



ESTRATEGIA DE DIVERSIDAD DEL DEPARTAMENTO DE DEFENSA DE EE. UU.

Por TC ERIN REYNOLDS

Palabras Clave:

- > Diversidad
- > Inclusión
- > Prejuicio
- > Cultura
- > Eficacia militar

INTRODUCCIÓN

Este módulo educativo cubrió varios temas relacionados con la conducción política de la defensa, la dirección estratégica militar, y la naturaleza del conflicto futuro y el desarrollo de fuerzas.

En el desarrollo de fuerzas, aspecto central de la estrategia militar en el mediano y largo plazo, la gestión de los recursos humanos constituye un pilar fundamental. Es por ello que en el Departamento de Defensa (DdD) de Estados Unidos, recientemente se ha renovado el énfasis en la política y la gestión de

la diversidad y la inclusión (D&I). El actual Secretario de Defensa dijo que el DdD debe garantizar que todas las mujeres y los hombres que prestan servicio militar en Estados Unidos tengan *“las mismas oportunidades de promoción y desarrollo sin importar raza, color, religión, sexo u origen nacional. La diversidad de pensamiento y perspectiva aseguran nuestra ventaja estratégica en el escenario global”*¹. Su declaración comunica que la diversidad no es

✓ ARTÍCULO CON REFERATO

1. Secretary of Defense 2020, December 17.

solo un asunto social, sino también un tema militar estratégico.

En términos generales, a lo largo de los años, a medida que la población estadounidense se ha vuelto más diversa y las normas sociales han impulsado una mayor igualdad y justicia, las fuerzas armadas estadounidenses también se han vuelto más diversas y menos discriminatorias. Sin embargo, estos cambios no han sido automáticos ni fáciles. A menudo, fueron provocadas por órdenes presidenciales específicas, mandatos del Congreso, o líderes de alto nivel que abogaban y ordenaban el cambio. Si bien las fuerzas armadas han hecho grandes avances, los acontecimientos recientes y algunos problemas persistentes han hecho que el liderazgo del DdD inicie un enfoque renovado en la política de D&I para abordar la discriminación y los prejuicios sistémicos e individuales dentro de las Fuerzas Armadas. Este breve ensayo describirá los antecedentes de la diversidad en el DdD de EE.UU., haciendo hincapié en la evolución de la política de D&I, la política y la gestión actuales de D&I, por qué el liderazgo prioriza la política de D&I ahora y algunos desafíos que enfrentan las iniciativas de D&I y la implementación de políticas. El tema de la diversidad es muy amplio y complejo. Con el fin de abarcarlo, este ensayo analizará principalmente la diversidad racial y las políticas relacionadas con algunas breves discusiones sobre la diversidad general y de género y las políticas relacionadas.

Antecedentes de la diversidad en las Fuerzas Armadas

El DdD define la diversidad como *“Todas las diferentes características y atributos de la fuerza total del DdD, que son consistentes con los valores centrales del DdD, son parte integral de la preparación general y el logro de la misión, y reflejan la nación a la que servimos”*². Es de destacar que esta definición es amplia e incluye diver-

sidad de antecedentes, habilidades y experiencias, así como la diversidad demográfica estándar.

Después de que EE. UU. pusiera fin al servicio militar obligatorio en 1973, las fuerzas armadas se convirtieron en una fuerza totalmente voluntaria. Actualmente, hay alrededor de 1,3 millones de personas en servicio activo, lo que representa menos del 1% de la población del país. El personal militar incluye una mezcla diversa de edad, ingresos, estado de origen, raza, etnia, género, religión y antecedentes educativos. Sin embargo, en algunas áreas, el militar no es representativo de la población. En general, en comparación con la población, las fuerzas son más jóvenes, están sobrerrepresentadas en las regiones del Sudeste y Oeste del país, subrepresentadas en las regiones del Noreste y Medio Oeste, y subrepresentadas en minorías raciales y étnicas en algunos rangos y carreras militares. Las mujeres están subrepresentadas en general, especialmente en los rangos más altos y puestos de liderazgo³. Con respecto a la diversidad socioeconómica, los miembros generalmente están sobrerrepresentados en los tres quintiles medios y subrepresentados tanto en el quintil más bajo como en el más alto⁴. En 2019, los datos demográficos del DdD mostraron que los miembros alistados en servicio activo son un poco más diversos racialmente que la población del país, pero esta diversidad disminuye en los rangos más altos. En todos los rangos de oficiales, la diversidad étnica y racial es significativamente menor que la población y las fuerzas alistadas, y a medida que aumenta el rango, la diversidad continúa disminuyendo, lo que agrava el problema⁵.

