

**Comissió de Polítiques d'Igualtat de la Universitat de València****Data: 30 de juny de 2020****Reunió virtual****Horari: 10 a 12 hores****Persones assistents:**

<b>Nom</b>	<b>Centre o Servei</b>
<b>Elena Martínez</b>	Vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat
<b>Amparo Mañés Barbé</b>	Directora de la Unitat d'Igualtat
<b>Gabriela Moriana Mateo</b>	Directora Institut Universitari d'Estudis de les Dones
<b>Inmaculada Fuentes Durá</b>	Facultat Psicologia
<b>Iolanda Porcar i Boix</b>	Facultat Química
<b>Amparo Cervera Taulet</b>	Facultat Economia
<b>Anabel Forte</b>	Facultat Matemàtiques
<b>Pascuala García Martínez</b>	Facultat Física
<b>Fabiola Meco</b>	Facultat Dret
<b>Marisa Vázquez de Ágredos Pascual</b>	Facultat Geografia i Història
<b>Silvia Rueda Pascual</b>	ETS d'Enginyeria
<b>Gloria Segarra</b>	Facultat Medicina I Odontologia
<b>Inmaculada Verdeguer Aracil</b>	Facultat Ciències Socials
<b>Elena Cantarino</b>	Facultat Filosofia i CC Educació
<b>Gemma Espí</b>	Facultat de Fisioteràpia
<b>Begoña Pozo</b>	Facultat Filologia, Traducció i Comunicació
<b>Isabel Martínez Martínez</b>	Facultat Infermeria
<b>Miquel Oltra</b>	Facultat de Magisteri
<b>Encarna Canet Benavent</b>	Representació Sindical-stepv
<b>Silvia Arranz</b>	Representació Sindical-ugt
<b>Emilia Moreno de la Vieja</b>	Representació Sindical-cgt



<b>Maribel Belda</b>	Representació Sindical-ccoo
<b>Carmen Mifsut</b>	Representació Sindical-cgt
<b>M<sup>a</sup> Luisa Manzano</b>	Representació Sindical SATTUI
<b>Carmen Hernández Ortega</b>	Representació Sindical-csif
<b>Gloria Royo de León</b>	Representació Sindical-csif
<b>Laura Guzmán</b>	Representació del SEDI
<b>Sonia Rodríguez Llamas</b>	Cap d'iniciatives VR Igualtat
<b>Isabel Núñez Ruiz</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Pau Serrano i Magdaleno</b>	Unitat d'Igualtat
<b>Inés Soler Julve</b>	Unitat d'Igualtat

**Disculpen assistència:**

Consolació Adame, M<sup>a</sup> Dolores Mas, Belen Fouz, Noelia Ibarra, Pepe Ramírez i Mónica García

**1. APROVACIÓ DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ANTERIOR**

S'aprova l'acta de la reunió de la CPIUV del 26 de febrer de 2020.

**2. INFORME DE LA VICERECTORA**

La vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat, Elena Martínez, obre la sessió explicant com la situació excepcional en el context COVID-19 impacta en les polítiques universitàries i la sensibilitat que hi ha ara pels temes de conciliació després dels mesos de confinament amb la modalitat de treball a distància i les necessitats de cures i atenció a dependents més acusades que mai.

Presenta com actuacions més destacades:

- **La Guía de buenas prácticas para universidades: teletrabajo y conciliación corresponsable.** Elaborada des de la RUIGEU: <https://www.uv.es/ruigeu/es/banco-buenas-practicas/guia-universidades-covid-19.html>

Elaborada des de la Xarxa d'Unitats d'Igualtat de Gènere per a l'Excel·lència Universitària (RUIGEU) i publicada el 19 de juny de 2020. Dirigida a les universitats, ofereix recomanacions i mesures per a prevenir desigualtats i asimetries de gènere, que la



pandèmia de Covid-19 està agreujant. Les mesures proposades pretenen que el teletreball respongui a una conciliació corresponsable en l'àmbit universitari.

La corresponsabilitat de la conciliació implica que les responsabilitats s'han de compartir entre les parelles i en el si de les famílies, però també que són responsables de la conciliació la Universitat i les administracions públiques i que les xarxes de suport extenses poden així mateix contribuir a ella.

