



SATBAYEV  
UNIVERSITY



SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS

# ПОЛИТИКА РАВЕНСТВА, РАЗНООБРАЗИЯ И ИНКЛЮЗИИ (EDI)

---

## ПРЕДИСЛОВИЕ

**1 РАЗРАБОТАНА** Проектным офисом по Целям устойчивого развития – поддержки и сопровождения инклюзивного образования НАО «Казахский национальный исследовательский технический университет имени К.И. Сатпаева»

### 2 СОГЛАСОВАНА

Член Правления – Проректор по административной, социальной и воспитательной работе

«5» 03 2026 г.



С. Шалабаев

Корпоративный секретарь

«5» 03 2026 г.

Т. Абуkenов

Директор HR службы

«5» 03 2026 г.

А. Беисова

Руководитель Проектного офиса по Целям устойчивого развития – поддержки и сопровождения инклюзивного образования

«5» 03 2026 г.

Г. Буршукова

**3 ВВЕДЕНО** взамен редакции №1 от 01.03.2023

**4 СРОК ПЕРВОЙ ПРОВЕРКИ**

**5 ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ**

2029 год

**3 года**

# ПОЛИТИКА РАВЕНСТВА, РАЗНООБРАЗИЯ И ИНКЛЮЗИИ SATBAYEV UNIVERSITY

## I. ВВЕДЕНИЕ

### 1.1 Цель

Satbayev University (далее — «Университет») привержен обеспечению такой образовательной, трудовой, исследовательской и социальной среды, в которой все члены университетского сообщества, включая лиц с инвалидностью и особыми образовательными потребностями, пользуются достоинством, справедливым отношением и уважением. Университет ценит разнообразие и стремится обеспечить полную инклюзию всем студентам, работникам, кандидатам, посетителям, подрядчикам, получателям услуг и партнерам, чтобы каждый чувствовал принадлежность к университетскому сообществу и имел равные возможности для реализации своего потенциала.

Настоящая Политика определяет приверженность Университета принципам равенства, разнообразия и инклюзии (EDI), запрещает дискриминацию, домогательства, проявления буллинга, газлайтинга, боссинга, моббинга, сталкинга, эйджизма, сексуальные домогательства и ответные неблагоприятные меры, а также устанавливает обязанности и процедуры, посредством которых эти обязательства будут реализовываться.

### 1.2 Правовая основа

Настоящая Политика толкуется и применяется в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «Об образовании», Законом Республики Казахстан от 26 июня 2021 года № 56-VII ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам инклюзивного образования», Законом Республики Казахстан «О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан», Законом Республики Казахстан «Об архитектурной, градостроительной и строительной деятельности в Республике Казахстан», строительными нормами Республики Казахстан (СН РК 3.06-01-2011 «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения», СП РК 3.06-101-2012 «Проектирование зданий и сооружений с учетом доступности для маломобильных групп населения» и иными нормативными документами в сфере создания безбарьерной и инклюзивной среды), приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30.12.2020 года №22003 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 30.10.2018 года №595 «Об утверждении Типовых правил деятельности организаций высшего и послевузовского образования», приказом Министра науки и высшего образования Республики Казахстан от 05.12.2024 года №4 «Об утверждении квалификационных требований, предъявляемых к образовательной деятельности организаций, предоставляющих высшее и (или) послевузовское образование, и перечня документов, подтверждающих соответствие им», Законом Республики Казахстан от 01.07.2024 года №103-VIII ЗРК «О науке и технологической политике», Законом Республики Казахстан от 18.11.2015 года №410-V ЗРК «О противодействии коррупции» и иными применимыми нормативными правовыми актами и внутренними актами Университета. Университет вправе устанавливать стандарты, превышающие минимальные требования законодательства, в целях развития инклюзивного академического сообщества.

### 1.3 Сфера действия Политики

Настоящая Политика распространяется на:

а) всех соискателей на работу, работников, научно-педагогических работников, исследователей, руководителей, временных работников, стажеров и иных лиц, работающих в Университете или от его имени;

б) всех поступающих, обучающихся, практикантов и участников академической или внеучебной деятельности Университета;

в) всех посетителей, подрядчиков, поставщиков, консультантов, получателей услуг, гостей, выпускников при их участии в деятельности Университета, а также партнерские организации, взаимодействующие с Университетом.