Las mujeres han formado parte de las fuerzas armadas en todas las guerras de EE.UU. Se desempeñaron principalmente como enfermeras y en puestos administrativos durante la Primera Guerra Mundial;

y en la Segunda Guerra Mundial, más de 350.000 mujeres prestaron servicio en funciones que no eran de combate, incluidas enfermeras, mecánicas, controladores de tráfico aéreo, pilotos y más. Sin embargo, con frecuencia no recibían el reconocimiento por sus servicios o cualquier beneficio militar o de veterano asociado. Las fuerzas armadas tenían un límite en el porcentaje de mujeres que podían servir hasta 1967, y las mujeres tenían prohibido servir en muchas ocupaciones hasta hace poco. En 1993, se derogaron las leyes federales que no permitían a las mujeres prestar servicio en cualquier función militar. Sin embargo, el DdD todavía tenía políticas que las excluían en algunos roles de combates hasta 2013, y ramas militares no implementaron este cambio de política hasta 2016. A lo largo de la mayor parte de su historia, a las mujeres se les prohibió asistir a las academias militares y estaban sujetas a diferentes reglas de promoción y rangos máximos alcanzables. A menudo no podían recibir prestaciones militares o de salud para sus familiares, especialmente si estaban casadas, y podían ser dadas de alta por embarazo. Si bien las políticas de las últimas décadas, incluidas las leyes estadounidenses enmendadas y las Comisiones sobre la Mujer en las Fuerzas Armadas, en el Congreso o en el Poder Ejecutivo y del DdD, han tratado de abordar algunas de las desigualdades, todavía quedan muchas áreas por mejorar. Las mujeres siguen estando subrepresentadas, especialmente en los rangos superiores tanto en las áreas administrativas y profesionales como en las operativas. Constituyen unos 20% de la Fuerza Aérea, la Armada y el Ejército y solo el 9% de la Infantería de Marina; sin embargo, esa estadística está fuertemente sesgada por la preponderancia de mujeres en las carreras médicas y legales. Esto se debe a tasas de retención

Las mujeres han formado parte de las fuerzas armadas en todas las guerras de EE.UU. Se desempeñaron principalmente como enfermeras y en puestos administrativos durante la Primera Guerra Mundial; y en la Segunda Guerra Mundial, más de 350.000 mujeres prestaron servicio en funciones que no eran de combate, incluidas enfermeras, mecánicas, controladores de tráfico aéreo, pilotos y más. Sin embargo, con frecuencia no recibían el reconocimiento por sus servicios o cualquier beneficio militar o de veterano asociado.

más bajas, falta de oportunidades de capacitación, políticas familiares, oportunidades de mentoría y prejuicios. La agresión y el acoso sexual también son cuestiones de género importantes⁶.

Diversas razas y etnias han prestado servicio desde sus inicios; sin embargo, las fuerzas armadas estuvieron segregadas racialmente hasta mediados del siglo XX. Luego, el presidente Truman emitió una orden ejecutiva para la eliminación de la segregación; y las necesidades de mano de obra y capacitación en la Guerra de Corea hicieron que la segregación fuera demasiado costosa. Las fuerzas en servicio activo fueron completamente desegregadas en 1954, pero las fuerzas de la Guardia Nacional y la Reserva permanecieron segregadas durante años. Además, la eliminación de la segregación no fue totalmente apoyada por algunos jefes militares o en algunas de las comunidades que rodeaban las bases militares, por lo que la discriminación persistió⁷. En 1949-1950, el presidente Truman estableció el Comité Fahy, y en 1962, el presidente Kennedy estableció el Comité Gesell. Ambos comités tenían el mandato de abordar la igualdad racial y las

