

Cómo luchar y ganar como las mujeres*

Dr. Robert M. Hill

EN MAYO DE 2012, Renee Montagne de la *Radio Pública Nacional* pasó un tiempo en Afganistán cubriendo distintos asuntos críticos que vive el país a medida que enfrenta el futuro sin la presencia significativa de la OTAN y de Estados Unidos. El 10 de mayo, el tema fue acerca de los derechos de las mujeres y preocupaciones de que si los talibanes se incorporaron al proceso político, o si fueron capaces de establecer cierto grado de control, las ganancias en cuanto a los derechos de las mujeres, muy ciertamente, estarían en peligro.¹

El mismo día, leí acerca del concurso de redacción DePuy 2012 sobre el rol que juegan las mujeres en el Ejército en los siguientes 20 años. En virtud de la historia de la Radio Pública Nacional, me pareció irónico que el Ejército estadounidense estuviera batallando con la misma pregunta. Esta introspección sugiere varias cosas, a saber:

- *En el mejor de los casos* —no estamos tan avanzados en los temas de igualdad como nos gustaría o necesitamos estar.
- *En el peor de los casos* —seguimos aferrándonos a opiniones anticuadas y sexistas sobre las mujeres; es decir, fundamentalmente, no cambiamos mucho desde la integración total de las mujeres en la década de 1970.
- *El riesgo* —el formular esta pregunta es solo palabrería y una táctica para dilatar el asunto.
- *La oportunidad*: Admitir que realmente sabemos la respuesta es el primer paso hacia un cambio



Foto: Grabado de Juana de Arco en la batalla de Le Brun de Charmettes, París, Ed. Artus Bertrand, 1817.

genuino. Pero como dice el chiste: “Oiga jefe, para cuándo necesita ese informe”, y la respuesta es, “¡para ayer!” —No podemos esperar 20 años para hacer los cambios necesarios.

Tres viñetas

Era un cadete en West Point cuando ingresó la primera clase de mujeres en 1976 y me sentí ambivalente en cuanto a su ingreso en el Cuerpo de cadetes. Recuerdo preguntarle a mi padre, un ex alumno de West Point y oficial de infantería quien experimentó el combate en Grecia, Corea y Vietnam, cómo se sentía al respecto. Su respuesta me sorprendió: Las guerras futuras exigirán más cerebro que fuerza bruta y las mujeres son muy inteligentes. Sería absurdo limitar el capital intelectual de las Fuerzas

El Dr. Robert M. Hill es un analista de mayor antigüedad de la Oficina Proponente de Información de Operaciones, especializado en productos y programas de aprendizaje a distancia. Pasó 20 años en el servicio activo en la artillería y Relaciones públicas y trabajó en el sector privado durante

una década en el campo de difusión y educación. Posee a su haber una Licenciatura de la Academia militar de Estados Unidos, una Maestría de la Universidad Duke y un Doctorado en Magistratura de la Universidad de Missouri-Columbia.

Armadas por estereotipos y prejuicios anticuados.

Un año después de mi graduación, como cadetes en la primera clase que incluía a las mujeres, se les consideró para oportunidades de liderazgo. Me enteré que una de las compañeras de infantería había sido recomendada para un puesto en el estado mayor de la brigada, lo que la convertía en uno de los cadetes de más alto grado. En vista de que la conocía, consideré que la Academia había hecho una elección inteligente. En lugar de aceptar el puesto, lo rechazó. El cuento que escuché fue que ella jamás sabría si su elección había sido debido a sus logros y potenciales o, únicamente, por su género.

*Recientemente insté a mi hija de 24 años a considerar unirse a las fuerzas armadas. Ha luchado con las materias académicas en la Universidad y consideré que alistarse en las fuerzas armadas le proporcionaría una trayectoria alternativa para el éxito. Cuando le comenté esto a un amigo, me sugirió que viera la película titulada *The Invisible War*, que trata de las violaciones en el Ejército de EUA y que reconsidera mi opinión.*

Según dice el dicho, mientras más cambian las cosas, más permanecen iguales. Solamente que en este caso, según se relaciona con el papel que desempeña la mujer en las fuerzas armadas, el lograr el status quo está definitivamente mal: para las mujeres, los hombres, el Ejército, el Departamento de Defensa, el país y el mundo entero.

La guerra contra las mujeres

Enfrentémoslo: ser mujer es difícil. Muchos presumen que gran parte de la difícil situación que enfrentan las mujeres ocurre en países como China, India, Irán y Afganistán, donde son asesinadas, mutiladas, envenenadas, o constantemente acosadas. La idea de que son difamadas y maltratadas en Estados Unidos es fácilmente ignorada. No debería ser así.