Настоящая Политика применяется к подбору и найму персонала, приему и зачислению, преподаванию и обучению, оцениванию, исследованиям, карьерному росту и продвижению, обучению и развитию, условиям труда, поддержке студентов, обеспечению доступности, услугам кампуса, цифровой и физической доступности, мероприятиям, коммуникациям и внешним партнерствам.

#### **1.4 Руководящие принципы**

Университет руководствуется следующими принципами:

- а) равенство возможностей и справедливое отношение;
- б) уважение человеческого достоинства;
- в) инклюзия и чувство принадлежности к сообществу, включая создание безбарьерной физической, цифровой и учебной среды;
- г) доступность и устранение ненужных барьеров для маломобильных групп населения и лиц с особыми образовательными потребностями;
- д) прозрачность, подотчетность и развитие на основе данных;
- е) общая ответственность всех членов университетского сообщества.

#### **1.5 Консультирование и пересмотр**

Эта политика была разработана в консультации с Центром по вопросам равенства, разнообразия и инклюзивности и другими группами заинтересованных сторон, в том числе: исполнительными советами и представительными органами сотрудников и студентов.

## **II. ЗАЯВЛЕНИЕ О ПРИВЕРЖЕННОСТИ**

### **2.1 Университет обязуется:**

- а) обеспечивать образовательную, трудовую и социальную среду, свободную от дискриминации и всех форм нежелательного поведения, включая, домогательств, проявления буллинга, газлайтинга, боссинга, моббинга, stalkingа, эйджизма, сексуальных домогательств и ответных неблагоприятных мер;
- б) содействовать равному доступу к возможностям, ресурсам и поддержке;
- в) активно выявлять и по возможности устранять барьеры, ограничивающие участие, продвижение или успешность любых членов университетского сообщества;
- г) предоставлять разумное приспособление и меры по обеспечению доступности в соответствии с применимым законодательством и процедурами Университета;
- д) продвигать инклюзивные подходы в преподавании, обучении, исследованиях, лидерстве и предоставлении услуг;

е) принимать соразмерные меры, основанные на данных, для устранения устойчивой недостаточной представленности или неблагоприятного положения, если это допускается законодательством;

ж) обеспечивать доступность соответствующей информации, услуг и коммуникаций в доступных форматах(включая альтернативные форматы для лиц с инвалидностью);

з) рассматривать жалобы справедливо, своевременно и в соответствии с применимыми процедурами;

и) отслеживать реализацию настоящей Политики и отчитываться о достигнутом прогрессе в области равенства, разнообразия и инклюзии.

## **2.2 Ожидания от сообщества**

Университет ожидает, что все члены его сообщества будут вести себя уважительно, способствовать формированию инклюзивной среды и соблюдать настоящую Политику и связанные с ней процедуры.

## **2.3 Академическая свобода и уважительное поведение**

Ничто в настоящей Политике не ограничивает законную академическую деятельность, добросовестную дискуссию, основанную на фактах, или свободу выражения мнений, осуществляемую уважительным образом и в соответствии с кодексами поведения Университета. Дискриминация, домогательства, запугивание и оскорбительное поведение не защищаются принципами академической свободы или свободы выражения мнений

## **III. ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

Термины, используемые в настоящей Политике, определены в Приложении 1. В их число входят, помимо прочего: EDI (Equality, Diversity, Inclusion), маломобильные группы населения, дискриминация, домогательства (включая сексуальные домогательства и иные формы нежелательного поведения), формы психологического давления и преследования (включая буллинг, моббинг, боссинг, газлайтинг, stalking), эйджизм, меры неблагоприятного воздействия (реталиация), а также обеспечение доступности среды, предоставление разумных условий (адаптаций), необходимых для реализации равных возможностей, универсальный дизайн обучения (UDL).