- **Programa eConcilia** dins de l'administració electrònica. L'objectiu seria que des de la plataforma online on tenim el nostre entorn d'usuari podem tenir tota la legislació i poder sol·licitar qualsevol permís relacionat amb la conciliació.
- L'impuls de **l'acció positiva a la carrera professional PDI** a les àrees més masculinitzades

III Pla d'Igualtat, acció 10. *Estudiar mesures d'acció positiva per a incorporar professores i dones d'escapes tècniques en àrees masculinitzades i facilitar que la maternitat no influisca negativament en la seua carrera professional*

- Informe per a reflectir estadísticament la infrarepresentació de dones PDI i PI en determinades àrees de coneixement i departaments.
- 27 departaments amb menys del 30% de dones en plantilla estable.
- 16 departaments amb menys del 30% de dones en plantilla temporal.
- A posteriori, encarregar estudi jurídic en profunditat que avale accions positives per a corregir patrons discriminatoris
- És important legitimar l'acció positiva sobre la base de demostrar la discriminació prèvia. No oblidem que també en el PAS hi ha sectors masculinitzats.
- **Nova Càtedra a la UV sobre Bretxa Digital de Gènere**, vinculada a l'Observatori de Bretxa Digital de la Comunitat Valenciana
  - Sota la direcció de Silvia Rueda Pascual, coordinadora del Programa Girls4STEM per a captació de talents de dones en carreres STEM.
  - Col·laboració des de l'observatori d'igualtat en la recopilació de dades, l'anàlisi i diagnòstic de la situació: diferències en l'accés i ús de la tecnologia per part de dones i homes.

Col·laboració amb la resta d'universitats valencianes

- UJI: Càtedra Bretxa Digital geogràfica
- UMH: Càtedra Bretxa Digital i ús de les TIC
- UPV: Càtedra Bretxa Digital i diversitat funcional
- UA: Càtedra Bretxa Digital Generacional.



- Està previst que s'aprove pròximament el **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y RESPUESTA ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTROS ACOSOS DISCRIMINATORIOS**

### 3. INFORME DE LA DIRECTORA DE LA UNITAT D'IGUALTAT

Amparo Mañés explica la gestió que ha realitzat la Unitat d'Igualtat en aquest període de crisi en la pandèmia COVID-19.

- El més important ha estat posar el focus en què es faci una **gestió de la crisi amb perspectiva de gènere**. Les cures, que tornen a recaure sobre les espatlles de les dones, agreujant les desigualtats de partida, en una situació amb falta de corresponsabilitat.
- Com ja veníem detectant en els **diagnòstics encarregats**, hi ha unes necessitats de conciliació evidents. Veure informes de les professores Alicia Villar i Sandra Obiol: <https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/conciliacio-responsabilitat/estudis-diagnostics-uv-1286137121319.html>
- **Recopilació normativa** estatal, autonòmica valenciana i la que han anat aprovant totes les universitats per a millorar els drets de conciliació del personal universitari.
- Vam estar treballant en propostes concretes de recomanacions en matèria de conciliació i corresponsabilitat que poguessin ser introduïdes en les diferents **instruccions elaborades per la gerència de la UV**.
- Intentem recollir **bones pràctiques** que la pròpia universitat hagués posat en marxa amb anterioritat, amb la intenció de dissenyar i difondre un banc de bones pràctiques, però donat el col·lapse actual no vam poder obtenir aquesta informació dels centres. Per això, mirem cap a fora a veure què estaven fent la resta d'universitats. Ens vam posar en contacte amb la Universitat de Màlaga, que coordinava el subgrup de treball en matèria de Conciliació dins de la sectorial d'igualtat i sostenibilitat de la CRUE.
- Decidim que el més útil era elaborar **una Guia**, que podria tenir més incidència que un banc de bones pràctiques que intuïem que només consultarien les unitats d'igualtat.
- Campanya **“Expertes en gènere de la UV analitzen l'impacte de la pandèmia de la Covid-19 en les dones”**
  - Inserció de vídeos i notícies setmanalment a la pàgina principal de la UV així com a les xarxes socials FB, Twitter, Instagram i Youtube: <https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/novetats/expertes-genero-universitat-valencia-analitzen-impacte-esta-tenint-actual-crisi-covid-19-dones-1285923358637/Novetat.html?id=1286126371995>



- Debat online: “La Nau de la Igualtat” **Teletrabajar, ¿ es conciliar?** Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=ld4OYrbUIB8&t=190s>
- **Acompanyament** a dones que pateixen violència masclista
- Difusió en la **web** i **xarxes socials** dels recursos propis i d'altres públics en matèria de prevenció de Violència Masclista i Conciliació i Corresponsabilitat.
- Hem treballat també en l'última versió del Protocol que comentava Elena.

