

# «Hemos recorrido un largo camino... y aún nos queda por recorrer»

Coronel (ret.) Dwayne Wagner, Ejército de EUA

*Durante la Guerra Civil de EUA, Frederick Douglass utilizó su prominencia como el más destacado reformador social, orador, escritor y abolicionista afroamericano para reclutar a hombres de su raza como voluntarios para el ejército de la Unión. En su apasionada obra, «Men of Color to Arms! Now or Never!», Douglass hizo un llamado a los hombres antiguamente esclavizados para que «se levanten en la dignidad de su hombría y demuestren con sus propios brazos derechos que son dignos de ser hombres libres».*

—Farrell Evans, History.com

Poco sabía Frederick Douglass que los estadounidenses de raza negra seguirían sirviendo en todas las guerras posteriores de Estados Unidos y regresarían a casa para enfrentarse al racismo, la intolerancia y la ciudadanía de segunda clase. Por eso, cuando alguien pregunta si el Ejército ha cambiado en cuanto al trato de los soldados negros o afroamericanos, respondo a esta pregunta con la misma frase que usaba mi padre en los años 60 y 70: «Hemos recorrido un largo camino... y nos queda mucho por recorrer».

Después de responder a esta pregunta, la conversación que sigue suele reflejar la raza de la persona. Los amigos y socios negros dedican más tiempo a intentar convencerme de que «nos queda mucho camino por recorrer», ya que se centran en el vaso que está medio vacío: experiencias personales con el racismo o prejuicios, discriminación o las estadísticas vinculadas a los índices de selección para el mando de batallón y brigada o escuela superior de las instituciones armadas. Mis compañeros de trabajo o amigos blancos de toda la vida reflexionan sobre los cambios legales y culturales desde los años 1960 y creen que el Ejército

«ha avanzado mucho» en la acogida de los estadounidenses negros. ¿Pueden tener razón ambas voces?

Cada voz pregunta entonces: «¿Cómo sabemos cuándo tenemos razón?». Permítanme usar mi trayectoria desde 1956 para intentar responder a ambas voces. Como hijo de un soldado (1956-1978), oficial del Ejército (1978-2008) y funcionario civil del Ejército (2008-2021), tengo sesenta y cuatro años de ver cómo las relaciones raciales del Ejército se transforman, a veces forzadas por la sociedad y otras veces liderando el cambio social debido a los valores de nuestro Ejército.

## La década de 1950: La Guerra Fría y la desegregación

«El presidente Harry S. Truman firmó una orden ejecutiva en 1948 que ponía fin a la segregación en las fuerzas armadas y en el gobierno federal. En la Orden Ejecutiva 9981 se declaraba: “Habrá igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas en las fuerzas armadas sin distinción de raza, color, religión u origen nacional”. El apoyo de Truman a los derechos civiles supuso un cambio brusco respecto a sus primeras ideas sobre la comunidad negra, como demuestran muchas de sus cartas a amigos y familiares en las que utilizaba un lenguaje racista. Más tarde cambió su forma de pensar, escribiendo a un amigo para decirle, “No pido la igualdad social, porque no existe tal cosa, pero sí la igualdad de oportunidades para todos los seres humanos y, mientras esté aquí, voy a luchar por ello”<sup>1</sup>.

Mientras Truman reflexionaba sobre cuestiones raciales, mi abuelo y mi padre trabajaban como aparceros en el este de Texas en medio del virulento racismo de las décadas de 1930 y 1940. Mi padre dejó la aparcería



(Gráfico de Stephen Breen, San Diego Union Tribune. Usado con permiso)

a los diecinueve años y se alistó en el Ejército en 1949 porque no tenía otras opciones como afroamericano pobre durante esta época. La tierra de nuestra familia, que pertenecía a su abuelo, fue robada por los blancos, que utilizaron un sistema fiscal amañado para robar la tierra a los propietarios negros. Esta era una práctica institucionalizada desde principios del siglo XX hasta la década de 1950, y algunos restos permanecen hoy en día. El Departamento de Agricultura de EUA sigue abordando el impacto del racismo institucional histórico en los agricultores negros hoy en día mediante el establecimiento de un programa diseñado para compensar por la discriminación histórica. El Programa de Alcance y Asistencia para Agricultores y Ganaderos Socialmente Desfavorecidos y Veteranos forma parte de la Ley del Plan de Rescate Norteamericano de 2021 e incluye

específicamente a los agricultores o familias negras penalizadas por la discriminación institucional anterior.

Más tarde, mi padre fue enviado a Corea como soldado de infantería. Su llegada (1950) coincidió con la orden ejecutiva de Truman. Mi padre se integró a un regimiento de infantería totalmente blanco que participaba en operaciones de combate. Sus historias incluyen (1) el comandante de la compañía que inicialmente se negó a darle la mano, (2) la quema de su tienda personal y sus pertenencias, y (3) los soldados blancos que lo acogieron como un igual. Así que, a través del prisma de mi abuelo y mi padre — y de la orden ejecutiva de Truman — «las relaciones raciales habían avanzado mucho». Sin embargo, en 1951, mi padre regresó a un Estados Unidos que lo trataba como ciudadano de segunda clase: a la parte de atrás del autobús; a entrar por la puerta de atrás; prácticas



El sargento segundo Lucious Wagner, padre del autor, habla por teléfono en la década de 1950 en Kaiserslautern, Alemania. (Foto: cortesía del autor)

de préstamo discriminatorias para la compra de viviendas, discriminación en el empleo; y a no hacer contacto visual con un hombre blanco ni discutir con él en público. En 1951, teníamos un camino excepcionalmente largo por recorrer para lograr la igualdad racial en nuestra nación y en el Ejército (un reflejo de la sociedad estadounidense).