En Estados Unidos, las mujeres enfrentan asaltos en distintos frentes, desde los derechos reproductivos hasta igualdad de remuneración por igualdad de trabajo, asuntos que muchos pensaron habían sido resueltos, sin embargo, de hecho, han estado cocinándose a fuego lento por algún tiempo.² Si realmente hay una “guerra contra las mujeres” o

si es simplemente una política partidista es discutible; sin embargo, es claramente sintomática del hecho de que los asuntos de género permanecen sin resolverse y polémicos.

El número de agresiones sexuales que calcula la Oficina de Prevención y Respuesta contra la agresión sexual del DoD (SAPRO, por sus siglas en inglés) ocurre cada año, lo que pone en evidencia este hecho. En 2010, la SAPRO concluyó que de las aproximadamente 19.000 agresiones sexuales solo 3.100 fueron reportadas.³ Si bien algunos asaltos fueron contra hombres, la gran mayoría fueron contra mujeres. En consecuencia, en 2011, el secretario de Defensa, Leon Paneta, implementó importantes cambios políticos concebidos para mejorar la manera en que se someten los informes de agresiones o de acoso sexual, la cual exime de culpa a las víctimas y responsabiliza a los autores.⁴ Sin embargo, aún, sin los cambios fundamentales en la manera en que nosotros (hombres y mujeres) percibimos a las mujeres y el papel que desempeñan en las fuerzas armadas, posiblemente no vemos el progreso significativo hacia cualquier estado final —ya sea caracterizado por igualdad, equidad, democracia, meritocracia, exclusividad, decencia, justicia, o cualquiera combinación de la mismas— es lo que importa.

Cuando mencioné este ensayo y su premisa fundamental a una compañera de trabajo, ella sarcásticamente dijo lo siguiente, “La caballería todavía está viva”. Elaboró que los conceptos anticuados de roles que juega el género siguen afectando nuestra perspectiva de las mujeres y hombres y el rol adecuado que les corresponde jugar en la sociedad y entre sí.

Nuestra vacilación para permitir que las mujeres se desempeñen en las armas de combate, entre otras consideraciones, bien podría surgir del temor de esas concepciones históricas y basadas en la fe sobre el género. Consideramos extraña la idea de que tenemos que pelear hombro con hombro con mujeres poco femeninas y hombres feminizados, o ambos. Dado el impulso de la derogación de No preguntar, no decir y el decreto inminente que permite a las mujeres servir en las armas de combate y asistir a la escuela Ranger, necesitamos

ajustar nuestro pensamiento —y rápidamente— aunque sea difícil para muchos.

Dos fragmentos del diálogo de la película *G.I. Jane* son instructivos de esta lucha.⁵ Los mismos revelan cómo los estereotipos simultáneamente son precisos y muy lejos de la realidad. Como un repaso rápido, la estrella de la película *G.I. Jane*, Demi Moore, desempeña el papel de la teniente Jordan O’Neil, una joven oficial idealista de la Armada a quien se le dio la oportunidad de asistir al entrenamiento SEAL [Fuerzas Especiales], donde su instructor y antagonista principal es el Primer Contraalmirante John Urgan, protagonizado por Viggo Mortensen.

Teniente Jordan O’Neil: Le dieron la Cruz de la Marina ¿cierto? Me pregunto ¿por qué se la dieron?

Primer Contraalmirante John Urgan: Puesto que tiene que ver en esta conversación, la obtuve cuando saqué a un hombre que pesaba 250 libras de un tanque en llamas.

Teniente Jordan O’Neil: ¿De manera que detenerse para salvar a un hombre lo convierte en héroe, sin embargo, si un hombre se detiene para ayudar a una mujer lo hace delicado?

Primer Contraalmirante John Urgan: ¿Hubiera podido sacar a ese hombre del tanque en llamas? Teniente, ni siquiera, en la actualidad, hubiera podido sacar su propio peso corporal del agua.

Teniente Blondell: Teniente, ¿por qué hace esto?

Teniente Jordan O’Neil: ¿Le hace la misma pregunta a los hombres?

Teniente Blondell: De hecho, sí, les hago la misma pregunta.

Teniente Jordan O’Neil: Y ¿qué le responden?

Teniente Blondell: “Porque me permiten destruir cosas”.

Teniente Jordan O’Neil: Bien, ahí tiene.