oportunidades en las fuerzas armadas⁸. En 1971, hubo un incidente racial significativo en una base de la Fuerza Aérea en California que culminó con varios heridos, una muerte y más de 100 miembros arrestados. Este fue el impulso para el establecimiento de un Consejo de Educación en Relaciones Raciales del DdD y el Instituto de Relaciones Raciales de Defensa, así como la capacitación en relaciones raciales para miembros militares⁹. La actual falta de diversidad en los roles de oficiales y liderazgo tiene muchas causas; un factor importante que contribuye es que el éxito profesional es acumulativo, y es menos probable que las minorías raciales y étnicas tengan las mismas oportunidades para alcanzar importantes logros profesionales. También es más probable que durante la incorporación, ingresen en las áreas administrativas, de apoyo o con nulas oportunidades de ascenso en sus carreras.¹⁰

Principales políticas sobre D&I del DdD

La Oficina para la Diversidad, Equidad e Inclusión (ODEI) supervisa la política y la gestión relacionadas con D&I para el DdD. Hay varias políticas y órdenes ejecutivas que rigen

la política de D&I. Una directiva general del DdD analiza la gestión de la diversidad, la igualdad de oportunidades militares y civiles, y los programas de prevención y respuesta al acoso, que también tienen sus propias políticas independientes. Todos estos programas promueven los objetivos de fomentar la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión y para prevenir la discriminación y el acoso en el DdD¹¹.

La instrucción del DdD para la Gestión de D&I promueve la D&I como un valor fundamental y un factor de preparación. Esta instrucción habla de tres objetivos: promover una fuerza armada diversa que refleje la población diversa; promover una cultura inclusiva que permita a diferentes personas contribuir a la misión; y utilizar datos para evaluar la eficacia de los esfuerzos. La instrucción también discute el plan estratégico de D&I de 5 años y exige

2. Karmarck, 2019, p. 11.

3. CFR editors 2020.

4. Karmarck, 2019, p. 58.

5. Ibidem, p. 20.

6. Ibidem, pp. 22-30.

7. Idem, pp 13-15.

8. Lyles 2011, xix.

9. Karmarck, 2019, p. 18.

10. Ibidem, p. 22.

11. Department of Defense, 2018.

La actual falta de diversidad en los roles de oficiales y liderazgo tiene muchas causas; un factor importante que contribuye es que el éxito profesional es acumulativo, y es menos probable que las minorías raciales y étnicas tengan las mismas oportunidades para alcanzar importantes logros profesionales.

CV

ERIN REYNOLDS

Teniente coronel, Fuerza Aérea de los Estados Unidos. Graduado en Matemáticas de la Academia de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos e Ingeniería Aeroespacial de la Universidad de Colorado. Ella tiene más de 2900 horas de vuelo en aviones bombarderos, de transporte, de vigilancia y de entrenamiento. Se ha desempeñado en una variedad de trabajos y en varias bases y ubicaciones desplegadas diferentes, y más recientemente sirvió durante dos años como comandante de escuadrón en el Mando de Operaciones Especiales de la Fuerza Aérea. Actualmente es alumna de la Escuela Superior de Guerra Conjunta de Argentina.

capacitación en D&I en educación militar profesional¹².

En 2009, el Congreso encargó a las fuerzas armadas que realizaran una revisión de las políticas relacionadas con la promoción y el avance de los oficiales, y se estableció la Comisión de Diversidad de Liderazgo Militar (MLDC). Tenía 16 tareas específicas con dos objetivos principales: 1.- desarrollar un liderazgo demográficamente diverso en las fuerzas armadas que refleje la población civil a la que sirve y los subordinados que dirige; y 2.- mejorar el enfoque de los militares hacia la diversidad para incluir una variedad de antecedentes, habilidades y atributos personales. La MLDC presentó su informe en marzo de 2011. Descubrió que las fuerzas armadas no habían desarrollado con éxito líderes tan diversos demográficamente como la población, y presentó 20 recomendaciones, muchas de las cuales fueron luego implementadas¹³.

