**Παρενόχληση και βία στην εργασία**

Μέτρα και ρυθμίσεις του ν. 4808/21

**Πολιτική του Πανελλήνιου Συλλόγου Εφοδιαστών Πλοίων & Εξαγωγέων**



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ**

**ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

1. **Δήλωση Πολιτικής**

Η βία και παρενόχληση στην εργασία αποτελεί κεφαλαιώδους σημασίας ζήτημα, η αποτελεσματική αντιμετώπιση του οποίου συνιστά αναγκαία προϋπόθεση, όχι μόνο για την ομαλή και παραγωγική λειτουργία της επιχείρησης, αλλά και για την προαγωγή ευρύτερων κοινωνικών στόχων, όπως είναι η καταπολέμηση των κάθε μορφής διακρίσεων, ο σεβασμός στη διαφορετικότητα και η διασφάλιση της αξιοπρέπειας των ατόμων στον σύλλογο μας .

Η βία και η παρενόχληση στην εργασία συνιστούν όχι μόνο παραβίαση και κατάχρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αλλά αποτελούν και απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε έναν ασφαλή χώρο εργασίας χωρίς παρενόχληση και βία.

Είναι σημαντικό μέσα στον σύλλογο να λειτουργεί ένα σύστημα που θα επιτρέπει τόσο στα θύματα να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και τρόπους αντίδρασης όσο και στους υπόλοιπους να γνωρίζουν ποιος είναι ο κατάλληλος τρόπος χειρισμού τέτοιων καταστάσεων.

|  |
| --- |
| ΒΑΣΙΚΈΣ ΈΝΝΟΙΕΣ  |

**Βία και παρενόχληση**: Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Εκδηλώνονται είτε μεμονωμένα είτε κατ’ επανάληψη.

**Παρενόχληση** :Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

**Παρενόχληση λόγω φύλου** :Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που αναφέρονται στην έννοια της παρενόχλησης, με τη διαφορά όμως ότι αυτές συνδέονται αιτιωδώς με το φύλο. οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α’ 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α’ 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, ν. 3896/2010 καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

**Σεξουαλική παρενόχληση** :Νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

|  |
| --- |
| ΜΟΡΦΈΣ ΒΊΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΌΧΛΗΣΗΣ  |

Ο όρος βία και παρενόχληση καλύπτει ένα ευρύ φάσμα μη αποδεκτών συμπεριφορών και πρακτικών. Μπορεί να εκδηλωθεί δια ζώσης με διάφορες μορφές (σωματική, λεκτική, μη λεκτική, άμεση, έμμεση ή υπονοούμενη) ή να εκδηλωθεί στο διαδίκτυο. **Ενδεικτικά Σωματική:** Ανεπιθύμητο άγγιγμα, ανεπιθύμητη σωματική επαφή, ανεπιθύμητος ασπασμός, ανεπιθύμητος εναγκαλισμός, σωματική επίθεση, σωματική κακοποίηση, δολοφονία.

 **Λεκτική (γραπτή ή προφορική)**: Εκφοβισμός, απειλές, εχθρική συμπεριφορά, αδιάκριτες προσβλητικές ερωτήσεις για την προσωπική ζωή του ατόμου.

**Μη λεκτική βία** :Άσεμνες χειρονομίες, επίδειξη ανάρμοστου οπτικού υλικού σεξουαλικού περιεχομένου.

**Διαδικτυακή ή κυβερνο-παρενόχληση μέσω της τεχνολογίας και του διαδικτύου:** Απειλές, προσβολές, υβριστικά σχόλια, διαδικτυακός εκφοβισμός, διαδικτυακή καταδίωξη, τρολάρισμα, μίσος, αποστολή άσεμνων εικόνων.