### Intervencions persones assistents

- Pascuala García (Fac. Física)

Traslada la seua preocupació respecte a la guia, comenta que fins que l'èxit professional no incorpore de cap manera les qüestions vinculades a les cures, no aconseguirem el que volem. Proposa modificar el redactat de la Guia on es parla de “pal·liar els efectes negatius que les responsabilitats de cura poden tindre en la ciència”. Eixa NO és la ciència que volem.

Resposta: En la Guia ens referim als efectes negatius en la carrera professional, no en la ciència. Hauríem de modificar el redactat si no queda clar.

La clau està en com quede la actual proposta de Llei on la cura de la vida puga quedar en el centre. Tens tota la raó: la universitat i la ciència han d'incorporar les cures.

- Intervenció M<sup>a</sup>Luisa Manzano (Sattui)

El tema de la conciliació han volgut vincular-lo a nivell institucional amb la modalitat de teletreball. Des de Sattui ho han denunciat, han fet arribar una carta al Ministeri de Treball perquè es desvincule d'entrada la idea del teletreball amb la conciliació.

Està clar que hi ha moltes renúncies de les dones en la carrera investigadora . Si s'amplien els terminis per a presentar mèrits, no els estem fent cap favor perquè poden terminar perjudicades.

Resposta: l'últim real decret recull la possibilitat de teletreball per a persones en situació vulnerable, però hi han més situacions que haurien d'incorporar. S'ha de repensar el model global, amb perspectiva de gènere, de la vulnerabilitat, i del mediambient i la sostenibilitat. Qualsevol acció positiva ha de tindre en compte aquestes perspectives. És el moment de poder parlar amb més força de tots aquests temes. Si en la urgència les normes han incorporat excepcions per a atendre la vulnerabilitat, també poden incorporar la perspectiva de la conciliació i corresponsabilitat.

Instrucció de Gerència: Incorporació a la presencialitat del PAS entre el 33 i 50% del personal. Ens crida l'atenció que es parle de “tornar a la feina”, quan no hem parat de treballar en tots aquests mesos, el teletreball és una eina molt potent i l'hem aprofitada en aquesta situació excepcional.

- Carmen Hernández (CSIF)



Avantprojecte de Llei per a regular el Teletreball. Serà positiu perquè permet la flexibilització horària, des d'una modalitat voluntària. La universitat amb la tornada a la presencialitat, ha estat especialment sensible a la problemàtica de conciliació. La nova instrucció de gerència ha deixat en mans de responsables de Servei que tinguin més o menys en compte les necessitats de conciliació del seu personal.

Resposta: Necessitem aquest marc legal superior que ordene aquestes qüestions. El que s'ha fet en la UV és basar-se en el Reial decret existent, però efectivament deixant un marge de decisió a caps de Servei.

- Anabel Forte (Fac. Matemàtiques)

En el confinament, una de les coses que ha resultat esgotador ha estat tenir que llegir emails llarguíssims amb instruccions de gerència també llargues, amb un llenguatge jurídic que no sempre resulta fàcil d'interpretar.

En la web de Bones Pràctiques: trobem també enllaços amb normatives d'altres universitats

Demana que es dissenyin algun tipus d'infografies o Guia breu per a facilitar conèixer la informació i drets sense tenir que llegir tants documents.

#### **4. CAMPANYA “BLOCK AL MASCLISME”**

La Unitat d'Igualtat de la Universitat de València presenta la iniciativa “Block al masclisme” per denunciar el tracte no respectuós i abusi cap a les dones en les xarxes socials i entorn digitals.