Cómo formular la pregunta correcta

La respuesta a la pregunta “¿Cuál es el papel que desempeñan las mujeres en el Ejército de EUA en

los siguientes 20 años?” es sencilla: el papel que desempeña la mujer y el papel que desempeña cualquiera minoría, debe ser idéntico al papel que desempeña la mayoría. En otras palabras, las mujeres deben poder hacer lo que son capaces de hacer.

Si estamos verdaderamente comprometidos a promulgar un cambio real, una pregunta más importante que debemos hacernos es “¿Cuál es el rol que juegan los líderes (la mayoría de estos son hombres) en el Ejército de Estados Unidos en los siguientes 20 años si vamos a lograr una fuerza eficaz operacional y totalmente inclusiva”? Hasta tanto respondamos esta pregunta sin prejuicios, el responder la misma pregunta sobre las mujeres solo tendrá resultados cosméticos y marginales.

El éxito en el Ejército, o cualquier servicio militar, no debe ser determinado por la raza, género, orientación sexual o identidad sexual, sino por la propia competencia y punto. Según señalé en “*Soldiers All*” (*Military Review*, noviembre-diciembre de 2011), el lograr plena y completa equidad e igualdad significa estar ciego ante la diferencia y, al mismo tiempo, estar bien consciente que existen las mismas. En lugar de usar estas diferencias para dividir la fuerza, debemos volvernos más sofisticados en el uso de estas diferencias para lograr una ventaja operativa.

Debemos tener cuidado de no usar estas diferencias de manera estereotipada o generalizada. Estas diferencias existen en un nivel individual más que en un nivel de grupo o sub población. Por lo tanto, no es que las mujeres, por su género, sean más esto que aquello. Es lo que una mujer individual tiene como puntos fuertes y débiles y, cuanto antes aprendamos a enfocar y optimizar los puntos fuertes de este soldado y apuntalar sus puntos débiles, más pronto nos convertiremos en una fuerza más inteligente, más optimizada en su conjunto.

Nuestra meta debe ser una *fuerza singular* que logra y aprovecha la *unidad a través de la diferencia*. A fin de lograr esta fuerza singular, debemos decidir si el status quo y los cambios incrementales ya no son permisibles y se debe implementar esfuerzos que fomenten comportamientos y

mentalidades radicalmente ajustadas en todos los niveles. Realmente hacerlo no es la parte más difícil; la parte más difícil es tomar la decisión de actuar. Por otra parte, si bien forzar esta decisión es una opción, la misma realmente debe hacerse en un nivel individual, si ha de ser duradera. A continuación se presentan algunas ideas sobre cómo lograr una fuerza singular aunque diversa.

Cómo liderar el camino

En la mayoría de los casos, el Ejército estadounidense puede sentirse legítimamente orgulloso de sus esfuerzos por hacerse más representativo de la Nación a la que juran defender. Tomó más tiempo del debido permitir que los soldados homosexuales y lesbianas abiertamente sirvieran, pero según concluye Kenneth Karst, "...es difícil encontrar cualquier otra institución en la sociedad estadounidense que lo haya hecho mejor", integrar a la minoría.⁶

A menudo, la mano del Ejército se ve forzada, como cuando la orden ejecutiva de Truman ordenó la plena integración de los afros estadounidenses. Los detractores consideran estos mandatos *experimentos sociales* que deterioran el apresto de las fuerzas armadas. Sin embargo, los estudios suelen probar lo contrario. Con cada integración —ya sea religiosa, étnica, racial o de minoría sexual— hemos ampliado nuestra capacidad para lidiar con un mundo cada vez más complejo, globalizado e interconectado.

Tal vez porque la integración de las minorías siempre ha sido una directiva por naturaleza, ha alimentado una disidencia silenciosa y persistente y, una especie de comportamiento pasivo-agresivo que insidiosamente debilita la estructura de la fuerza. Ha llegado el momento para que el Ejército fomente abierta y proactivamente la inclusión de todas las minorías y sencillamente diga, todos son bienvenidos.



(Sargento...Jeremy D. Crisp)

El sargento Leigh Ann Hester, comandante de vehículo, 617a Compañía de policía militar, Richmond, KY, se encuentra en posición de firme antes de recibir la medalla de plata en una ceremonia de premiación en el Campamento Liberty, Irak, 16 de junio de 2005. Hester es la primera mujer soldado desde la Segunda Guerra Mundial que recibe la medalla de plata.

