

Información actualizada sobre el Grupo de trabajo conjunto sobre antisemitismo e islamofobia

6 de octubre de 2026

Estimada comunidad universitaria:

A finales de 2023, la [Universidad estableció un Grupo de trabajo conjunto presidencial y del senado universitario sobre antisemitismo e islamofobia](#), presidido por los Dres. Maxine Grossman y Shibley Telhami, para examinar nuestras políticas y prácticas, comprender las experiencias y preocupaciones de la comunidad de nuestro campus e identificar oportunidades para fortalecer nuestras estrategias para prevenir y responder a las denuncias y percepciones de antisemitismo e islamofobia en nuestro campus. El Grupo de trabajo reunió a estudiantes, profesores y personal que representaban diferentes perspectivas y experiencias.

Meses después, [compartimos el informe final y las recomendaciones del Grupo de trabajo](#) con la comunidad del campus. Las recomendaciones pedían acciones en diversas áreas, incluidas la educación y la capacitación, la programación curricular y cultural, la educación y el apoyo a la libertad de expresión, la seguridad y la protección del campus, la participación comunitaria y los recursos de salud mental.

Hoy escribimos para ofrecer información actualizada sobre el progreso que hemos logrado en relación con las diez recomendaciones del Grupo de trabajo:

- 1. Buscar e implementar una estructura institucional para capacitar a la comunidad universitaria sobre el antisemitismo y la islamofobia:** A través de los módulos de orientación mejorados de [TerrapinSTRONG](#), la oficina de Pertenencia y Comunidad (Belonging & Community) ha ampliado la educación para abordar directamente el antisemitismo y la islamofobia. Un video recientemente agregado aborda la comunidad, la pertenencia y la inclusión. Nuestro plan de acción para el curso de incorporación incluye recursos adicionales centrados en las identidades judía y musulmana, que se ofrece a los profesores y al personal a través de Workday Learning y a los estudiantes a través de ELMS-Canvas. Este trabajo promueve nuestro compromiso institucional más amplio de crear un campus donde cada miembro se sienta seguro y apoyado.

2. Buscar e implementar una estructura institucional para programas específicos de educación y capacitación en torno a la islamofobia y el antisemitismo que aborde los matices de los temas apropiados para las responsabilidades de una unidad particular: La oficina de Pertenencia y Comunidad también ha trabajado con profesores de la UMD para desarrollar oportunidades educativas más especializadas centradas en el antisemitismo y la islamofobia. Está previsto que dos cursos en línea se inicien a principios de la primavera de 2027 como [microcredenciales](#) e insignias digitales. Se publicará información adicional en la [página de recursos del sitio web de la oficina de Pertenencia](#) tan pronto como estos cursos estén disponibles.

3. Considerar un requisito curricular relacionado con el diálogo y la comprensión en entornos de tensión, diferencia y conflicto: La oficina de Asuntos Académicos cuenta con recursos dedicados a ampliar la oferta de cursos que desarrollan las habilidades dialógicas de los estudiantes y los equipan para gestionar conversaciones y colaboraciones difíciles. A través del [Intergroup Dialogue Training Hub](#) (Centro de Capacitación en Diálogo Intergrupal) de la Facultad de Educación y de la primera edición del [Courageous Leadership Lab](#) (Laboratorio de Liderazgo Valiente), la universidad ha ampliado la capacitación para estudiantes, profesores y personal, con el fin de que puedan facilitar diálogos entre personas de distintas religiones, cosmovisiones y culturas. Pensando en el futuro, la UMD está explorando una variedad de enfoques para promover la instrucción basada en el diálogo en los cursos.

4. Comprometerse a una mayor participación en los temas de los prejuicios contra los musulmanes y los judíos en la programación educativa y dialógica específicamente relacionada con la diversidad del campus: En junio de 2025, la oficina de Pertenencia y Comunidad produjo y publicó [cuatro seminarios web](#), ampliando la programación educativa y dialógica que aborda los prejuicios contra los musulmanes y los judíos. Estos seminarios web reunieron a expertos en la materia de la UMD y más allá para explorar la islamofobia, el sentimiento antimusulmán y antiárabe, las experiencias de los palestinos en los Estados Unidos, el antisemitismo, el antisionismo y la identidad judía.

5. Fomentar la creación de programas culturales que exploren una

comprensión rica de las diversidades de religión, raza y etnia: La oficina de Asuntos Estudiantiles y la oficina de Pertenencia y Comunidad han seguido evaluando y ampliando la programación cultural en todo el campus, con un enfoque en crear oportunidades para que los estudiantes interactúen con diferentes identidades y perspectivas religiosas, raciales y étnicas. Este trabajo ha incluido el apoyo a la programación existente del Mes de la Cultura y el Patrimonio, el fortalecimiento de los recursos para las organizaciones estudiantiles y la exploración de nuevas oportunidades para la reflexión, el diálogo y la comprensión. En el verano de 2026, la UMD recibió una [subvención de Interfaith America](#) centrada en promover el pluralismo y abordar los crecientes niveles de antisemitismo, islamofobia y otras formas de intolerancia.