Durant la pandèmia, les classes en línia han incrementat el flux de persones joves en la xarxa. Diversos estudis i mitjans de comunicació s'han fet ressò de l'augment del ciberassetjament durant el temps de confinament generat per l'emergència sanitària produïda per la pandèmia de la Covid-19.

La iniciativa que presenta la Unitat d'Igualtat recull una sèrie d'exemples reals de situacions de ciberassetjament. Són experiències viscudes per estudiantes a través de les xarxes socials

Professores i professors de la Universitat de València posen cara a aquesta campanya de denúncia per tal d'oferir pautes clares de comportament amb exemples de conductes que no són tolerables

Inserció de vídeos en Facebook, Twitter o Instagram amb les frases o els exemples de casos reals de ciberassetjament.

Invitació a que tota persona que vulga pugui sumar-se a participar en aquesta campanya, parlant d'assetjament a dones i a totes les persones que defensen el feminisme.

#### **Intervencions de les persones assistents**

- Amparo Cervera (Fac. Economia)



Sobre la campanya que es presenta, des de l'àrea de recerca de mercats i comportament del consumidor, llança algunes idees per si resulten útils en aquest fòrum multidisciplinar tan enriquidor.

Faria més ambiciosa la campanya, no sols de denúncia, sinó amb intenció de canviar actituds, hàbits, com a les campanyes contra el consum de drogues. Si existeix algun tipus d'estudi sobre actituds del nostre estudiantat, col·lectiu jove però amb un nivell educatiu específic. Conèixer quina és la seua actitud, és important conèixer molt bé a qui et dirigeixes i quin és el llenguatge adequat perquè el missatge els arribe.

A la biblioteca de Ciències Socials, hi havia un problema amb el maltractament dels llibres. Es va detectar que hi havia un problema darrere molt polític perquè no s'espantava qualsevol llibre, sinó els que tenien un tipus de contingut ideològic. La resposta d'estudiants va ser que l'única cosa que podia funcionar era el càstig.

Donada la gravetat de la situació en la qual estem, s'està generant un caldo de cultivo especialment greu (han sorgit partits polítics d'extrema dreta en el congrés) respecte als atacs al pensament feminista.

És important saber quin és l'estat de l'art ara mateix entre els nostres estudiants? Com arribem a l'emoció dels estudiants perquè vegin que aquest tema va amb ells i amb elles? Moltes vegades organitzem actes amb molta inversió de temps i recursos i no sempre aconseguim arribar a qui volem, als nostres estudiants. L'ideal seria saber a posteriori si la campanya ha generat algun tipus de resposta emocional i/o comportamental.

Resposta: Importància de la coeducació en nivells anteriors a la universitat. S'agraeix l'aportació des d'un altre àmbit de coneixement, és benvinguda qualsevol col·laboració amb la Unitat d'Igualtat per a aportar l'experiència i coneixement de totes.

- Encarna Canet

Denuncia la gravetat del ciberassetjament en xarxes amb insults com el de "feminazi"

## **5. BENVINGUDA A LA IGUALTAT 2020. ACTIVITATS PREVISTES EN ENTORN ONLINE: PÍNDOLAS CLOWN + TALLERS SOBRE XARXES I CIBERASSETJAMENT**

Benvinguda a la Universitat de València per la Igualtat **Curs 2020-2021**

No podrà ser la benvinguda que ens haguera agradat en una situació normal, però anem a fer una adaptació al format online de tota la proposta.

- Masculinitats igualitàries
  - És un dels eixos que ens pertocuen com a universitat en el compliment del Pacte autonòmic contra la Violència de Gènere.
  - Taller online de Masculinitats a càrrec de Juan Antonio Rodríguez del Pino, en La Nau dels Estudiants i les Estudiants
  - Difusió en xarxes del Decàleg de la masculinitat igualitària a la UV





- Prevenció de la violència masclista
  - Píndoles audiovisuals sobre relacions respectuoses entre dones i homes en format clown “Hij@s de Augusto” basades en el Codi de Bones Practiques de la UV
  - Tallers online de prevenció del ciberassetjament masclista amb Fani Grande (bloqueaire experta en comunicació).