(Ilustración del Aerotécnico de mayor antigüedad de la Fuerza Aérea de EUA, Micaiah Anthony)



La prohibición de las mujeres en combate fue levantada el 23 de enero de 2013. Si bien, 99 por ciento de las carreras que se ofrecen en la Fuerza Aérea están abiertas a las mujeres, la decisión abrirá más de 230.000 empleos a través de todas las ramas de las fuerzas armadas. El año 2013 marcará los 20 años que el Departamento de Defensa permite a las mujeres servir en calidad de pilotos de combate.

La admisión a la fuerza debe basarse en criterios que no discriminan salvo el cumplimiento de los estándares mínimos cognitivos y físicos, competencia demostrada y voluntad demostrada de adherirse a los valores y normas del Ejército y, punto. Lo que esto podría significar, sin embargo, es que el ingreso de personas que no encajan perfectamente en las categorías sexuales, raciales o étnicas, tales como los que son transgénero, se les permitirán el ingreso. La justificación será clara: queremos contratar a toda persona que nos permita convertirnos más complejos en nuestra capacidad y la capacidad de resolver los insuperables desafíos que enfrentamos.

Esta misma mentalidad inclusiva y simultáneamente debería permitirnos valorar a los soldados quienes componen la fuerza de hoy y, categóricamente, rechazar todo comportamiento que demuestre falta de respeto hacia cualquiera de ellos. Las estadísticas asombrosas de acoso, violación y otros tipos de violencia principalmente dirigidas contra las mujeres, son evidencia de que hay un amplio margen para mejorar. Sin embargo, ya no podemos darnos el lujo de solucionar este y otros problemas afines a través de soluciones reactivas, excesivamente prescriptivas llevadas a cabo de arriba abajo. En cambio, rápidamente debemos generar todo el sistema, para la aceptación de abajo arriba de la diferencia, alteridad y diversidad.

El momento está ahí con la revocación de No preguntar, no decir y el inminente cambio de política para permitir mujeres en las armas de combate. Necesitamos continuar, hasta acelerar este momento. Mientras más barreras eliminemos, cada soldado se sentirá más valorado por sus aportaciones singulares y mucho más rápidamente podremos convertirnos en una fuerza operacionalmente adaptable, ingeniosa, resistente y optimizada.

Cómo re normalizar los estándares

Los principales temas que siguen centrando el debate sobre el papel que desempeñan las mujeres en el Ejército y que los militares son física y psicológicamente diferentes en el grado que afectan o deberían afectar y, la integración de las mujeres en los roles físicamente exigentes.

Según señala Catherine Aspy, una egresada de Harvard y ex soldado: “El combate principalmente no es sobre el cerebro, o patriotismo, o dedicación al deber. No hay ninguna que las mujeres soldados tengan en abundancia. El combate es sobre la capacidad de combate y la moral de la unidad. Aquí la fuerza física puede ser una cuestión de vida o muerte. Y por ello es que las diferencias físicas entre los hombres y las mujeres no pueden ignorarse.”⁷

Este asunto es, sin duda alguna, uno de vida o muerte y Aspy está en lo correcto al decir lo siguiente: No se puede ignorar las diferencias físicas. Sin embargo, este hecho no debe cerrar las opciones, simplemente dar fuerza de gravedad a las decisiones que toman los líderes de mayor antigüedad para lidiar con el mismo. Una de las características distintivas de ser estadounidense es la oportunidad de soñar en grande y hacer realidad los sueños a través del coraje, tenacidad y arduo trabajo. La meta debería ser maximizar las oportunidades para todos los soldados, a fin de favorecer la inclusión en lugar de la exclusión para ampliar las oportunidades de progreso y ayudar a muchos soldados, según sea posible, aprovechar estas oportunidades, mientras se minimizan las barreras y obstáculos.

Esto no significa bajar los estándares. Por el contrario, significa establecer las normas correctas

para la tarea basada en una serie de factores que se investiguen, midan, evalúen, reevalúen, prejuzguen y expliquen así mismos detallada y claramente. El desafío será crear esas normas sin prejuicios previos, coloreados por el pensamiento tácito o estereotipado. El proceso mediante el cual el Departamento de Defensa formula las normas debe ser tanto explícito y transparente como abierto a cambios razonables y defendibles que den cuenta de nuevas investigaciones o pruebas. Estas normas también deben tener en cuenta las formas en que la tecnología está permitiendo que la diferencia física sea compensada y nivelada.