## **IV. РАВЕНСТВО, РАЗНООБРАЗИЕ И ИНКЛЮЗИЯ В СФЕРЕ ТРУДА**

### **4.1 Подбор и найм персонала**

Университет обеспечивает справедливость, прозрачность основываясь на принципах меритократии, разумного сочетания внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов, результативности предыдущей работы, доказывающей и позволяющей с уверенностью предположить эффективность и успешность его работы в новой должности, профессиональных качествах, релевантном опыте работы и достижениях в профессиональной области, соответствии требованиям, предъявляемыми приказами ведомственных министерств, законодательными актами и квалификационными требованиями к должностям в процессах подбора и найма персонала, свободных от дискриминации по гендерному, расовому, национальному, социальному признаку, по вероисповеданию и политическим убеждениям. Университет при подборе и найме персонала также учитывает принципы инклюзии, обеспечивая разумные приспособления на этапе отбора и адаптации новых сотрудников, включая лиц с инвалидностью

Университет обязуется использовать объективные критерии отбора, в соответствии с Квалификационными требованиями к должности

## **4.2 Рекрутинговая реклама**

В отношении рекламы о приеме на работу Университет должен предоставить квалификационные требования сотрудников, в которых указаны обязательные, существенные и желательные требования, навыки, знания, опыт и компетенции для каждой должности. Общие квалификационные требования к должности определены в Квалификационных требованиях к должностям работников КазНИТУ им К. И. Сатпаева, разработанными в соответствии с «Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих» (приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30.12.2020 года №22003 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих») и «Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих» (приказ Заместителя Премьер-Министра-Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 01.09.2023 года №364 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих»).

## **4.3 Ответственность руководителей и HR Служба**

Руководители и HR Служба играют ведущую роль во внедрении настоящего раздела, консультировании по вопросам справедливой трудовой деятельности

# **V. РАВЕНСТВО, РАЗНООБРАЗИЕ И ИНКЛЮЗИЯ В ОБРАЗОВАНИИ И ПРЕДОСТАВЛЕНИИ УСЛУГ**

## **5.1 Прием и доступ**

Процедуры приема и зачисления должны быть справедливыми, прозрачными и свободными от дискриминации. Университет стремится расширять доступ и снижать барьеры для поступления талантливых абитуриентов из недостаточно представленных или социально уязвимых групп.

## **5.2 Расширение участия**

Университет облегчает доступ к программам для учащихся из недостаточно представленных групп. Он будет реализовываться посредством различных мероприятий по набору и информационно-просветительской деятельности, включая комплексную программу обучения на протяжении всей жизни, предлагающую альтернативные пути развития, и ее политику признания предшествующего обучения. Университет предлагает ряд услуг для учащихся, чтобы поддержать учащихся во время их академического прогресса и помочь им достичь успешных результатов по своим программам.

## **5.3 Преподавание, обучение, оценивание и исследования**

Университет поддерживает инклюзивные подходы к разработке образовательных программ, преподаванию, научному руководству, оцениванию, исследовательской практике и участию в академической жизни. Академические подразделения должны принимать разумные меры для обеспечения уважительной, доступной и поддерживающей разнообразные взгляды и потребности образовательной и исследовательской среды, включая применение принципов универсального дизайна обучения (UDL), использование вспомогательных технологий, дифференцированных методов преподавания и адаптацию материалов для студентов с особыми образовательными потребностями.

## **5.4 Поддержка студентов и доступность**

Университет предоставляет услуги по поддержке студентов на инклюзивной и доступной основе. Студенты с инвалидностью или иными подтвержденными потребностями имеют право на разумное приспособление и поддержку в соответствии с применимыми

процедурами. Университет развивает систему комплексного психолого-педагогического и социального сопровождения лиц с особыми образовательными потребностями, включая услуги тьюторов, сурдопереводчиков и специалистов по инклюзивному образованию. Университет обязан ясно и в доступных форматах информировать о возможностях получения поддержки.

### **5.5 Внешние заинтересованные стороны и партнерства**

Университет ожидает от подрядчиков, поставщиков, поставщиков услуг и партнерских организаций, участвующих в деятельности Университета, соблюдения принципов настоящей Политики. Соответствующие договоры, соглашения и партнерские документы должны, при необходимости, отражать это требование.

