit-ului pentru Dezvoltare Durabilă din septembrie 2015.

(Sursa: <https://dezvoltaredurabila.gov.ro/web/obiective/odd5/>).

Obiectivul numărul 5 al Agendei 2030 face referire la Egalitatea de Gen și are ca ținte:

- eliminarea tuturor formelor de discriminare și violență împotriva tuturor femeilor și fetelor;
- eliminarea tuturor practicilor dăunătoare femeilor;
- recunoașterea îngrijirii neremunerate și a muncii casnice prin furnizarea de servicii publice, infrastructură și politici de protecție socială și promovarea responsabilității partajate în gospodărie și familie;
- asigurarea participării depline și eficiente a femeilor și a egalității de șanse la ocuparea de posturi de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică;
- asigurarea accesului universal la sănătate

CONTEXTUL ACTUAL STRATEGIEI DE EGALITATE DE GEN

La nivel internațional există un angajament ferm privind egalitatea de gen, asumat prin:

- Obiectivul 5 al Agendei pentru Dezvoltare Durabilă 2030.
- Strategia Europeană privind egalitatea de gen 2020-2025;
- Ghidul Orizont Europa referitor la planurile de egalitate de gen;
- Directiva 2006/54/CE privind egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii;
- Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată;

În România, politica privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați a fost legiferată pentru prima dată în 2002 prin adoptarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, care s-a concentrat în mod special pe egalitatea de gen (Legea egalității de gen). Printre alte măsuri, legea prevede acțiuni pozitive care promovează egalitatea de gen ca „acțiuni speciale care sunt adoptate cu caracter temporar pentru a accelera realizarea în practică a egalității de șanse între femei și bărbați” (articolul 4 litera (e)), admise numai în cazul în care „vizează protejarea anumitor categorii de femei sau bărbați, și nu a femeilor ca grup în comparație cu bărbații” (articolul 6 alineatul (5) litera (b)).

Această lege are ca scop eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de gen din sectorul public și cel privat, în domenii ca munca, educația, sănătatea, cultura, informarea, furnizarea și accesul la bunuri și servicii etc. De asemenea, în anul 2002 a fost înființată Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES).

Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022-2027 a fost aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 1547/2022.

Cadrul de reglementare

- OUG. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 202/2002 reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare;
- HG nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- Legea nr. 125/2016 privind aderarea României la Centrul european pentru interdependență și solidaritate mondială, creat prin Rezoluția (89)14, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 16 noiembrie 1989, a cărui continuare a fost confirmată prin Rezoluția (93)51, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 21 octombrie 1993;
- Legea nr. 66/2016 pentru modificarea și completarea OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;

- Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie Ziua femeii și a zilei de 19 noiembrie Ziua bărbatului;
- Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;
- Ordonanța de Urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii;
- OUG nr. 67 din 27 iunie 2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;
- Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal

STRATEGIA PENTRU EGALITATE DE GEN 2023-2026

Pe baza analizelor realizate și pe baza recomandărilor și politicilor europene și naționale, CCBR a dezvoltat și adoptat prezenta Strategie pentru egalitate de gen, însoțită de planul de implementare.

CCBR pune în valoare competența angajaților, cu condiția ca femeile și bărbații să aibă aceleași oportunități și șanse de a dobândi aceleași competențe prin studiu și activitate profesională.

SEG cuprinde următoarele domenii de intervenție și obiective pentru perioada 2023-2026:

Zona de intervenție	Obiective
1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională	Sprijin în dobândirea unui echilibru între carieră și viața personală și promovarea egalității de gen în cultura instituțională a CCBR
2. Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor	Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale în leadership și procesele de luare a deciziilor în cadrul CCBR
3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră	Promovarea egalității de gen în recrutare și evoluția în carieră a personalului CCBR
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în conținutul educațional	Consolidarea perspectivei de gen în procesul de cercetare și predare în CCBR
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale	Creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen, respectiv definirea limitelor și a conceptelor

PLANUL PENTRU EGALITATE DE GEN 2023-2026

Pentru a obține șanse egale în toate domeniile CCBR, este important să creștem gradul de conștientizare a problemelor legate de gen în rândul tuturor angajaților.