Με την ψηφιακή εξέλιξη, τις τεχνολογίες και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, έχουν δημιουργηθεί νέα κανάλια μέσω των οποίων μπορεί να ασκηθεί βία και παρενόχληση. Κανάλια τα οποία, παρά το όποιο θεσμικό πλαίσιο, είναι αντικειμενικά πολύ δύσκολο να παρακολουθηθούν, με σημαντικότερη τη δυσκολία στον προσδιορισμό, και κατ’ επέκταση στην απόδειξη, των ορίων της “συναινετικής πράξης”. Είναι μια διάσταση που, όταν την επικαλούνται οι θύτες, φέρνει σε ακόμα δυσμενέστερη θέση τα θύματα

**Σεξουαλική βία και παρενόχληση**: Ανεπιθύμητα αγγίγματα και φιλιά, ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις, σεξουαλικά προσβλητικά σχόλια, αστεία, σεξουαλικές χειρονομίες, σχόλια για το ντύσιμο συναδέλφου, επίμονη παρακολούθηση (stalking), απειλές λόγω της μη ανταπόκρισης σε σεξουαλική δραστηριότητα, αδιάκριτες ερωτήσεις, επίμονες προσκλήσεις σε ραντεβού.

**Bullying (εκφοβισμός) και mobbing (ηθική παρενόχληση)**: Επαναλαμβανόμενη αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο ή ομάδα εργαζομένων που ενέχει κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά του, επαναλαμβανόμενα αρνητικά σχόλια, κριτικές, απομόνωση εργαζομένων, απόκρυψη πληροφοριών, ανάθεση εργασιών που δεν ταιριάζουν με τις δυνατότητες, δίνοντας αδύνατους στόχους και προθεσμίες, υπερβολική επιτήρηση ή υπερβολική παρακολούθηση, αναγκάζοντας τους εργαζομένους να εργάζονται άσκοπα, κλιμακούμενη διαδικασία περιθωριοποίησης και σταδιακής αποπομπής από την εργασία.

|  |
| --- |
| **ΤΙ ΔΕΝ ΣΥΝΙΣΤΑ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ** |

Δεν συνιστούν παρενόχληση οι διαφωνίες και οι τυχόν συγκρούσεις που συνήθως υφίστανται σε έναν χώρο εργασίας όπως και κάθε δικαιολογημένη και εύλογη ενέργεια της επιχείρησης και/ή των στελεχών της, η οποία συνδέεται με την άσκηση των καθηκόντων του εργαζομένου, στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και είναι σύμφωνη με τους κανόνες ευπρέπειας.

Ενδεικτικά:

• Ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνουν.

• Εποπτεία των εργαζομένων, σχετικά με τον καθορισμό των προσδοκιών απόδοσης.

• Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου.

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, οι διαφορετικές απόψεις, ο ανταγωνισμός ακόμα και οι αντιπαραθέσεις είναι χρήσιμα στοιχεία σε έναν εργασιακό χώρο, ενώ το mobbing χαρακτηρίζεται από δυσμενείς ενέργειες σε βάρος κάποιου και είναι αντιπαραγωγικό για όλους.

Παράλληλα, μια σύγκρουση δεν αποτελεί bulling, εάν το συμβάν αποτελεί ένα μεμονωμένο γεγονός ή εάν τα δυο μέλη που διαπληκτίζονται κατέχουν ίση «εξουσία».

**Ο ΠΣΕΠΕ** δεσμεύεται να παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον για όλους τους υπαλλήλους της, απαλλαγμένο από οποιασδήποτε μορφής βία και παρενόχληση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου ή της σεξουαλικής παρενόχλησης, τηρεί δε όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021. Η εταιρεία θα εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής για οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, θα αντιμετωπίζει όλα τα περιστατικά σοβαρά και θα διερευνά αμέσως τις σχετικές καταγγελίες. Απαγορεύεται αυστηρά οποιαδήποτε πράξη βίας ή παρενόχλησης στην εργασία.

Ο όρος “βία και παρενόχληση” στον χώρο της εργασίας αναφέρεται σε **απαράδεκτες πράξεις, μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ’ επανάληψη, οι οποίες αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει και την έμφυλη βία και παρενόχληση.** Ο όρος δε «έμφυλη βία και παρενόχληση» σημαίνει βία και παρενόχληση, που στοχεύουν σε άτομα λόγω του φύλου τους ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ’ εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

**2. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία**

α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που μπορεί να προκληθούν από συναδέλφους, ανώτερους στην ιεραρχία, εξωτερικούς συνεργάτες, εθελοντές. :

* Κίνδυνος επίθεσης που οδηγεί σε σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη
* Απόπειρα τραυματισμού, που οδηγεί σε σωματική βλάβη.
* Παρενόχληση ή εκφοβισμός που περιλαμβάνει την κατάχρηση σωματικής και ψυχολογικής δύναμης.
* Ανεπιθύμητη συμπεριφορά – λεκτική, μη λεκτική, οπτική, ψυχολογική ή

σωματική με βάση την ηλικία, την αναπηρία, την κατάσταση της υγείας, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη φυλή, το χρώμα, τη γλώσσα, τη θρησκεία ή άλλο καθεστώς που επηρεάζει αρνητικά την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών στην εργασία.