### **La década de 1960: Vietnam y el movimiento por los derechos civiles**

Desde el punto de vista legal, la década de 1960 marcó una transformación de las realidades de discriminación e igualdad política para los negros con la aprobación de la Ley de Derechos Civiles y la Ley de Derecho al Voto (1964 y 1965, respectivamente). La década de 1960 también marcó la plena participación de Estados Unidos en la guerra de Vietnam. En apoyo de esta campaña de defensa de la democracia,

los soldados negros continuaron la tradición de servir en el Ejército con distinción<sup>2</sup>.

Durante los años 60, solíamos viajar desde la costa oeste al sur o desde varios puntos a Texas. Cuando parábamos en una gasolinera, mi padre entraba y salía, y partíamos sin comprar gasolina. En aquel momento, no lo entendía. Años más tarde, descubrí que mi padre preguntaba si podía usar el baño. Si el empleado decía que no, mi padre no iba a comprar gasolina ni a darles dinero. Como miembro de una familia militar, aprendí a dar dinero o negocios solo a las personas que me trataban con dignidad y respeto.

### **La década de 1970: La era post-Vietnam y la era post-Derechos Civiles**

Desde su creación en 1971, el grupo de legisladores negros (Congressional Black Caucus - CBC) se

ha comprometido a utilizar todo el poder constitucional, la autoridad estatutaria y los recursos financieros del gobierno federal para garantizar que los afroamericanos y otras comunidades marginadas de Estados Unidos tengan la oportunidad de alcanzar el sueño americano. El grupo está presidido por la congresista Joyce Beatty. Como parte de este compromiso, el CBC ha luchado durante los últimos 48 años para empoderar a estos ciudadanos y abordar sus preocupaciones legislativas mediante la búsqueda de una agenda política que incluye, pero no se limita a lo siguiente:

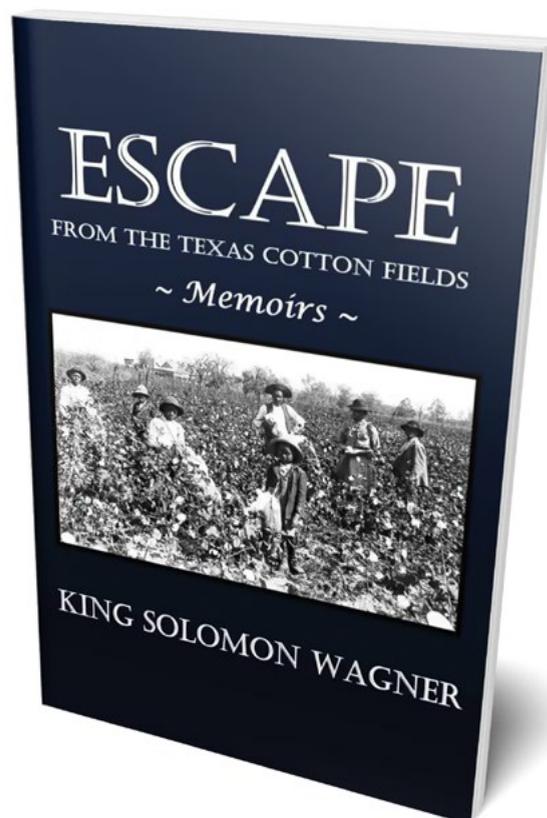
- ◆ reformar el sistema de justicia penal y eliminar los obstáculos para la reincorporación a la sociedad;
- ◆ combatir la supresión de votantes;
- ◆ ampliar el acceso a la educación desde el nivel preescolar hasta el postsecundario;
- ◆ ampliar el acceso a la atención sanitaria de calidad y asequible y eliminar las disparidades sanitarias por motivos raciales;
- ◆ ampliar el acceso a las tecnologías, incluida la banda ancha;
- ◆ reforzar la protección de los trabajadores y ampliar el acceso a un empleo pleno y justamente remunerado;
- ◆ ampliar el acceso al capital, contratos y asesoramiento para las empresas propiedad de minorías;
- ◆ y
- ◆ promover iniciativas de política exterior de Estados Unidos en África y otros países que sean coherentes<sup>3</sup>.

Estados Unidos estaba en transición tras una década de derechos civiles cuando mi padre se retiró del Ejército en 1970 en Fort Benjamin Harrison, Indiana, donde enseñaba política y procedimientos financieros a los subtenientes. Este hombre que se integró en un regimiento totalmente blanco en 1950 estaba ahora enseñando a oficiales blancos en 1970, y los estaba evaluando. Hacia el final de su carrera militar, había pasado a amar a Estados Unidos, con todas sus imperfecciones, porque veía el progreso. Mi

Portada del libro *Escape from the Texas Cotton Fields* que muestra a los tíos del autor en un campo de algodón en el este de Texas hacia finales de la década de 1940. King Solomon Wagner, el tío del autor, murió en 2018. (Foto: cortesía del autor)

padre se preparó para trasladarnos de un ambiente militar relativamente integrado al barrio negro de Oak Cliff, en Dallas, Texas.

Mi familia se trasladó a Dallas en 1970. Vivíamos en viviendas subvencionadas, recibíamos cupones de alimentos y mi padre asistía a la universidad a tiempo parcial y tenía dos trabajos a tiempo parcial mientras criaba a seis hijos. Los seis hijos asistieron después a la universidad (cinco vivían en casa), gracias a las ayudas del gobierno federal y el estado de Texas. Cada uno se convirtió en un futuro contribuyente. Aprendí que el gobierno tiene un papel que desempeñar en la provisión de ayudas a corto plazo para los estadounidenses más pobres. Mi escuela secundaria era más de 90% de blancos antes del transporte en autobús y más de 90% de negros después de su implementación. Los blancos se trasladaron a los suburbios en lugar de ir a la escuela conmigo y con otros negros. Entonces me di cuenta de que muchos blancos no querían relacionarse conmigo, un descubrimiento que me abrió los ojos debido a nuestros antecedentes militares. Estuve en el Cuerpo de



Entrenamiento de Oficiales de la Reserva (JROTC) en la escuela secundaria de 1970 a 1974. Nuestro profesor de ciencias militares era un oficial naval blanco retirado que trabajaba en un instituto casi exclusivamente negro. Se preocupaba por nosotros, me trataba con dignidad y respeto, y estaba dispues-

(colegios y universidades históricamente negros), me dijeron que asistiera a una universidad principalmente blanca para obtener mi título de posgrado porque mis jefes blancos del Ejército descontarían mi educación universitaria de un HBCU. Comencé mi trayectoria en el Ejército con el síndrome de impostor.