Pentru angajații CCBR „Planul pentru egalitate de gen” face vizibile intențiile noastre în domeniul egalității de gen.

Zona de intervenție 1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională

Obiectiv Sprijin în dobândirea unui echilibru între carieră și viața personală și promovarea egalității de gen în cultura instituțională a CCBR

Măsurile	Indicatori	Responsabili	2023	2024	2025	2026
Utilizarea mijloacelor electronice pentru creșterea flexibilității în muncă și planificarea/eficientizarea întâlnirilor de lucru	Decizie legată de utilizarea mijloacelor electronice în muncă	Manager	x	x	x	x
Susținerea unui program de lucru flexibil, incluzând posibilitatea lucrului cu jumătate de normă sau de la distanță	Grafic de lucru Grafic de gardă	RUNOSJ	x	x	x	x
Considerarea nevoilor părintelui la planificarea unor evenimente în cadrul organizației	Grafic de lucru Grafic de gardă	RUNOSJ	x	x	x	x
Acțiuni cu prilejul unor evenimente speciale	Nr. acțiuni	REG	x	x	x	x
Mentținerea contactului cu angajații care se află în concediul parental/ de îngrijire a copilului	Nr. acțiuni	RUNOSJ	x	x	x	x
Integrarea dimensiunii de gen în analizele organizaționale realizate	Rapoartele de analiză vor include dimensiunea de gen ca parte a analizei, acolo unde este posibil	Manager REG	x	x	x	x
Încurajare și oferire concediului parental atât pentru bărbați cât și pentru femei	Nr. concedii parentale	Manager RUNOSJ	x	x	x	x
Realizarea anuală a unui studiu cu privire la satisfacția angajaților CCBR și valorificarea și integrarea rezultatelor acestuia în planul/strategia de dezvoltare instituțională.	Studiu realizat	RUNOSJ REG	x	x	x	x

Zona de intervenție 2. Echitate de gen în leadership și în luarea deciziilor

Obiective Promovarea egalității de gen în procesele și practicile instituționale în leadership și procesele de luare a deciziilor în cadrul CCBR

Măsură	Indicatori	Responsabili	2023	2024	2025	2026
Numire responsabil pentru egalitate de gen (REG), cu rol proactiv, responsabil cu monitorizarea și asigurarea respectării egalității de gen în procedurile și practicile la locul de muncă	Decizie numire REG Completare atribuții REG în fișa postului	Manager RUNOSJ	x	x	x	x
Comunicarea și diseminarea SEG și PEG la nivelul CCBR;	SEG și PEG pe website și intranet	REG	x	x	x	x
Colectarea și monitorizarea anuală a datelor de personal colectate pe sexe/gen	Date pe sexe/gen colectate și monitorizate anual	REG	x	x	x	x
Revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Texte comunicări, imagini revizuite din punct de vedere al egalității de gen și al diversității	Manager REG	x	x	x	x

Zona de intervenție 3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră

Obiective Promovarea egalității de gen în recrutare și evoluția în carieră a personalului CCBR

Măsurile	Indicatori	Responsabili	2023	2024	2025	2026
Anunțurile de angajare vor evita formulări de tip discriminator	Model de anunț de angajare elaborat care să fie neutru din punct de vedere al potențialelor discriminări de gen	RUNOSJ	x	x	x	x
Asigurarea egalității de șanse și tratament la organizarea probei de interviu și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante concentrate doar pe competența candidaților	Criterii de interviu care să reflecte doar competența angajaților	Manager REG RUNOSJ Comisii concurs	x	x	x	x
Asigurarea egalității de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați la remunerarea muncii	Venituri pe tipuri de angajați	Manager REG RUNOSJ	x	x	x	x
Promovarea de cursuri și formări privind egalitatea de gen	Numărul participărilor la cursuri și formare privind egalitatea de gen din rândul angajaților Angajații noi primesc la angajare informații privind cultura egalității de gen în CCBR și sunt informați cu privire la Strategia pentru egalitate de gen	Manager RUNOSJ REG	x	x	x	x

Zona de intervenție 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și în conținutul educațional**Obiective** Consolidarea perspectivei de gen în procesul de cercetare și predare în CCBR