Ens queda pendent definir **les sessions d'acollida** (assignatures de participació, etc. i poder projectar el vídeo de presentació de la Unitat d'Igualtat: <https://www.youtube.com/watch?v=wFtnFyPlwQE#action=share>)

Us invitem a compartir amb nosaltres si podeu identificar el professorat que imparteix aquestes assignatures per tal de contactar-los i demanar-los que penjen a l'aula virtual el vídeo y presentació dels Espais Violeta.

## 6. ESPAIS VIOLETA: ACOMPANYAMENT A VÍCTIMES DURANT LA CRISI SANITÀRIA I PREVISIONS PER AL CURS VINENT

### La prioritat: l'atenció a les persones

- Suport psicològic i àmplia disponibilitat telefònica de la psicòloga, establint desviament de telefonades del número institucional de l'Espai Violeta, així com disponibilitat per WhatsApp.
- Telefonades periòdiques a les usuàries que estan en actiu al programa, especialment aquelles que es troben en situacions més vulnerables (convivència amb el maltractador o quadres greus d'estrès posttraumàtic/ episodis d'ansietat, etc.)
- Provisió de Materials de suport psicològic personalitzat per a les persones que ho necessiten (explicació de tècniques, material audiovisual, apps, etc)
- Continuació de la mediació en tràmits d'exempció de taxes i negociació de terminis de presentació de treballs i exàmens, per a les alumnes que ho necessiten.
- Coordinació amb **la Cap d'Iniciatives per a la violència de masclista**, especialment per formalitzar tràmits i orientacions legals. El paper que ha tingut **Sonia Rodríguez** ha sigut clau en aquest acompanyament en totes les gestions que demanaven les estudiantes afectades per la violència masclista que atenem des de la Unitat
- Seguiment dels casos oberts de les denúncies ja en procés d'assetjament o comportament no respectuós cap a les dones.
- Sessions grupals online per a les usuàries del programa: han constituït una importantíssima eina de suport.

### Formació i accions del voluntariat d'estudiants





- Formació online del voluntariat, mitjançant l'ús de part del material audiovisual del nostre curs online (els mòduls de Psicologia i violència masclista), complementat amb altres referències. S'han fet sessions formatives per treballar el material i arregar propostes, especialment per a les campanyes de difusió.
- Les voluntàries varen substituir els passa-clases previstos per re-enviaments del ppt de l'Espai Violeta als grups de classe per WhatsApp.
- Recolzament de difusió de campanyes informatives en matèria de violència de gènere a les xarxes durant el confinament: recursos institucionals d'atenció a víctimes.
- Participació en preparació de la campanya de prevenció de la ciberviolència masclista, aportant exemples i propostes.

#### **Per al curs 2020-21: Consolidació de l'Espai Violeta com a eina de lluita contra la violència masclista a la nostra Universitat**

- Reforçar i millorar el servei d'atenció individual i grupal
- Dissenyar un protocol de coordinació de la Unitat d'Igualtat i el Servei de Seguretat de la Universitat de València. En breu estarà enllestit.

#### **Suport psicològic i assessorament jurídic i acadèmic**

- Continuar la campanya de difusió i visibilització de l'Espai Violeta, incidint en l'espai virtual.
  - Festa de Benvinguda
  - Assignatures introductòries als diferents estudis
- Reprendre la formació de la xarxa de personal col·laborador (PAS i PDI) que va quedar en parada tècnica amb la Covid.
- Enfortir l'oferta de formació per al voluntariat estudiant i consolidar grups actius als campus (acompanyaments, campanyes de difusió, punts violeta a les festes, etc).
- Dissenyar i impartir mòduls formatius pràctics per al personal que treballa als punts d'accés dels centres (consergeries, servei de seguretat)
- Presentar un pla d'activitats específiques en torn al 25N, enguany centrat en la Ciberviolència Masclista.

#### **Intervencions de les persones assistents**

- Gabriela Moriana



- A les dones i estudiantes que pateixen violència no els agrada que les diuen víctimes, a més, no és un concepte útil metodològicament. La paraula “víctima” em sembla que només és útil en l'àmbit jurídic.
- Així mateix, propose canviar l'expressió “Violència de gènere” per “violència masclista”

Resposta: Des de la Unitat d'Igualtat, estem totalment d'acord amb els canvis terminològics que proposes. Tindrem més cura a l'hora de referir-nos a les dones que pateixen o han patit qualsevol tipus de violència masclista.