Mis experiencias como comandante de batallón me ayudaron a comprender que el Ejército se estaba volviendo menos consciente de la raza, mientras que la sociedad seguía atrasada.



to a admitir que mi camino sería más difícil solo por el color de mi piel.

Asistí a la escuela secundaria con la clasificación académica más baja del estado de Texas. En mi primer año, a pesar de mis resultados en la prueba de admisión a la universidad (SAT) y de mi media de 3.8 puntos en una escala de 4, mi consejera me dijo que me alistara en el Ejército porque no tenía aptitudes para la universidad. No me habló de la universidad o de la escuela de oficios. En aquel momento, yo era ingenuo e impresionable, y estaba de acuerdo con ella; mi padre no. Mi instructor del JROTC me instó a vivir en casa y a asistir a una universidad local. Como mi padre ya estudiaba en el Bishop College, esto tenía sentido. Aprendí que mi preparación para la escuela secundaria posiblemente sería cuestionada en base a los resultados de los exámenes estandarizados. Las dos únicas personas blancas que influyeron en mi vida, mi consejera y mi instructor del JROTC de la Armada, no estaban de acuerdo con mi potencial. La consejera no veía la universidad en mi futuro. Mi instructor sí. Después de graduarme, me pregunté si ella solo veía un estereotipo en mí o si verdaderamente creía que mi puntuación en el SAT no reflejaba mi preparación.

Más tarde me matriculé en el Bishop College, sobresalí en el ROTC y fui elegido presidente del cuerpo estudiantil en mi último año. Aprendí que un ambiente educativo exclusivamente negro podía nutrir e inspirar a un estudiante negro académicamente desfavorecido. Mientras asistía al Bishop College, mis profesores del ROTC, cuatro graduados de HBCU

## Los años de 1980: Una década de reorganización y aventuras en la Guerra Fría

Mientras tanto, líderes de los derechos civiles como Martin Luther King Jr. y figuras públicas como Muhammad Ali argumentaron que Vietnam era un ejemplo de «guerra racial» en la que la clase dominante blanca de Estados Unidos utilizaba mercenarios negros para asesinar a combatientes de piel morena que luchaban por su libertad. Por otro lado, había hombres como el sargento segundo Glide Brown Jr., ejemplos del hecho de que Vietnam fue el primer conflicto verdaderamente integrado en la historia militar de Estados Unidos. Él era negro, los hombres que comandaba no lo eran, y eso no parecía importar. Aunque los combatientes afroamericanos habían defendido a Estados Unidos desde los primeros días de la nación, y las fuerzas armadas habían sido oficialmente integradas en la década de 1940, la segregación seguía practicándose en gran medida en Corea. Para los hombres con los que habló el periódico *Time*, las cifras, que también podían interpretarse como que el hombre negro se llevaba la peor parte de la carga de la guerra, eran una prueba de que se estaban produciendo avances<sup>4</sup>.

En 1981, mientras servía como teniente en Fort Sill, Oklahoma, mi jefe, creyendo que me estaba elogiando durante una asesoría, dijo: «Dwayne, con lo bien que escribes, es obvio que no asististe a un HBCU». Le contesté: «Señor, el Bishop College tenía 999 estudiantes negros y unos quince internacionales. Es un HBCU». Este antiguo profesor de inglés de la Academia Militar de EUA se puso rojo. Sabía que yo sabía que él

albergaba algunos prejuicios con respecto a los graduados de los HBCU. Aprendí de nuevo que algunos utilizarían mis credenciales educativas en mi contra.

Hacia 1983, asistí un curso militar de nueve semanas, y mi instructor (un teniente coronel de las fuerzas blindadas) y yo nos hicimos amigos. El teniente coronel Joseph T. Snow (ya fallecido) apostó por mí y habló abiertamente sobre el racismo en el Ejército. Como oficial blanco, fue testigo de racismo a veces flagrante y otras encubierto. En 1985, me llamó y me dijo que aplicara a un posgrado — y lo hice. Fui seleccionado para un programa financiado en su totalidad y pasé quince meses en una universidad mayoritariamente blanca en la que obtuve un título de máster mediante un proceso que incluía una tesis, una prueba oral y una prueba escrita. En octubre de 2000, Snow asistió a mi ceremonia de ascenso a coronel. Él fue uno de mis mentores desde 1985 hasta su muerte hace cuatro años. Aprendí que mis mentores no siempre se parecen a mí.

De 1983 a 1986, serví en Fort Riley, Kansas. Mis comandantes eran extraordinarios: competentes, justos y progresistas. Ambos me trataron con dignidad y respeto. No puedo decir lo mismo de la División de Investigación Criminal (CID) local del Ejército, que utilizó una investigación menor de uno de mis sargentos para disciplinarme por incumplimiento del deber. Mi comandante y otros estaban convencidos de que mi raza influyó en la decisión de acusarme. Por suerte, y gracias a mi cadena de mando y a los altos mandos del cuartel general de la CID, borraron mi nombre del informe de investigación, lo que significaba efectivamente que la CID reconocía que la oficina local y el procurador general habían tomado la decisión equivocada. Luego, durante las últimas tres décadas, y ahora, estoy convencido de que un prejuicio inconsciente por parte del comandante de la CID llevó a una decisión muy inusual de colocar a un comandante de compañía en un reporte de investigación por un descuido administrativo.