### **5.6 Обратная связь и постоянное совершенствование**

Университет будет систематически получать обратную связь от студентов, работников, получателей услуг и партнёров для выявления барьеров, улучшения услуг и поддержки постоянного развития практик в области равенства, разнообразия и инклюзии.

#### **Виды обратной связи:**

- анонимные опросы и анкеты (ежегодные и тематические);
- фокус-группы и встречи с представителями студенческих и сотрудниковских организаций;
- прямые обращения через официальные каналы (электронная почта, горячая линия, система электронного документооборота);
- обратная связь через Центр по вопросам равенства, разнообразия и инклюзии/ HR службу;
- анализ жалоб и предложений, поступивших в рамках процедуры сообщения о нарушениях.

#### **Процедура получения и рассмотрения обратной связи:**

1. Лицо подаёт обратную связь в любой удобной форме (анонимно или с указанием данных).
2. Ответственный орган (Центр EDI или уполномоченное подразделение) регистрирует обращение в течение 3 рабочих дней.
3. Обратная связь анализируется в течение 15 рабочих дней (при необходимости сложной проверки – до 30 календарных дней с обязательным уведомлением заявителя о продлении срока).
4. Заявитель получает письменный ответ (по электронной почте, через личный кабинет или в бумажном виде по запросу) с информацией о результатах рассмотрения, принятых или планируемых мерах.
5. Если обратная связь содержит признаки нарушения Политики, она передаётся в процедуру рассмотрения жалоб (раздел 6.3).
6. Результаты анализа обратной связи ежегодно обобщаются в отчёте о реализации Политики и учитываются при планировании мероприятий по EDI.

### **5.7 Содействие равенству, разнообразию и интеграции в сфере услуг**

Университет продолжает разрабатывать системы для сбора и анализа широкого спектра информации, касающейся равенства, разнообразия и инклюзивности в отношении учащихся, сотрудников и пользователей услуг. Этот процесс должен выявить слабые места и препятствия для участия, а также оценить прогресс.

Каждая область, которая предоставляет услугу (академическую, студенческую или другую), несет ответственность за обеспечение инклюзивности предоставления услуг и за определение стратегий для устранения любых потенциальных препятствий для участия учащихся или пользователей услуг. Области обслуживания должны сообщать о реализации этой политики в своих процессах отчетности и проверки.

## **VI. РЕАЛИЗАЦИЯ, СООБЩЕНИЕ О НАРУШЕНИЯХ И ПЕРЕСМОТР**

### **6.1 Управление и ответственность**

Обеспечение равенства и доступности в университете регулируется и осуществляется в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами университета.

Каждое подразделение Университета несет ответственность за обеспечение того, чтобы предоставляемые ими услуги соответствовали обязательствам EDI, изложенным в настоящей политике. Особое внимание уделяется обеспечению инклюзивной среды и доступности во всех процессах и услугах

Все сотрудники играют определенную роль в реализации этой политики. Группа руководства Университета играет особую роль в обеспечении того, чтобы принципы и обязательства, изложенные в настоящей политике, соблюдались и внедрялись в стратегии, политику, процедуры и практику Университета.

Все учащиеся, пользователи услуг и другие лица, ведущие дела с университетом, должны сотрудничать в реализации этой политики. Все внешние деловые контракты должны отражать это требование.

Конкретные цель реализации этой политики включена в будущее стратегическое планирование Университета.

HR служба отвечает за регулярный обзор реализации этой политики и за любые поправки к ней.

### **6.2 Коммуникация и обучение**

Университет обеспечивает информирование о настоящей Политике и предоставляет необходимые разъяснения и рекомендации для ее эффективной реализации.

### **6.3 Сообщение о проблемах и подача жалоб**

Любому лицу, которое столкнулось с поведением, способным нарушать настоящую Политику, либо стало свидетелем такого поведения, рекомендуется обратиться за консультацией, поддержкой или подать сообщение через соответствующий канал Университета. Университет обеспечивает наличие четких процедур для:

- а) получения неформальной консультации и поддержки;
- б) сообщения о проблеме;
- в) подачи формальной жалобы;
- г) передачи вопроса в соответствующую дисциплинарную процедуру в отношении работника или студента;
- д) предоставления поддерживающих мер, когда это необходимо.