En 2011, el presidente Obama emitió una orden ejecutiva sobre D&I en la fuerza laboral federal. Esto condujo al plan estratégico de 5 años de la D&I del DdD, que cubre el período 2012-2017. Este plan categorizó la diversidad como un imperativo estratégico y como una misión crítica. Señaló la ventaja estratégica obtenida al utilizar los diversos antecedentes, experiencias y pensamiento de todos los miembros, especialmente cuando

se enfrentan a entornos operativos complejos. El plan también señaló que la demografía de las naciones está cambiando, y para cumplir con los requisitos de futuras contrataciones militares, la diversidad y la inclusión en las fuerzas armadas son cruciales¹⁴.

Nueva política de D&I del DdD

En mayo de 2020, después del asesinato de un hombre afroamericano, Sr. George Floyd, por la policía, hubo muchas protestas contra la brutalidad policial y el racismo en EE. UU. Este importante movimiento social y civil llevó a la introspección dentro de las Fuerzas Armadas y provocó una revisión interna de los problemas raciales del DdD. Además, al mismo tiempo, un periódico publicó los resultados de un estudio del año anterior que mostraba evidencia de prejuicio racial en el sistema de justicia militar¹⁵.

El 19 de junio de 2020, el Secretario de Defensa publicó un memorando en el que se describen las acciones para mejorar la D&I dentro del DdD. En su memorando, señaló que existen prejuicios en las fuerzas armadas, que afectan negativamente a los miembros minoritarios y que los militares deben hacer más para eliminar este tipo de sesgos y prejuicios. Dirigió tres acciones: 1.- una revisión inmediata de todas las políticas, procesos y programas de D&I del DdD dentro de los 10 días; 2.- la creación de un Consejo de D&I

del DdD con el mandato de proporcionar recomendaciones procesables y mensurables antes de fin de año; y 3.- el establecimiento del Comité Asesor de Defensa de D&I independiente. El Comité se formó en un mes y posee el requisito permanente a largo plazo de realizar estudios y proporcionar recomendaciones¹⁶.

Aproximadamente un mes después de que el Secretario de Defensa publicara un memorando en el que describía su dirección para los pasos inmediatos, a mediano y largo plazo, publicó un memorando de seguimiento que describe las acciones inmediatas que resultan de su revisión de todas las políticas de D&I en las fuerzas armadas. Estas acciones inmediatas ordenaron: eliminar fotografías de los paquetes presentados para promoción y otros procesos de selección; desarrollar orientación adicional para enfatizar la retención de talentos calificados y diversos durante los procesos de promoción y otras selecciones; actualizar las políticas de igualdad de oportunidades y D&I; obtener y analizar datos adicionales sobre el acoso, la discriminación, el extremismo y la eficacia de las oficinas militares de igualdad de oportunidades; realizar una revisión a cargo del Inspector General sobre la eficacia de las oficinas militares de igualdad de oportunidades; agregar capacitación en cuestiones de género; desarrollar requisitos educativos para educar a la fuerza sobre prejuicios inconscientes; desarrollar entrenamiento para los comandantes; y revisar las políticas de peinado y aseo personal para detectar prejuicios raciales. Además, se ordenó a cada secretario

de servicio que implementara acciones inmediatas que había identificado dentro de su propio servicio¹⁷. Sus acciones inmediatas ya se han cumplido.

En diciembre de 2020, el Secretario de Defensa publicó un memorando posterior para informar a los militares sobre las recomendaciones aprobadas por el Consejo de D&I del DdD que serían implementadas¹⁸.

Desafíos para la implementación de la Nueva Política

Si bien hay apoyo tanto dentro como fuera de las fuerzas armadas para los nuevos esfuerzos de D&I, el liderazgo militar se enfrenta a la reacción de los republicanos en el Congreso y los medios conservadores. El Secretario de Defensa ha apoyado sus nuevas políticas y recientemente reiteró que *“si cumple con los estándares y está calificado para estar en las fuerzas armadas, y está dispuesto a levantar la mano y servir a este país, queremos que lo pueda hacer*

*y queremos que pueda hacer libre de odio, miedo y discriminación”*¹⁹.