Mi estancia en Kansas fue en su mayor parte buena, aunque hubo momentos desagradables. Fui a Manhattan, Kansas, a comprar un carro. El vendedor me dijo: «Tengo que llamar a su sargento primero para asegurarme de que es usted un buen soldado». Pasa ese entonces yo ya era capitán en el Ejército, al mando de una compañía de 165 soldados. Durante la llamada telefónica, oí la voz del otro lado gritar: «¿Por qué me

llamas para saber sobre el comandante de mi compañía?». El vendedor, con la cara roja, me dijo: «¿Por qué no me dijo que era capitán?». Le contesté: «¿Por qué supuso que necesitaba el visto bueno de un sargento primero?». Pregunté por el gerente, que rápidamente se disculpó por su vendedor. No compré un carro de ellos. Varios meses después, mientras visitaba un comedor militar un sábado por la mañana vestido de civil, el sargento me devolvió el dinero y me dijo: «Solo los oficiales pagan el recargo». Entonces saqué mi tarjeta de identificación y le dije: «Sargento, ¿por qué piensa que no soy un oficial?». Él sabía que yo sabía que me había estereotipado. Una vez más, aprendí que algunas personas utilizaban mi raza para etiquetarme.

En 1986, nos trasladamos a Huntsville, Texas. El Ejército me dio quince meses para completar un programa de posgrado totalmente financiado en la Universidad Estatal de Sam Houston, conocida por sus programas de justicia penal y correccionales. Vivir en Huntsville me permitió reevaluar Texas, ya que había estado fuera durante nueve años. La escuela me trató bien. Mis profesores eran estupendos. La ciudad no tanto. Mientras vivía en Huntsville, de 1985 a 1986, ocurrió lo siguiente:

- Estoy cortando mi césped y un coche se detiene y el conductor blanco me dice: «Mi jardín tiene más o menos el mismo tamaño, ¿cuánto cobras?». Le respondo: «Vivo aquí». El hombre se marcha.
- Mi esposa, Edna, abre la puerta. El hombre dice: «¿Está la señora de la casa?» Edna dice: «¿Quién?» El hombre dice: «¿Está la dueña de la casa?» Edna responde: «Yo vivo aquí». El hombre se marcha.
- Necesitaba coger un taxi para volver a casa desde el centro de Huntsville. El taxista negro recibe mi dirección y me dice: «¿Está seguro de que la dirección

#### El coronel retirado

#### Dwayne Wagner, Ejército de Estados Unidos, es

profesor adjunto en la Escuela de Comando y Estado Mayor del Ejército de Estados Unidos (CGSC) en Fort Leavenworth, Kansas. Es licenciado por el Bishop College y tiene un máster por la Sam Houston State University. Wagner fue comandante del 705º Batallón de Policía Militar y fue becario de Escuela Superior del Ejército en la Escuela de Estudios Militares Avanzados. En 2018, fue seleccionado como el Educador Civil del Año del CGSC.



Los comandantes de la compañía del 705º Batallón de Policía Militar (de izquierda a derecha), capitana Laura Eckler Cook, capitana Sheila Lydon, capitán Eric Barras y capitana Kolette Trawick, al lado del entonces teniente coronel Dwayne Wagner (sentado) para una foto en 1996 en Fort Leavenworth, Kansas. (Foto de Edna Wagner)

es correcta? No vivimos en ese barrio». Mientras me dejaba, me dijo: «Ten cuidado, hermano, no estamos supuestos a vivir aquí».

- Dos meses más tarde, mi contrato de alquiler fue invalidado porque el propietario no aprobó el contrato que firmé con la empresa de administración de propiedades inmobiliarias. Nos mudamos por nuestra cuenta a un apartamento. Otros creen que el propietario se enteró de que éramos negros.

Mi experiencia en la escuela de posgrado me recordó el racismo histórico de Texas y que mi situación laboral, mi educación y mi posición socioeconómica no significaban nada. Muchos donde vivía se referían a mí utilizando «negro de m....a», una palabra que escuché

varias veces y fingí no oír. Después, el Ejército me asignó al centro penitenciario de Mannheim (Alemania) para compensar por los tres años en la escuela de posgrado. De 1987 a 1990, trabajé para dos líderes (Monte Pickens y Joel Dickson) y conocí a un tercero, Peter Hoffman, quien influiría en mi carrera, tanto a corto como a largo plazo, solo de forma positiva. El teniente coronel Pickens me ordenó dar una clase en la universidad para mejorar mi capacidad de dar *briefings*. Pensé que era un idiota. Más tarde supe que se preocupaba por mí y que me estaba preparando para el futuro. Después, Hoffman me llevó al Pentágono, me enseñó a ser un oficial de estado mayor en el cuartel general del Ejército (con la ayuda de Bruce Conover), y más tarde facilitó mi traslado a uno de los puestos más prestigiosos para un mayor de la

policía militar: oficial de asignación de grado superior, en el Comando de Personal del Ejército. Una vez más, aprendí que mis mentores y patrocinadores podían ser hombres blancos justos que trataban bien a todos.

## La década de 1990: operación Desert Storm y reducción del Ejército

Cuando el Ejército se desplegó para la guerra del Golfo Pérsico en 1990, los afroamericanos constituían el 29% de la fuerza activa. Como parte de sus esfuerzos por reconstruirse después de Vietnam, el Ejército había asumido un fuerte compromiso con la igualdad de oportunidades. Gran parte del éxito del Ejército durante la guerra fue el resultado de este compromiso, el reclutamiento de personal de alta calidad, mejores métodos de entrenamiento y un énfasis renovado en la importancia y el prestigio del cuerpo de suboficiales. Al frente de las fuerzas armadas durante esta guerra estaba el segundo oficial afroamericano de cuatro estrellas del Ejército de EUA y el primer jefe negro del Estado Mayor Conjunto, el general Colin L. Powell. Cuatro años después del final de la guerra, el sargento mayor Gene C. McKinney prestó juramento como primer sargento mayor afroamericano del Ejército. Lamentablemente, su mandato se vio truncado por las acusaciones de mala conducta sexual y su condena en tribunal militar por intentar obstruir la investigación de dichas acusaciones<sup>5</sup>.