* Σεξουαλική παρενόχληση - ανεπιθύμητη συμπεριφορά που θα μπορούσε να εκληφθεί από το θύμα ως ταπείνωση, απειλή ή αδίκημα.
* Ψυχολογική παρενόχληση (bullying) που συνίσταται σε κακόβουλες, σκληρές ή εκδικητικές προσπάθειες ταπείνωσης ή υπονόμευσης του ατόμου.

β) Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να αναφέρουν οποιαδήποτε ενέργεια ή κατάσταση που παραβιάζει την παρούσα πολιτική. Οι προϊστάμενοι των τμημάτων οφείλουν να λαμβάνουν όλα τα ενδεδειγμένα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και να παρακολουθούν τέτοια περιστατικά ή μορφές συμπεριφοράς.

γ)Οποιοσδήποτε, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων του συλλόγου, των περιστασιακών εργαζομένων, των εργολάβων ή των επισκεπτών που παρενοχλούν κάποιον άλλο, θα ελέγχεται σύμφωνα με την παρούσα εσωτερική πολιτική.

δ) Οποιαδήποτε πράξη ή συμπεριφορά εργαζομένου παραβιάζει την παρούσα Πολιτική από εργαζόμενο του συλλόγου θεωρείται πειθαρχικό Παράπτωμα, τιμωρούμενο ανάλογα με την βαρύτητά του.

ε)Ο σύλλογος αναλαμβάνει σε τακτά χρονικά διαστήματα να ενημερώνει και ευαισθητοποιεί τους εργαζομένους για το περιεχόμενο της παρούσας πολιτικής, την διαδικασία διαχείρισης καταγγελιών, όπως και για τα απορρέοντα δικαιώματα και υποχρεώσεις τους. Αυτό θα επιτυγχάνεται με τακτική διοργάνωση ενημερωτικών συναντήσεων σε επίπεδο τμήματος, ή και ημερίδων με τη συμμετοχή του συνόλου του προσωπικού.

στ)Ο σύλλογος οφείλει να μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Για το σκοπό αυτό, θα λαμβάνονται τα κατά περίπτωση ενδεδειγμένα μέτρα και θα παρέχονται διευκολύνσεις στους εργαζομένους.

**3. Ορισμός προσώπου αναφοράς**

Ο σύλλογος οφείλει να ορίζει και ανακοινώνει κάθε φορά στους εργαζομένους συγκεκριμένο πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμο»), αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Στο πρόσωπο αυτό, οι εργαζόμενοι θα μπορούν να απευθύνονται για κάθε ζήτημα που αφορά την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής. Πρόσωπο αναφοράς ορίζεται ειδικότερα για την πρώτη εφαρμογή της παρούσης η Αγγελική Πετροπούλου , τμήμα γραμματειακής υποστήριξης (email info@ship-suppliers.gr).

**4. Διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

Σύμφωνα με τον νόμο, τα δικαιώματα των εργαζομένων που τυχόν υποστούν βία ή παρενόχληση είναι: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) υποβολή αίτησης για διενέργεια διαδικασίας εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελία εντός του συλλόγου σύμφωνα με όσα ακολουθούν.

**α.** Όλες οι καταγγελίες βίας ή παρενόχλησης θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και θα αντιμετωπίζονται με σεβασμό και εμπιστοσύνη. Κανείς δεν θα περιέλθει σε δυσμενή θέση εξ’ αιτίας της υποβολής τέτοιας καταγγελίας, ενώ απαγορεύονται κάθε μορφής αντίποινα σε βάρος του καταγγέλλοντος. Όλοι οι εμπλεκόμενοι στην διαδικασία εξέτασης καταγγελιών, θα πρέπει να τηρούν απόλυτη εμπιστευτικότητα και να διασφαλίζουν τα προσωπικά δεδομένα των θυμάτων και των καταγγελλομένων.