### **6.4 Справедливое разбирательство и защита от ответных мер**

Сообщения и жалобы рассматриваются своевременно, справедливо, деликатно и конфиденциально в соответствии с применимыми процедурами Университета.

Сроки рассмотрения:

- Первичная регистрация и предварительная оценка – в течение 3 рабочих дней.
- Полное рассмотрение (включая сбор информации и принятие решения) – в течение 15 рабочих дней со дня регистрации.
- В случае необходимости дополнительной проверки, опроса свидетелей или сложного анализа срок может быть продлён однократно до 30 календарных дней с обязательным письменным уведомлением заявителя и лица, в отношении которого подана жалоба.

Ответные неблагоприятные меры (реталиация) в отношении любого лица, которое подало сообщение, участвовало в расследовании или обратилось за поддержкой, строго запрещены и сами по себе являются дисциплинарным нарушением.

### **6.5 Последствия и санкции**

Если нарушение настоящей Политики будет установлено, Университет вправе принять соответствующие корректирующие, образовательные, административные или дисциплинарные меры в соответствии с применимыми процедурами. Такие меры могут включать письменное предупреждение, ограничение доступа, дисциплинарные взыскания, прекращение трудовых отношений, отчисление или прекращение договорных отношений — в зависимости от тяжести случая и применимых правил.

### **6.6 Мониторинг и анализ**

Университет будет использовать соответствующие данные, консультации, процедуры пересмотра и механизмы обратной связи для мониторинга реализации настоящей Политики, выявления барьеров и оценки прогресса. При необходимости Университет должен учитывать возможное влияние значимых политик, решений и практик на равенство и инклюзию.

### **6.7 Пересмотр**

Настоящая Политика подлежит пересмотру не реже одного раза в три года либо ранее в случае изменения законодательства, институциональной структуры или выявленной необходимости. Ежегодная краткая информация о реализации и достигнутом прогрессе должна представляться соответствующему руководящему органу или комитету.

### **6.8 Поддержка и ресурсы**

Университет публикует и актуализирует контактные данные соответствующих служб поддержки и каналов сообщения о нарушениях, включая:

- Офис проректора по административной, социальной и воспитательной работе /директора по вопросам равенства, многообразия и инклюзивности
- Центр по вопросам равенства, разнообразия и инклюзивности
- Человеческие ресурсы
- Профсоюзы
- Программа помощи сотрудникам
- Студенческая консультационная служба
- Сотрудник студенческого союза по вопросам благосостояния и равенства

- Президент студенческого союза
- Офис доступа
- инспектор по инвалидности
- Назначенные контактные лица

### **6.9 Бизнес-подрядчики**

Университет стремится обеспечить, чтобы другие компании, с которыми он заключил контракты на получение товаров и услуг, знали о наличии этой политики. Ожидается, что все подрядчики ознакомятся с политикой EDI и обязательствами SU в этом отношении.

### **6.10 Заключительные положения**

1. Настоящая Политика вступает в силу с даты ее утверждения, если иное не установлено соответствующим актом Университета.

2. Настоящая Политика является частью общего подхода Университета к устойчивому развитию и направлена на реализацию приоритетов, определенных Стратегией устойчивого развития Университета, а также на содействие достижению соответствующих Целей устойчивого развития ООН (SDGs).

### **6.11 Инклюзивный мониторинг**

Университет проводит регулярный мониторинг доступности кампуса (физической и цифровой), уровня участия студентов и сотрудников из уязвимых групп, а также удовлетворённости инклюзивными практиками. Результаты мониторинга учитываются при ежегодном планировании и отчётах.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Для целей настоящей Политики:

**EDI (Equality, Diversity, Inclusion)** – аббревиатура, обозначающая принципы равенства, разнообразия и инклюзии.

**Equality (Равенство)** – принцип обеспечения равных прав, возможностей и справедливого отношения ко всем лицам без дискриминации по каким-либо признакам.

**Diversity (Разнообразие)** – признание, уважение и учет различий между людьми, включая, но не ограничиваясь, различиями по полу, возрасту, этнической принадлежности, социальному статусу, убеждениям и другим характеристикам.