Mientras estuve en el Comando de Personal del Ejército, dirigí a 636 oficiales: tenientes coroneles y mayores. Durante una conferencia de comandantes a la que asistieron coroneles y tenientes coroneles, ofrecí una actualización de oficiales superiores. Cuando se les presentó la diapositiva sobre la diversidad, dije: «Durante mis primeros seis meses, ninguno de ustedes ha solicitado un oficial negro o femenino». Continué y concluí el informe. En el descanso, me rodearon los coroneles preguntándome si los estaba llamando «racistas». Respondí que los oficiales de las minorías necesitaban tutoría y los puestos adecuados para desarrollarse para el mando del batallón. Más tarde me enteré de que había molestado a algunos, y no me importó. Líderes superiores como Herb Tillery, Bill Hart, Larry Haynes, Sharie Russell y otros me habían enseñado que la diversidad era importante.

Más tarde, mientras trabajaba en otro puesto de personal, me informaron de que el general de una estrella entrante tenía prejuicios contra los oficiales negros, y que no me iría bien. Este general de una estrella

era exigente, brusco y no toleraba bien a las tonterías. Un año después, me dio la máxima calificación posible en la evaluación anual, agregó sus comentarios en cuanto mi potencial para ser un general en el informe y me clasificó como uno de sus mejores tenientes coroneles. Aprendí a desconfiar de los rumores de «él es racista» y a dar una oportunidad a cada persona.

Todavía recuerdo el día en que el director de la Dirección de Administración de Personal de Oficiales, un general de brigada blanco, presidió una reunión con los oficiales que asignan los puestos de oficiales superiores. Éramos responsables de la gestión de las carreras de los mayores y tenientes coroneles del Ejército. Éramos unos treinta y cinco, supuestamente lo mejor de lo mejor, ya que representábamos nuestras ramas y áreas funcionales. Había dos oficiales negros en la sala: un mayor de artillería de campaña que luego se retiraría como teniente general y yo. Cuando el general llegó a los índices de selección de ascensos, dijo, y parafraseo:

Los oficiales negros han sufrido el racismo generacional, institucional y personal. Algunos más que otros. El SECARMY [secretario del Ejército] y el CSA [jefe de Estado Mayor del Ejército] siempre van a comprobar primero la tasa de selección de los oficiales negros. Si percibimos que nuestros oficiales negros reciben un trato justo, sabremos que todos reciben un trato justo. Los oficiales negros son los «canarios en la mina de carbón».

Las cabezas asintieron y mis compañeros lo entendieron. Vieron todos los archivos. Aproximadamente la mitad de ellos «lo entendió». La otra mitad asumió que el sistema era justo y que necesitábamos mejores oficiales negros. La sociedad es juzgada (a veces) por cómo trata a los afroamericanos. El canario se está muriendo lentamente<sup>6</sup>.

El Ejército sabía que la discriminación racial era un factor. Habíamos recorrido un largo camino, pero aún nos quedaba un trecho por recorrer.

## El 705° Batallón de Policía Militar, 1996–1998

En 1996, asumí el mando del 705° Batallón de Policía Militar en Fort Leavenworth, Kansas, y fui el primer oficial negro en hacerlo. Esto fue menos significativo porque los afroamericanos habían estado al mando de batallones durante décadas, aunque con

índices de selección más bajos. Mi padre desayunó en el restaurante Pullman's en el centro de Leavenworth la mañana de la ceremonia de cambio de mando. A dos mesas de distancia estaban sentados cuatro granjeros locales. Mi padre dijo que estaban hablando del «teniente coronel negro que tomaría el mando de los PM [policía militar] y de si estaba calificado para ello». Mi padre desayunó y permaneció en silencio pensando en su paso por Corea (1950) y Vietnam (1968). No dijo nada a los hombres. Tres horas después, tras la ceremonia, compartió conmigo sus comentarios. Creía que el Ejército había recorrido un largo camino, desde que su hijo tomó el mando de una formación racialmente integrada. Esa misma mañana, fui caminando desde mi casa hasta la ceremonia. Mi suegra, que no estaba familiarizada con el Ejército, le susurró a mi esposa. Más tarde me enteré de que mi suegra se sorprendió al ver que los soldados blancos me saludaban. Ella vivía en Baton Rouge, Luisiana, y estaba condicionada a ser servil con los blancos.

A los seis meses de estar al mando, mi suboficial superior y asesor principal, un hombre de Alabama, me dijo: «Señor, no sabía que era usted negro hasta que llegó. Tenemos gente en el batallón que sirvió con usted en Fort Sill, Mannheim y el Pentágono, y solo he oído que sería usted un buen comandante. Señor, las relaciones raciales mejoran cuando los suboficiales se centran en el hombre y no en su raza».

Al año de estar al mando, un soldado trajo a sus padres a mi oficina para verme. La madre entra y abraza a mi sargento mayor de comando (CSM) y dice: «Coronel Wagner, mi hijo dice que usted es un gran comandante». Mi CSM, que tiene la cara roja, me señala y dice: «Yo soy el sargento mayor. Él es nuestro comandante». La madre se acerca y me da la mano. No hay abrazos. Después

negro. Usted es mi comandante». Mis experiencias como comandante de un batallón me ayudaron a comprender que el Ejército se estaba volviendo menos consciente de la raza, mientras que la sociedad seguía atrasada.