También hubo críticas de los conservadores en el Congreso contra los militares que abordan el racismo y el extremismo dentro de los cursos de educación y entrenamiento militar, especialmente en relación con la historia del racismo en el país. El liderazgo de la defensa sigue apoyando la necesidad de que los militares conozcan la historia del país y los acontecimientos actuales²⁰.

Los militares tienen prohibido defender o participar activamente en ideologías o causas supremacistas, extremistas o de pandillas, y el Pentágono no realiza un seguimiento de las estadísticas sobre el extremismo dentro de la fuerza. Pero, durante el reciente ataque al Capitolio, el 6 de enero de 2021, en los datos de arrestos, hubo una sobrerrepresentación de personas arrestadas con experiencia militar actual o pasada. Si bien el racismo y el sexismo no son lo mismo que

APÉNDICE A

Recomendaciones del Consejo del DdD sobre D&I de 2020 para mejorar la diversidad e inclusión racial y étnica en el militar²⁶

1. Actualizar el contenido de contratación para representar a todos los miembros del servicio.
2. Desarrollar y publicar una estrategia de retención y contratación basada en datos.
3. Aumentar el grupo de solicitantes de inscripción, becas y comisiones calificados del ROTC de instituciones que prestan servicios a las minorías.
4. Eliminar las barreras de las pruebas de aptitud que tienen un impacto adverso en la diversidad.
5. Evaluar las tendencias demográficas en las evaluaciones de desempeño.
6. Desarrollar grupos diversos de candidatos calificados para puestos nominativos.
7. Establecer un Centro de Excelencia de Diversidad e Inclusión.
8. Estandarizar un sistema de datos de recursos humanos del Departamento de Defensa para el análisis de diversidad e inclusión.
9. Ofrecer pasantías en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) junto con los programas Junior ROTC.
10. Desarrollar una estructura organizativa de diversidad e inclusión.
11. Desarrollar un sitio web y una aplicación móvil de diversidad e inclusión del Departamento de Defensa.
12. Incorporar el valor de cultivar la diversidad y la inclusión en los planes de estudio de liderazgo y profesionalismo.
13. Aumentar la transparencia de las selecciones de ascensos y las oportunidades profesionales.
14. Prohibir las actividades de grupos extremistas o de odio. (más eficazmente).
15. Actualizar el Código Uniforme de Justicia Militar para abordar la actividad extremista.

12. Department of Defense 2020.

13. Lyles, 2011, pp. xiii-xv; Karmarck, 2019, p. 48.

14. Department of Defense.

15. Karmarck, p. 19.

16. Secretary of Defense, 2020, June 19.

17. Secretary of Defense, 2020, July 14.

18. Consulte el Apéndice A para obtener una lista completa)(Secretary of Defense 2020, December 17.

19. Steinhauer, 2021.

20. Copp, 2021.

el extremismo, los problemas a menudo se superponen, y abordar el racismo y la discriminación institucional puede ayudar a combatir el extremismo²¹.

El 5 de febrero de 2021, como resultado del ataque al Capitolio, el Secretario de Defensa ordenó un retiro de un día en todo el DdD para abordar el tema del extremismo. En su dirección a la fuerza, destacó que las acciones asociadas con el extremismo van contra el juramento militar. También enfatizó que los miembros de las fuerzas armadas deben operar en un ambiente “libre de discriminación, odio y acoso”²².

Conclusiones

Si bien la diversidad ha aumentado dentro de las fuerzas armadas, todavía no es un reflejo de la diversidad de la población a la que sirve. Específicamente, la diversidad racial y de género en los rangos superiores de oficiales y alistados no refleja a los subordinados que lideran ni a la población civil. Esta realidad tiene

ramificaciones negativas en las fuerzas armadas. Una mayor D&I mejora la cohesión del equipo, la efectividad de la misión, las relaciones civil-militares y sirve como modelo para la igualdad social. Algunos estudios muestran que la diversidad en el liderazgo impacta positivamente en el desempeño de la organización. Además, se ha demostrado que el reclutamiento y la retención mejoran si las personas se ven a sí mismas en una organización²³.