Al final, podemos no estar todos de acuerdo con algunas normas específicas que se establezcan, pero debería haber un acuerdo general sobre su formulación. Un soldado fuerte femenino o un soldado débil masculino igualmente debe creer que las normas, si bien estrictas, son justas y alcanzables; y a ambos se les debe ofrecer igual oportunidad y, lo más importante, igual estímulo para lograrlos.

Ser cuidadoso y expresivo

El “restablecimiento de la mentalidad” que defiendo no será fácil. Los detractores serán muchos y aunque están perdiendo terreno, todavía son potentes y, en algunos casos, peligrosos.

Cuando CNN le preguntó cómo se sentía acerca de la reciente legislación que infringe en los derechos de las mujeres, como la ley de Virginia que requiere que las mujeres primero se hagan un ultrasonido antes de un aborto. Eve Ensler, el autor de *The Vagina Monologue* dijo que sentía pena por los que buscan controlar los derechos sexuales y reproductivos de la mujer. “En cierta medida, el mundo ha cambiado. “ Y no saben qué hacer en el nuevo mundo”.⁸ En fin, sus intentos de limitar los derechos de la mujer es un “último aliento” de represalias contra la inevitabilidad de la completa liberación y plena igualdad; pero es en ese último aliento que los opositores del cambio pueden ser más vociferantes y dañinos.

En el Credo del soldado se declara lo siguiente: “Jamás abandonaré a un camarada caído”. Si aceptamos verdadera y totalmente los valores y

creencias del Ejército, entonces rápidamente nos encontraremos incapaces de aceptar o habilitar a los que niegan, denigran o desmoralizan a sus compañeros soldados. Sentiremos el deber (y con mucho gusto) de hablar contra la intolerancia y el odio siempre que se murmure o derrame. Y ciertamente evitaremos, incluso encarcelaremos, de ser necesario, a los que traicionan a un camarada, en primer lugar a través de acoso o violencia y tomaremos las medidas necesarias para expulsarlos del servicio.

Según lo dicho por Albert Einstein: El mundo es peligroso no porque hay gente mala, sino por los que no hacen nada al respecto. Más a menudo de lo que se piensa, la gente mala manifiesta su depravación al localizar y adquirir el blanco y atacar a los demás, generalmente una minoría o minorías. Esto alimenta su ego y su búsqueda de poder. Casi la única y mejor manera de eliminar este combustible es borrarando la diferencia o la alteridad. Ciertamente, es utópico y muy difícil de lograr, pero no imposible. Definitivamente es más fácil si el enemigo es obvio, definible, algo que todos pueden señalar y decir, “Malo, incorrecto, detente, o te hará detener”. Es mucho más difícil cuando el prejuicio, intolerancia o formas sutiles de acoso por parte del enemigo, es más tácito, turbio y difuso.

Años atrás, un jefe expresó un precepto común del liderazgo que podría personalizarse como “fideicomiso de crédito”. Lo llamó su directriz principal. En la misma se estipula lo siguiente:

“Presumo que usted es bueno, decente y desea hacer lo correcto y noble y, le concederé la confianza bajo esa presunción hasta tanto pruebe lo contrario”. Como cualquier precepto del Carácter distintivo del guerrero, jamás abandonar a un compañero caído, no debe ser simplemente una obligación forzosa sino una elección deliberada, fruto de la visión de que, en primer lugar, cada compañero soldado es una camarada por igual.

El informar (educar) e influenciar

El superar los prejuicios, la intolerancia, la mala conducta y la violencia dirigida contra compañeros soldados, es una forma de contrainsurgencia,

algo en lo que nos hemos convertido expertos en la última década. Nuestra experiencia en Irak y Afganistán, entre otros lugares, nos ha enseñado cuán poderoso puede ser informar e influir en el logro de los objetivos de la misión. Estas tareas en tándem, ahora son fundamentales para el liderazgo bajo la estructura del mando tipo misión y deben usarse rápida y concienzudamente en la lucha contra la intolerancia.

Sin embargo, el cambio que se defiende no puede ser ordenado, confiscado o coaccionado. Según lo indicado anteriormente, educar, entrenar e influenciar las percepciones y comportamientos inclusivos y acogedores entre la fuerza deben tornarse menos reactivos, prescriptivo y de arriba abajo. Los comandantes marcaron la pauta y nada es más importante. Deben ser responsables de crear entornos que están centrados en la misión pero jamás a costa de cualquier individuo o subgrupo. ¿Será expresado el desafío por dos individuos entrevistados para el artículo del *New York Times* titulado “¿Negro? ¿Blanco? ¿Asiático? La mayoría de los jóvenes estadounidenses eligieron todo lo anterior”: “No quiero una sociedad daltónica en absoluto,” dijo la Sra. Wood.”Sólo quiero que reconozcan mis dos razas”. La Sra. López-Mullins respondió lo siguiente: “Yo quiero que la mía no importe”⁹

Después de todo, los soldados deben fomentar una fuerza totalmente inclusiva que trata a todos por sus propios méritos y deberíamos hacer todo lo posible para habilitarlos a fin de crear nuevos modelos, estrategias y tácticas para alcanzar este estado final.