## La década de 2000: el 11-S y la guerra global contra el terrorismo

La distribución de afroamericanos en el Ejército en 2003 había evolucionado de varias maneras inesperadas. Mientras que el porcentaje de oficiales de grado inferior había aumentado hasta un nivel aproximadamente proporcional, el porcentaje de oficiales de grado superior y de oficiales generales seguía siendo mucho más bajo. Lo más sorprendente es que la proporción de soldados negros en las especialidades de combate había disminuido considerablemente para 2003. Esto se debió en parte al gran número de mujeres negras que entraron en el servicio, y a las que se les prohibió ocupar dichas especialidades. Otros factores que se han sugerido para esta tendencia son las mayores tasas de desempleo de la población negra, que motivan a los hombres negros a seleccionar especialidades que tienen habilidades fácilmente transferibles a trabajos civiles, y las tradiciones familiares de servicio en tales especialidades. Otra causa sugerida de esta disparidad es que un número considerable de hombres blancos se alistaban no para una carrera o para obtener una habilidad comercial, sino más bien para la aventura y el desafío proporcionado por el alistamiento en las armas de combate antes de continuar con su educación civil y sus carreras<sup>7</sup>.

En 1999, yo era teniente coronel, excomandante de batallón, había sido seleccionado para asistir a una Escuela Superior de Servicio y estaba esperando los resultados de la lista de coronel. Según todos los indicios, yo era un oficial competente y capaz. Fui instructor en la Escuela de Estado Mayor de Armas



Independientemente de la audiencia o del tema, intenté aportar la otra voz o perspectiva que el oficial no podía ver, desde mi posición histórica.



de las galanterías, se marchan. Más tarde, esa misma noche, el soldado volvió y se disculpó por su madre. Le dije: «No le dijiste a tu madre que yo era el negro en el cuarto, ni que soy negro». El soldado dijo: «Señor, usted no es

Combinadas de Fort Leavenworth, e impartí un seminario formado por doce capitanes, muchos de los cuales todavía no habían sido comandantes y estaban aprendiendo a ser oficiales de estado mayor.



El coronel retirado Dwayne Wagner (*tercero desde la izquierda, fila superior*) y otros instructores del Equipo 11 de la Escuela de Comando y Estado Mayor posan para una foto frente a la escuela el 24 de mayo de 2021 en Fort Leavenworth, Kansas. (Foto: Ejército de EUA)

Históricamente, un grupo de estado mayor coordinaba un acto social de despedida la noche anterior a la graduación. Si a los estudiantes les gustaba su instructor, lo invitaban. Si al grupo no le gustaba su instructor, este no se enteraba de la fiesta.

Para marzo de 1999, mi grupo de graduados me invitó a su fiesta de graduación. Asistieron los doce capitanes. Comimos aperitivos y bebimos cerveza, me dieron un regalo y hablaron con elocuencia de lo mucho que habían aprendido durante el curso de seis semanas. El ambiente era positivo — increíblemente positivo. Al final de la noche, solo quedaban cinco capitanes, todos hombres blancos, y esto no era nada raro.

Uno de los oficiales me miró, comenzó a llorar y dijo: «Señor, hace seis semanas, cuando usted entró en el aula, me sentí decepcionado y me dije... y, señor, por favor, disculpe mi lenguaje... “qué es lo que me va a enseñar este maldito negro”». El oficial continuó llorando. Los otros cuatro capitanes estaban en shock y esperaban mi respuesta. Dije: «Continúe». El capitán, entre sollozos, dijo: «Señor, lo juzgué únicamente por su raza y durante las últimas seis semanas he aprendido más de usted sobre liderazgo que de cualquier otro oficial que conozco». (Silencio)

El capitán continuó: «Señor, soy de Mississippi y mis padres son racistas, y he luchado desde que he

estado en el Ejército con la aceptación de los negros y este curso me ha abierto los ojos con lo mucho que tengo que cambiar».

Le dije: «(John), se necesita valor para que te reveles ante tus compañeros de clase. Quiero que te enfrentes a tu racismo, que te acerques a los demás y que con el tiempo mejores». Luego nos tomamos otra cerveza y hablamos de la vida, del Ejército y de los acontecimientos mundiales. Más tarde, dos de los oficiales que presenciaron el suceso me preguntaron si tenían que hacer declaraciones [para

iniciar una investigación formal]. Yo dije que no. Vi el suceso como una lección de vida para el capitán.

Al día siguiente, compartí el acontecimiento con un par de compañeros y el director de la Escuela de Servicios y Estado Mayor de Armas Combinadas. Todos lo vieron como un testimonio de mi capacidad para conectarme con el capitán y de la necesidad de este de desahogarse. En 1999, un capitán del Ejército que tuvo dificultades para seguir a un teniente coronel negro: nos queda mucho camino por recorrer. En 1999, un oficial blanco se enfrentó a su propio racismo y quiso mejorar: hemos recorrido un largo camino.

## La década de 2010: ¿El Ejército y un Estados Unidos post-racial?

La revista *The Economist* lo calificó como un triunfo post-racial y escribió que Barack Obama parecía encarnar la esperanza de que Estados Unidos podía trascender sus divisiones. La revista *The New Yorker* escribió sobre una generación post-racial y, de hecho, los veteranos curtidos en el movimiento de los derechos civiles de hace cuarenta años parecían

Un anuncio de la Escuela Superior de Guerra del Ejército de EUA "Hablemos, Sesión 1: Raza, Diversidad e Inclusión" que tuvo lugar virtualmente y en persona el 5 de noviembre de 2020 en Carlisle, Pensilvania. (Foto: Escuela Superior de Guerra del Ejército de EUA)

menos encantados con Obama que los que aún no estaban vivos entonces. El embajador Andrew Young, que fue ayudante de Martin Luther King, afirmó que el expresidente Bill Clinton era tan negro como el entonces senador Obama<sup>8</sup>.

Durante los últimos veintiún años, he tenido la suerte de servir como coronel y formar parte de varios comités de selección, y como civil del Ejército, de enseñar en la Escuela de Comando y Estado Mayor del Ejército de EUA (CGSC), interactuando con las dos próximas generaciones de líderes del Ejército. Ambas cosas me permitieron observar el cambio en el Ejército.