También se requieren nuevas competencias para la guerra de la naturaleza cambiante y hay un grupo cada vez menor de candidatos elegibles capaces de realizar la gama de estas habilidades requeridas. El DdD debe ofrecer las mismas oportunidades y protecciones para sus empleados que el sector privado a fin de contratar una fuerza laboral calificada. Sin reclutar y retener con éxito un grupo diverso de miembros, las fuerzas armadas no estarán preparadas para enfrentar los desafíos modernos²⁴. Está en los intereses

estratégicos de los militares aumentar y mejorar la D&I.

El Secretario de Defensa escribió: “La diversidad y la inclusión en las filas no son meras aspiraciones. Son necesidades fundamentales para nuestra preparación y el éxito de nuestra misión”²⁵. Esta declaración, y otras declaraciones suyas y de otros líderes del DdD, enfatizan la importancia de una D&I efectiva en las fuerzas.

Desde el año pasado, los militares han dado pasos reales y sustantivos para respaldar sus palabras con políticas y acciones. La cultura y la tradición pueden tardar en cambiar, pero es de esperar que el imperativo social y moral, junto con la necesidad estratégica, de una fuerza diversa y eficaz, impulse estas nuevas políticas de D&I hacia el éxito. ■

- 21. Clevenger, 2021.v
- 22. Secretary of Defense, 2021.
- 23. Karmarck, 2019, pp. 2-5, 47-48.
- 24. Ibidem, p. 59.
- 25. Secretary of Defense, 2020, July 14.
- 26. Secretary of Defense 2020, December 17.

BIBLIOGRAFÍA

Secretary of Defense. «Actions to Improve Racial and Ethnic Diversity and Inclusion in the US Military.» *Memorandum*. 2020, December 17.

-

CFR editors. «Demographics of the US Military.» *Council of Foreign Relations*. 31 de July de 2020.

-

Karmarck, Kristy N. «Diversity, Inclusion, and Equal Opportunity in the Armed Services: Background and Issues for Congress.» *Congressional Research Service*, 5 de June de 2019.

-

Lyles, Lester. «From Representation to Inclusion Final Report.» Arlington, VA: Military Leadership Diversity Commission, 15 de March de 2011.

-

Department of Defense. «DoD Instruction 1020.05.» *DoD Diversity and Inclusion Management Program*. Office of the Undersecretary of Defense for Personnel

and Readiness, 9 de September de 2020.

-

Office for Diversity, Equity, and Inclusion. <https://diversity.defense.gov/>.

Secretary of Defense. «Stand-down to Address Extremism in the Ranks.» *Memorandum*. 5 de February de 2021.

-

Department of Defense. «Diversity and Inclusion Strategic Plan 2012-2017».

-

Steinhauer, Jennifer. «As Military Addresses Diversity, Republicans See Culture War Target.» *The New York Times*. 10 de June de 2021.

-

Clevenger, Andrew. «Extremism, racism in the military: 'Here' no evil?» *Roll Call.com*, 24 de May de 2021.

-

Department of Defense. «Diversity Management and Equal Opportunity in the Department of Defense.» *DoD Directive 1020.02E*. Under Secretary of Defense

(Personnel & Readiness), 1 de June de 2018.

-

OSD (P&R). «DoD Military Equal Opportunity Program.» *DoD Instruction 1350.02*. Office of Under Secretary of Defense (Personnel&Readiness), 4 de September de 2020.

-

Copp, Tara. «Austin, Milley Push Back on Lawmakers' 'Critical Race Theory' Accusations.» *Defense One*. 23 de June de 2021.

-

Secretary of Defense. «Actions for Improving Diversity and Inclusion in the Department of Defense.» *Memorandum*. 2020, June 19.

-

«Immediate Actions to Address Diversity, Inclusion, and Equal Opportunity in the Military Services.» *Memorandum*, 2020, July 14.