El rol que juega uno, el rol que juegan todos

El papel que juega la mujer en el Ejército durante los siguientes 20 años es luchar y ganar. Es el mismo papel que juegan los hombres, los afros estadounidenses, los asiáticos estadounidenses, los homosexuales, las lesbianas, los filipinos estadounidenses, los noruegos estadounidenses, los cubanos estadounidenses homosexuales, los noruegos filipinos estadounidenses lesbianos y cada sombra, estrella y raya en medio. Es por ello que el asterisco aparece en el título del ensayo.

Sustituya cualquier clase o categoría que desee —si son soldados estadounidenses, su misión es luchar y ganar.

En lugar de debatir las razones por las que cualquier clase o categoría no puede o no debería incluirse en la categoría “todo incluido” de los “combatientes y triunfadores”, deberíamos centrar nuestras energías para fomentar las razones que deberían fomentarse. Los líderes del Ejército siempre han alentado a los soldados a alcanzar el máximo de su potencial y hacer realidad sus aspiraciones, pero a veces, dentro de las limitaciones artificiales o límites dictados por el pensamiento anticuado y estereotipado. No hay mejor momento que el actual, motivado

por una pregunta como ésta, para reformular nuestra manera de pensar y radicalmente ajustar nuestro modo de pensar de una manera positiva y proactiva.

En un futuro lejano, seremos una nación mezclada, todos nosotros con una sombra de color marrón; la distinción y la alteridad se borrarán. O ¿No? En la raíz se encuentra el temor muy humano de perder nuestra identidad individual. Lamentablemente, la historia ha solido basar esta identidad en criterios equivocados. No es cómo nos vemos, sino cómo actuamos y ejemplificamos los valores del Ejército.

No sé si usted, pero no temo actuar como una mujer.**MR**

Referencias Bibliográficas

1. Montagne, Renee, “Critical Afghan Issue: Future of Women’s Rights,” NPR, <http://www.npr.org/2012/05/10/152396820/womens-rights-critical-afghan-issue> (10 de mayo de 2012).
2. Drash, Wayne y Ravitz, Jessica, “Vagina enters stage left—or is it right?” CNN, <http://www.cnn.com/2012/03/28/living/vagina-politics/index.html> (28 marzo de 2012).
3. *Department of Defense Annual Report on Sexual Assault in the Military, FY 2010*, Sexual Assault Prevention and Response Office (marzo de 2011), 97, encontrado en http://www.sapr.mil/media/pdf/reports/DoD_Fiscal_Year_2010_Annual_Report_on_Sexual_Assault_in_the_Military.pdf.
4. Daniel, Lisa “Panetta, Dempsey Announce Initiatives to Stop Sexual Assault,” *American Forces Press Service*, <http://www.defense.gov/news/newsarticle.aspx?id=67954> (16 de abril de 2012).
5. *Internet Movie Database (IMDb)*, <http://www.imdb.com/title/tt0119173/quotes>.
6. Según lo citado por Margot Canaday, “U.S. Military Integration of Religious, Ethnic, and Racial Minorities in the Twentieth Century,” encontrado en http://www.palmcenter.org/publications/dadt/u_s_military_integration_of_religious_ethnic_and_racial_minorities_in_the_twentieth_century (1 de mayo de 2001).
7. Aspy, Catherine L., (pseudónimo), “Should Women Go Into Combat?” excerpted from *Reader’s Digest* (February 1999), found at <http://www.bobjust.com/womenincombat/>.
8. Drash, Wayne y Ravitz, Jessica.
9. Saulny, Susan “Black? White? Asian? More Young Americans Chose All of the Above,” *New York Times*, <http://www.nytimes.com/2011/01/30/us/30mixed.html?pagewanted=all> (29 de enero de 2011).



Joss Whedon habla poderosamente sobre el tema de igualdad, especialmente, la igualdad de género. Haga clic en la imagen de arriba. <http://www.youtube.com/watch?v=cYaczoJMRhs>