De 2001 a 2008, mientras servía en el Pentágono y entraba y salía de Afganistán, hablé con cientos de oficiales sobre muchos temas, entre ellos la raza y la diversidad. Las conversaciones con los oficiales blancos solían centrarse en cómo habían mejorado las relaciones raciales y la diversidad, y los líderes ofrecían viñetas personales de historias de éxito. A la inversa, mis conversaciones con oficiales negros se centraron en la relativa falta de diversidad o en historias personales de racismo, intolerancia,

discriminación y prejuicios conscientes o inconscientes. Independientemente de la audiencia o del tema, intenté aportar la otra voz o perspectiva que el oficial no podía ver, desde mi posición histórica. Demasiados oficiales blancos quieren creer que el Ejército es post-racial y que todos somos verdes. Pues bien, somos verde claro y verde oscuro. Demasiados oficiales negros buscan a veces el racismo y los prejuicios donde no existen. Nos levantamos por la mañana esperando que nos traten de forma diferente, inferior. Pues bien, a veces se nos trata con una falta de respeto basada en el racismo o el prejuicio.

¿Sigue habiendo un vestigio o vestigios de racismo institucional en el Ejército? ¿O estamos viendo más racismo personal, intolerancia y prejuicios? Utilizaré el proceso centralizado de los comités como ejemplo. Creo que los comités de selección del Ejército y el proceso que utilizamos para identificar a los miembros del comité, votar por los expedientes individuales y elaborar una lista es todo lo justo que puede ser un paradigma. Sin embargo, los seres humanos, que pueden ser consciente o inconscientemente parciales, escriben los informes de evaluación de oficiales subalternos y décadas más tarde se sientan en los comités. Incluso con mecanismos para abordar a los miembros del comité que votan fuera de la tolerancia (votos atípicos), si soy inconscientemente parcial, puedo votar por un expediente un poco más bajo o más alto que el resto de los miembros del comité. Los oficiales negros que han servido en los comités de selección tienden a entender que el proceso es tan justo como puede ser, basándome en mis treinta años de conversaciones. Sin embargo, la mayoría de los oficiales nunca formarán parte de un comité de selección y, en 2021, algunos todavía se preguntan si el proceso es justo para todos.

Con gran fanfarria, el Ejército decidió recientemente eliminar las fotografías de la votación de los comités, argumentando que la foto permite que el prejuicio visual se filtre en algunas votaciones. Sin embargo, esta reacción instintiva no tuvo en cuenta que el prejuicio se produce cuando el oficial es calificado en la fuerza operacional y el comité simplemente vota por los informes de evaluación del oficial o la calidad del expediente. Creo que el proceso de los comités de selección no es tan sesgado como algunos aluden, y quitar la fotografía puede tener un resultado no deseado. La mayoría de los miembros de los comités son

hombres blancos. Mi experiencia me dice que muchos entienden los prejuicios históricos o institucionales y utilizan la foto para reflexionar. ¿La mujer negra con las dos altas calificaciones y la narrativa de nivel más cualificado recibió la evaluación basada en un prejuicio potencial o inconsciente? Durante treinta años, he hablado con altos líderes blancos que sabían que las mujeres y las minorías raciales eran a veces objeto de evaluaciones sesgadas. A veces — no la mayoría de las veces. Estos líderes apreciaban tener la fotografía para poder tener la imagen completa.

Desde 2008, he interactuado con estudiantes de la CGSC y con oficiales que asisten a la Escuela de Preparación para el Mando. Las conversaciones suelen coincidir con la visión tribal del oficial. Los blancos suelen creer que el Ejército es una institución justa, con problemas raciales menores. Los oficiales negros, en general, creen que el Ejército sigue sin identificar a los líderes que son racistas, parciales o injustos.

Los instructores del CGSC, históricamente el bastión de los hombres blancos de las armas de combate (maniobras, fuegos y operaciones) o de la logística, enseñan cada vez más a un alumnado diverso. La CGSC se esfuerza por ser tan diversa como algunos desean, pero los oficiales negros tienden a rechazar la enseñanza o el servicio en Kansas. A mediados de los años 90, cuando asigné oficiales para enseñar en el CGSC, la diversidad era un resultado directo del comandante de tres estrellas o del subcomandante de una estrella, ya que interactuaban con el G-1 [sección de personal del estado mayor] del Ejército o el Comando de Recursos Humanos para exigir o pedir instructores de minorías. Algunos se preocupaban más que otros. Tanto en la década de 1990 como en la de 2020, los líderes querían diversidad, pero no tenían mucho control. Los estudiantes querían diversidad, y la mayoría elegiría no volver porque otras vías de carrera se consideraban más competitivas para la selección al mando del batallón o el ascenso a coronel. Por último, el Módulo Interactivo de Asignación 2.0 aporta una dinámica más a la diversidad, ya que ahora cada departamento de enseñanza controla a quién contrata (rama, raza, género y experiencia) en una combinación uno a uno. Si un departamento está formado solo por instructores blancos, ¿debe el subdirector buscar conscientemente instructores negros, hispanos o asiáticos?

## Escuela de Comando y Estado Mayor del Ejército de EUA, hacia 2013

Varias viñetas:

En 1990, se me aconsejó que me cuidara la espalda como estudiante de la CGSC porque el profesorado estaba decidido a acosar a los estudiantes negros, pero se me trató de forma justa y con dignidad y respeto. En 2021, algunos estudiantes negros siguen llegando a la escuela creyendo que pueden no ser tratados bien por motivos de raza. La mayoría recibe un trato justo, digno y respetuoso. Pocos sufren verdadero racismo o discriminación. Sin embargo, algunos tienen que lidiar con instructores que sufren de prejuicios inconscientes y permiten que la raza, el género, la rama o el componente influyan en la calificación o la reputación. ¿Cómo lo sé? Hablo en privado con instructores de todos los departamentos que intentan ser justos y equitativos. A la inversa, los estudiantes, que no son los míos, comparten historias. En 2021, la raza sigue siendo un factor.