**β.** Όποιος υφίσταται πράξη ή συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης θα πρέπει να υποβάλει αναφορά εναλλακτικά και κατ’ επιλογήν του στον «Σύνδεσμο».

Οι αναφορές μπορεί να υποβάλλονται εμπιστευτικά, εγγράφως ή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο στο email info@ship-suppliers.gr

Όλες οι αναφορές λαμβάνουν αριθμό πρωτοκόλλου χαρακτηρίζονται ως ιδιαίτερα εμπιστευτικές και αντιμετωπίζονται με σεβασμό, εμπιστευτικά και χωρίς τον φόβο για αντίποινα προς οποιονδήποτε αναφέρει περιστατικό παρενόχλησης ή τέτοιας μορφής συμπεριφορά.

Ο Σύλλογος λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων του προσώπου και των πληροφοριών που αυτός/ή υπέβαλε, γνωστοποιώντας την ταυτότητά τους μόνο όπου απαιτείται από την ισχύουσα νομοθεσία ή όταν η γνωστοποίηση είναι αναπόφευκτη για τη διεξαγωγή αποτελεσματικής έρευνας και τη λήψη των κατάλληλων μέτρων. Επιπλέον, ο Σύλλογος δεσμεύεται να παρέχει συνεργασία και σχετικές πληροφορίες σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, εφ’ όσον ζητηθεί, κατά τη διερεύνηση περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

**γ.** Όλες οι αναφορές θα διερευνώνται έγκαιρα, διεξοδικά, αμερόληπτα και τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει αναφορές θα ενημερώνονται για την παραλαβή της αναφοράς και για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς τους.

Με την υποβολή κάθε αναφοράς και σε όσες περιπτώσεις υφίστανται περιστατικά βίας ή παρενόχλησης, ανάλογα με τη φύση και τη σημαντικότητα της περίπτωσης, ο αποδέκτης της αναφοράς συλλέγει περαιτέρω στοιχεία και προβαίνει κατά περίπτωση, σε συζήτηση των πραγματικών στοιχείων με το εμπλεκόμενο πρόσωπο για την αποσαφήνιση της κατάστασης. Έπειτα, σε συνεργασία με την Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού και τη συνδρομή της Νομικής Υπηρεσίας αξιολογείται εάν αυτή είναι ουσιώδης καθώς και το ενδεχόμενο επιρροής στη δραστηριότητα της εταιρείας.

Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία διασφαλίζει ότι η τελική απόφαση βασίζεται σε διαφανή και αμερόληπτα στοιχεία.

**δ.** Ο Σύλλογος επιφυλάσσεται να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας, κατά τα οριζόμενα στη σχετική νομοθεσία. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται. Εφόσον το περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης βίας, παρενόχλησης ή αντεκδίκησης επιβεβαιωθεί, μετά την έρευνα, ο Σύλλογος θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή και άλλες ενέργειες. Όπως ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

(α) πειθαρχικές κυρώσεις,

(β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,

(γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας,

(δ) δικαστικές ενέργειες. Σε κάθε περίπτωση ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινική ή αστική ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την ισχύουσα γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας. Περαιτέρω δε έχουν το δικαίωμα, εκτός από τη δικαστική προστασία, να προσφύγουν ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

*Η Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Παρενόχλησης στην Εργασία παρακολουθείται τακτικά και αναθεωρείται εφόσον απαιτηθεί.*

**ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΕΙΣ** : Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη, Τηλεφωνική γραμμή SOS 15900 (Yπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, SOS 15900@isotita.gr , Δίωξη Ηλεκτρονικού Εγκλήματος, 11188 Πληροφόρηση σε Θέματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης, κακοποίησης και εξουσιαστικής βίας και τις δράσεις καταπολέμησής τους. https://metoogreece.gr , 1110 Γραμμή Ενημέρωσης και Υποστήριξης – Περιφέρεια Αττικής ,100 σε περίπτωση που δεν μπορείς να μιλήσεις στείλε γραπτό μήνυμα (sms) στο 100 με ακριβή διεύθυνση, ονοματεπώνυμο και το είδος της επείγουσας ανάγκης.

**Πειραιάς**

**25/07/2024**