Măsurile	Indicatori	Responsabili	2023	2024	2025	2026
Organizarea de dezbateri interne asupra utilizării perspectivei de gen în activitatea de cercetare și predare	Numărul de participanți la dezbaterile organizate	REG Cadre universitare		x	x	x
Promovarea proiectelor de cercetare asupra egalității de gen care încorporează egalitatea de gen ca dimensiune majoră	Numărul de participanți la prezentările proiectelor de cercetare asupra egalității de gen	REG Cadre universitare			x	x
Promovarea femeilor în organizarea instruirilor, și sau conducerii unor evenimente	Nr. instruirii Nr. evenimente	REG Cadre universitare		x	x	x
Recunoașterea instituțională a dizertațiilor și lucrărilor care au luat în considerare dimensiunea de gen (de exemplu, premii pentru teză de master/doctorat)	Premiat teză de master/doctorat	Manager REG Cadre universitare		x	x	x

Zona de intervenție 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen și a hărțuirii sexuale

Obiective Creșterea gradului de conștientizare a importanței egalității de gen, respectiv definirea limitelor și a conceptelor

Măsuri	Indicatori	Responsabili	2023	2024	2025	2026
Instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți sau gen), hărțuirea și hărțuirea sexuală	Nr. participanți la instruire	Manager REG RUNOSJ		x	x	x
Încurajarea raportării tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea de gen, violența bazată pe gen, hărțuirea sexuală	Număr de situații reale raportate și rezolvate	Manager REG	x	x	x	x
Consolidarea Codului de etică al CCBR cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Raport asupra Codului de etică revizuit din perspectiva combaterii violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală	Consiliul Etic		x	x	x
Campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în CCBR și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii	Campanie de conștientizare	Manager REG	x	x	x	x

Monitorizare și evaluare PEG

Planul pentru egalitatea de gen al Centrului Clinic de Boli Reumatismale „Dr. Ion Stoia” va fi implementat în următorii 4 ani și va fi disponibil tuturor angajaților prin postare pe internet și pe pagina web www.reumatologiedrstoia.ro. REG are funcție activă în promovarea SEG și implementarea PEG, urmând a colabora îndeaproape cu conducerea CCBR pentru identificarea și mobilizarea resurselor în vederea atingerii obiectivelor SEG și PEG.

Implementarea va fi atent monitorizată de REG, prin întâlniri anuale (sau mai frecvente în cazul în care sunt necesare) și va evalua periodic progresele făcute în implementarea PEG. În urma acestor întâlniri, dacă este necesar, vor fi propuse conducerii CCBR măsuri care să asigure atingerea obiectivelor PEG. Măsurile vor deveni parte a PEG în anul următor (sau ori de câte ori este nevoie).

În analiza datelor cu caracter personal furnizate de RUNOSJ, toate persoanele care au acces la aceste informații se obligă să respecte confidențialitatea informațiilor furnizate și să le prelucreze conform normelor GDPR .

Lista surselor utilizate

- Obiectivele pentru Dezvoltare Durabilă (Agenda 2030) <https://dezvoltaredurabila.gov.ro/web/obiective/odd5/>
- Comisia pentru egalitatea de gen a Consiliului Europei, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>
- EU FESTA - Probleme de gen în procesele de recrutare, numire și promovare – Recomandări pentru o aplicare sensibilă la gen a criteriilor de excelență, https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf
- Strategia UE pentru egalitatea de gen 2020-2025, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- Institutul European pentru Egalitatea de Gen, <https://eige.europa.eu>
- GARCIA – Maparea politicilor și practicilor organizaționale de muncă și viață, https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_worklife_policies_practices.pdf
- Orientări pentru utilizarea limbajului sensibil la gen în comunicare, cercetare și administrare, https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf
- Anexe generale Orizont Europa, https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-generalannexes_horizon-2021-2022_en.pdf
- Ghidurile Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

Abrevieri

SEG - strategia pentru egalitate de gen

PEG - planul pentru egalitate de gen

REG - responsabil pentru egalitate de gen

CCBR - Centrul Clinic de Boli Reumatismale „Dr. Ion Stoia”