Hace varios años, se realizó un vídeo que se utilizaría con los 1200 alumnos de la CGSC. Mientras estaba en fase de borrador, nadie se dio cuenta de que no había ningún participante negro entre el equipo de doce. Cuando advertí que nuestro diverso cuerpo estudiantil no apreciaría la falta de diversidad, me encontré con dos voces: «Dwayne, veo tu punto de vista; tenemos que arreglar esto»; o «Dwayne, no veo tu punto de vista; estos son los doce que se ofrecieron». Por suerte, la mayoría fue capaz de entender que la escuela no daría una buena impresión, y yo hice una recomendación sobre cómo podríamos añadir un miembro negro (no yo). Si no se me hubiera pedido que revisara el vídeo, podríamos haber producido una imagen que podría haber sido despectiva para nuestros estudiantes negros. La diversidad del profesorado permite identificar los puntos ciegos.

¿Somos demasiado sensibles en 2021? ¿Puede un instructor dar una retroalimentación constructiva y no preocuparse de que el estudiante alegue prejuicios de género o racismo? ¿Puede un estudiante recibir comentarios constructivos y simplemente confiar en que el instructor solo está tratando de proporcionar desarrollo profesional? Conozco a instructores que evitan los comentarios duros para los oficiales negros para no ser acusados de racismo. Conozco a estudiantes más débiles que no pueden manejar los comentarios constructivos y buscan conscientemente al racista. En 2021, la raza influye en el aprendizaje.

He estado increíblemente satisfecho con los decanos y directores académicos de la CGSC. Ambas oficinas son sensibles a la diversidad, las percepciones de los estudiantes y las inclinaciones del profesorado. Me siento cómodo sabiendo que un estudiante negro que se presenta ante un consejo académico va a ser juzgado por líderes que son conscientes de los posibles prejuicios organizacionales o de los prejuicios inconscientes del profesorado. Agradecí al director que me llamara a su despacho, me mostrara cinco fotografías de quiénes iban a ser evaluados académicamente, discutiera cada situación y me preguntara si la parcialidad del profesorado contribuía a que solo se identificaran oficiales negros en un plazo de tres meses. Se preocupó lo suficiente como para hacer la pregunta. Además, cuando desafié a otro director sobre la tutoría y la diversidad, sacó una carpeta con ocho expedientes de oficiales y me habló de los tres capitanes negros que había entre ellos. Este coronel conocía sus vidas, a sus cónyuges y sus familias, y estaba involucrado en su siguiente paso profesional. Sin embargo, otro director, un excelente oficial del Ejército y hombre, al enterarse de que la Escuela Superior de Guerra del Ejército impartía una asignatura optativa sobre diversidad y la CGSC no, dijo: «Creía que éramos postraciales, Dwayne, y esos días han pasado». Nos reunimos para tomar un café al día siguiente. En 2021, los altos mandos son sensibles a la raza como influencia.

En noviembre de 2020, participé en un panel en la Escuela Superior de Guerra del Ejército que se centró en la raza, diversidad e inclusión. Mientras me preparaba para esta aventura, pensé en 1991, cuando mi clase de la CGSC, compuesta por 1100 estudiantes, fue conducida al gran auditorio para ver la película *Glory*, y luego volvimos a nuestros seminarios para hablar de las relaciones raciales. En febrero de 2021, fui el orador invitado para el programa local del Mes de la Historia Negra. Mientras me preparaba para la presentación, recordé que había hecho el mismo programa en 1997, en el que expresé mi esperanza de que Estados Unidos dejara de celebrar la historia de los negros, porque es una historia verdaderamente americana. Tanto en el panel como en la presentación dije:

La generación de mi abuelo no tenía voz.

La generación de mi padre fue muy paciente.

Mi generación es paciente.

La siguiente generación es impaciente.

Hemos recorrido un largo camino. Sin embargo, aún nos queda por recorrer. ■

---

## Notas

**Epígrafe.** Farrell Evans, «Why Frederick Douglass Wanted Black Men to Fight in The Civil War» [Por qué Frederick Douglass quería que los hombres negros lucharan en la Guerra Civil], History.com, actualizado por última vez el 10 de febrero de 2021, accedido el 7 de abril de 2021, <https://www.history.com/news/frederick-douglass-civil-war-black-recruitment>.

1. Kerri Wiginton, «History of African Americans in the US Military», Stacker, 18 de febrero de 2021, accedido el 7 de abril de 2021, <https://stacker.com/stories/2729/history-african-americans-us-military>.

2. «Timeline of Events for African American Soldiers in the United States Army», Army.mil, accedido 7 de abril de 2021, <https://www.army.mil/africanamericans/timeline.html>.

3. «About the CBC», Congressional Black Caucus, accedido 28 de mayo de 2021, <https://cbc.house.gov/about/>.

4. Lily Rothman, «50 Years Ago This Week: Vietnam and the Black Soldier», *Time* (sitio web), 22 de mayo de 2017, accedido 7 de abril de 2021, <https://time.com/4780493/1967-vietnam-race/>.

5. «The Army and Diversity», U.S. Army Center of Military History, accedido 7 de abril de 2021, <https://history.army.mil/html/faq/diversity.html>.

6. Recuerdo del autor, reunión de personal en el Comando de Personal del Ejército, hacia 1994, Alexandria, Virginia. El subcomandante del comando asesoró a los oficiales superiores de asignación.

7. «The Army and Diversity».

8. Daniel Schorr, «A New, 'Post-Racial' Political Era in America», 28 de enero de 2008, en *All Things Considered*, National Public Radio, audio de podcast, accedido 9 de abril de 2021, <https://www.npr.org/templates/story/story.php?storyId=18489466>.