6. Desarrollar y anunciar una política que se resista a afirmar las posiciones de la Universidad sobre temas públicos que causan divisiones, especialmente en tiempos de crisis: Se ha encargado a un grupo de trabajo considerar la recomendación, revisar otros enfoques institucionales y hacer una recomendación al presidente sobre un enfoque para la UMD. Todas las directrices propuestas reflejarán los valores fundamentales de la universidad y nuestros compromisos con la libertad de pensamiento y expresión. La Oficina de Marketing y Comunicaciones ha investigado qué tipos de declaraciones, políticas u otras medidas han tomado las universidades homólogas en relación con la neutralidad o la moderación institucional. A medida que este trabajo continúa, la universidad se ha guiado por esta recomendación al tomar decisiones de comunicación estratégica.

7. Evaluar, participar y centrar la atención en las necesidades de la comunidad del campus: La universidad continúa poniendo en primer lugar la seguridad, el bienestar y las necesidades de nuestros estudiantes, profesores, personal y la comunidad universitaria en general en tiempos de crisis. La participación proactiva sigue siendo fundamental para la forma en que la universidad protege el bienestar de nuestra comunidad. Los administradores de alto nivel y el Departamento de Policía de la Universidad de Maryland mantienen líneas de comunicación abiertas con las principales partes interesadas para comprender los problemas emergentes antes, durante y después de eventos importantes o períodos de mayor preocupación. Esto incluye a grupos estudiantiles judíos y musulmanes, así como a clubes ideológicos que han expresado inquietudes por su posibilidad de expresar libremente sus puntos de vista en las universidades de todo el país.

8. Brindar acceso rápido a las políticas que afectan a nuestra comunidad en tiempos de tensión: La oficina de Asuntos Estudiantiles ha ampliado sus esfuerzos para ayudar a proporcionar a los estudiantes y las organizaciones estudiantiles un acceso rápido a la política de libertad de expresión de la universidad y las expectativas relacionadas, incluido un [correo electrónico para todo el campus](#) al comienzo de cada año académico. La orientación clara sobre nuestra [política de libertad de expresión](#) ahora está integrada directamente en los recursos de capacitación y del campus de las organizaciones estudiantiles. La oficina de Asuntos Estudiantiles también ha actualizado las orientaciones de liderazgo, ha publicado guías de referencia rápida sobre las [políticas del campus](#) y ha colocado enlaces a políticas destacadas en plataformas digitales clave como [TerpLink](#).

9. Construir estructuras de apoyo para mantener las relaciones y evitar intensificaciones en tiempos difíciles: Los altos funcionarios de liderazgo mantienen un diálogo frecuente y directo con los líderes estudiantiles de las organizaciones religiosas y culturales y los miembros de la comunidad. En conjunto, el UMPD, la oficina de Vida Residencial, las capellanías y los centros de apoyo coordinan la planificación de la seguridad, la respuesta a los prejuicios y la atención comunitaria adaptada a los grupos afectados.

10. Garantizar que todos los miembros de la comunidad del campus conozcan los recursos y el apoyo de salud mental que tienen a su disposición: La universidad ha seguido ampliando la divulgación, la prevención y el apoyo relacionados con la salud mental y el bienestar. Los servicios clínicos ampliados y los espacios de procesamiento dedicados están disponibles a través del [Centro de asesoramiento](#) y los [Servicios de apoyo en caso de incidentes por prejuicios](#) para las comunidades afectadas por los incidentes de prejuicios. Además de ampliar la divulgación sobre el bienestar, la universidad ha implementado las recomendaciones del Grupo de trabajo sobre salud mental y ha creado un [centro único y centralizado de salud mental y bienestar](#) para todos los estudiantes, profesores y personal.

Este trabajo refleja un compromiso continuo con los principios que guiaron las recomendaciones del Grupo de trabajo: fomentar un campus donde todos los miembros de nuestra comunidad puedan aprender, trabajar y vivir con seguridad, dignidad y sentido de pertenencia. Continuaremos evaluando nuestro progreso, redoblando nuestros esfuerzos y trabajando en toda la universidad para enfrentar el antisemitismo,

la islamofobia y otras formas de odio y prejuicios. Para que quede claro, nuestro trabajo no ha terminado. Reconocemos que, en todo el país y el mundo, seguimos enfrentándonos a desafíos que hacen que el antisemitismo, la islamofobia y el odio sigan siendo una fuente continua de miedo para muchos de nosotros. Por lo tanto, nuestros esfuerzos en la Universidad de Maryland deben continuar y continuarán.

Gracias a los estudiantes, profesores y personal que han contribuido a este trabajo y a quienes continúan participando en las difíciles pero necesarias conversaciones que fortalecen a nuestra comunidad. Para ver el informe completo del grupo de trabajo y obtener más detalles sobre cada recomendación, visite la [página web de nuestro Grupo de trabajo](#).

Atentamente,

Darryll J. Pines

Presidente de la Universidad de Maryland

Pronombres: Él/a él/suyo

Wendy Stickle

Presidenta del Senado de la Universidad de Maryland