**Inclusion (Инклюзия)** – создание условий, при которых все лица чувствуют себя вовлеченными, уважаемыми и имеют равный доступ к возможностям, ресурсам и участию вне зависимости от индивидуальных особенностей.

**Маломобильные группы населения** – лица, испытывающие затруднения при самостоятельном передвижении, получении услуг, необходимой информации или при ориентации в пространстве (включая лиц с инвалидностью, пожилых, беременных, родителей с детскими колясками и др.).

**Дискриминация** означает менее благоприятное обращение, исключение или создание неблагоприятного положения на основании характеристики, защищаемой применимым законодательством, либо основания, признаваемого настоящей Политикой.

**Косвенная дискриминация** означает применение правила, критерия, практики или требования, которые внешне являются нейтральными, но фактически ставят определенную группу в неблагоприятное положение, если только это не является объективно оправданным законной целью, а средства достижения такой цели не являются уместными и необходимыми.

**Харрасмент** – любое нежелательное поведение (действия, высказывания, жесты или иные формы взаимодействия), направленное на лицо или группу лиц, которое унижает достоинство, создает оскорбительную, враждебную, унижающую или небезопасную среду, либо нарушает личные границы и психологический комфорт.

**Домогательство** означает нежелательное поведение, связанное с защищаемой характеристикой или защищаемым статусом, которое имеет целью или следствием унижение достоинства человека либо создание устрашающей, враждебной, унижительной, оскорбительной или обидной среды.

**Сексуальное домогательство** означает любое нежелательное вербальное, невербальное, письменное, визуальное, онлайн- или физическое поведение сексуального характера, имеющее указанную выше цель или следствие.

**Буллинг** – повторяющееся либо единичное, но существенное неразумное поведение, направленное на запугивание, унижение, подрыв уверенности или причинение вреда другому лицу, включая психологическое давление, оскорбления или иные формы агрессивного воздействия.

**Боссинг** – форма буллинга, осуществляемая со стороны руководителя или лица, обладающего управленческими полномочиями, в отношении подчиненного, выражающаяся в злоупотреблении служебным положением, создании неблагоприятных условий труда, систематическом давлении, унижении либо необоснованных требованиях.

**Моббинг** – форма буллинга, осуществляемая группой лиц в отношении одного работника или обучающегося, выражающаяся в систематическом психологическом давлении,

изоляции, распространении негативной информации, подрыве репутации или создании враждебной среды.

**Газлайтинг** – форма психологического воздействия, при которой лицо систематически вводится в заблуждение относительно фактов, событий или собственного восприятия реальности с целью вызвать сомнение в своей адекватности, памяти или способности принимать решения.

**Сталкинг** – форма преследования, выражающаяся в навязчивом и нежелательном внимании к лицу (включая слежку, частые контакты, сообщения, попытки установления взаимодействия), осуществляемом вопреки его воле, вызывающем чувство тревоги, страха за свою безопасность либо создающем психологический дискомфорт и небезопасную среду.

**Эйджизм** – форма дискриминации, предвзятого отношения или неразумного поведения, основанного на возрасте лица, выражающаяся в ограничении прав и возможностей, создании неблагоприятных условий, унижении, игнорировании либо необоснованной оценке способностей и качеств человека исключительно по возрастному признаку.

**Меры неблагоприятного воздействия** означают неблагоприятное обращение с лицом вследствие того, что оно подало жалобу, сообщило о проблеме, обратилось за поддержкой или участвовало в процедуре в рамках настоящей Политики.

**Разумные условия** означают соответствующие и соразмерные изменения или меры поддержки, направленные на устранение барьеров и обеспечение участия лица с инвалидностью или иными подтвержденными потребностями в соответствии с применимым законодательством и процедурами Университета.

**Доступность** означает такое проектирование и предоставление среды, информации, услуг, обучения, труда и цифровых систем, при котором ими могут максимально полно пользоваться различные члены университетского сообщества.

**Универсальный дизайн обучения (UDL)** – образовательный подход, направленный на проектирование гибких учебных программ, материалов и методов, которые изначально учитывают разнообразие обучающихся и минимизируют барьеры для участия и успеха всех студентов, включая лиц с особыми образовательными потребностями