- M<sup>a</sup> Luisa Manzano
  - Hauríem de plantejar-nos intervindre a nivell d'estudiantat. Des de Bolonya, la lluita sindical ha estat aconseguir que s'incloueren en els plans d'estudi de les titulacions assignatures de gènere. Però sempre estem les mateixes persones i els missatges no arriben a la resta de la institució.
  - Seria important aconseguir la transversalitat del tema de la igualtat i el respecte a les dones amb algun tipus d'activitat obligatòria dins dels graus, no només amb campanyes que la gent no sensibilitzada no farà cas.
- Gabriela Moriana

Contestant al que diu la companya, la llei obliga a introduir la igualtat de gènere en la formació en tots els nivells.

- Propose fer un seguiment a la universitat des de la Unitat d'Igualtat per a denunciar l'incompliment de la llei en aquesta matèria.
- Propose a l'estudiantat del Màster en Gènere i Polítiques d'Igualtat la possibilitat de fer pràctiques amb vosaltres als Espais Violeta.
- Emilia Moreno

A aquest perfil ideològic d'extrema dreta que està creixent en la nostra societat i que tenim dins de la universitat, no li arribaran els missatges d'aquesta campanya. Seria imprescindible que el professorat utilitze la seua autoritat.

## 7. ESTUDIS D'INSERCIÓ LABORAL DE TITULADES I TITULATS

Us invitem a llegir i compartir els estudis d'inserció laboral dels Graus (entrevistes a graduats i graduades entre 2014 i 2016), dels quals han publicat informes específics amb perspectiva de gènere: [Informe complet amb dades desagregades per sexe](#)



Informes específics per cada titulació amb una infografia penjada a les fitxes de tota l'oferta de graus de la UV: <https://www.uv.es/uvweb/universidad/es/estudios-grado/oferta-grados/oferta-grados-1285846094474.html>

- ▶ Grau de [Sociologia](#) (bretxa salarial: les dones entrevistades cobren un 28% menys que els homes)
- ▶ Grau de [Ciències de l'Activitat Física i l'Esport](#) (bretxa salarial: les dones entrevistades cobren un 38,6% menys que els homes)
- ▶ Grau d'[Enginyeria Informàtica](#) (bretxa salarial: les dones entrevistades cobren un 19,8% menys que els homes)
- ▶ Grau en [Història](#) (bretxa salarial: els homes entrevistats cobren un 21,3% menys que les dones)
- ▶ exemple [Medicina](#) (bretxa salarial: els homes entrevistats cobren un 4% menys que les dones)
- ▶ Grau en [Química](#) (bretxa salarial: les dones entrevistades cobren un 13,6% menys que els homes)

## 7. TORN OBERT DE PARAULES

- Silvia Rueda presenta la Càtedra, apuntant que és de totes i tots a la UV. Demana tota la col·laboració possible.
- Agraïment d'Amparo Mañés a totes les persones que han col·laborat amb la Unitat d'Igualtat des de les Comissions d'Igualtat en els centres.
- Agraïment d'Elena a tot l'equip de la Unitat d'Igualtat
  - al treball de gestió que realitzen M<sup>a</sup>Luz i Pilar
  - a les tècniques d'igualtat, Inés i Pau, per tirar endavant els projectes
  - a Isabel Núñez i Sonia Rodríguez, per posar en marxa els Espais Violeta i realitzar les atencions a dones que han sofert violència masclista
  - a la directora, Amparo Mañés, alma matter de la Unitat d'Igualtat
  - a Jesús Ibáñez, director del Servei de Seguretat, que és una peça fonamental amb la qual comptem i col·laborem en l'atenció a dones que sofreixen violències masclistes.
  - a Silvia Rueda, coordinadora del Programa Girls4STEM per a captació de talents de dones en carreres STEM i directora de la nova Càtedra de Bretxa Digital de gènere

No havent-hi més assumptes a tractar, la sessió es tanca a les 12:15.



La secretària  
Inés Soler Julve  
Tècnica de la Unitat d'Igualtat

Vist i plau  
Amparo Mañés Barbé  
La directora de la Unitat de Igualtat

ESBORRANY