

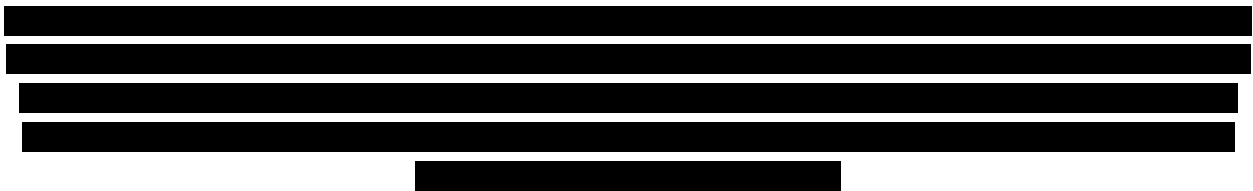
INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE DEL FUERTE HOOD



6 DE NOVIEMBRE DE 2020



Informe del Comité de Revisión Independiente del Fuerte Hood



* Las siglas utilizadas en el documento se corresponden con las abreviaturas en inglés.

RESUMEN EJECUTIVO

El Secretario del Ejército de los Estados Unidos designó un Comité Independiente de Revisión del Fuerte Hood (FHIRC [Las siglas utilizadas en el documento se corresponden con las abreviaturas en inglés] o Comité) y le encargó la tarea de “realizar una evaluación integral del clima y la cultura de comando del Fuerte Hood, y su posible impacto, sobre la salud, bienestar y estado de preparación de nuestros soldados y unidades.” En el desempeño de este mandato, el FHIRC determinó que durante el periodo abarcado en la evaluación, el clima de comando en relación al Programa de Medidas de Prevención y Repuesta al Acoso y la Agresión Sexual (SHARP) en el Fuerte Hood fue ineficaz hasta el punto en que existía un entorno permisivo para la agresión sexual y el acoso sexual.¹

Tal como lo indica el Informe, varias de las conclusiones demuestran que la implementación del Programa SHARP ha sido ineficaz. Durante el periodo de la evaluación, ningún comandante general o comandante subalterno decidió intervenir activamente e intentar mitigar los riesgos conocidos de delitos mayores, agresión sexual and acoso sexual. El resultado fue una falta de confianza generalizada del programa de SHARP y una falta de conocimiento inaceptable de los componentes fundamentales del programa de SHARP sobre la presentación de denuncias y los servicios ofrecidos a las víctimas. Bajo un Programa SHARP con debilidades estructurales y con pocos recursos del III Cuerpo, el proceso del Consejo de Revisión de Agresión Sexual (SARB) se utilizó principalmente para atender los aspectos administrativos en vez de los aspectos sustantivos del Programa. A pesar de su intención de servir como una potente herramienta, el proceso SARB resultó ser una oportunidad perdida para desarrollar y ejecutar estrategias activas dirigidas a crear una cultura de respeto y reducir los incidentes de agresión sexual and acoso sexual. Desde el nivel del III Cuerpo para abajo, el Programa de SHARP sufrió de una carencia crónica de recursos, debido a la escasa dotación de personal, la falta de entrenamiento, la falta de profesionales con credenciales de SHARP, y la falta de financiamiento. Pero faltó, sobre todo, un énfasis de mando en donde era más necesario: con el personal militar subalterno.

Un síntoma resonante de la aplicación ineficaz del Programa de SHARP ha sido el subregistro significativo de casos de acoso sexual and agresión sexual. Sin la

¹ De conformidad con el acuerdo establecido con el subsecretario del Ejército, el período de revisión abarca los años (FY) 2018, 2019, y 2020. Los datos y la información de años anteriores fueron incorporados según lo necesario para establecer el contexto.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

intervención de los suboficiales y oficiales encargados de velar por su bienestar y seguridad, las víctimas temían las consecuencias inevitables de las denuncias: el ostracismo, rechazo y escarnio, el mal trato, y los daños indelebles a la carrera profesional. Muchos se han retirado del Ejército o piensan hacerlo a la mayor brevedad posible.

Como parte del clima de comando se examinaron los temas de los delitos y las operaciones de la División de Investigación Criminal (CID). El Comité determinó que los delitos graves cometidos dentro y fuera del Fuerte Hood no fueron identificados y atendidos. Hubo una ausencia notoria de un enfoque eficaz de gestión de riesgos en materia de reducción de incidentes de delitos y victimización del personal militar. Una instalación militar es en esencia una comunidad cerrada grande. El comandante de una instalación militar puede recurrir a una amplia variedad de opciones para abordar activamente y mitigar la gama de incidentes de delitos. A pesar de tener estas capacidades a su disposición, se utilizaron pocas de estas herramientas en el Fuerte Hood. Tanto la Dirección de Servicios de Emergencia como (DES) como la CID tienen un mandato y una función que desempeñar en la reducción de delitos.² Cada uno aportó muy poco análisis, retroalimentación y conocimientos de la situación al comando que facilitara y habilitara tales acciones. Esto resultó ser otra oportunidad perdida.

El clima deficiente también se extendió a los escenarios de los soldados desaparecidos, en donde no hubo ningún reconocimiento del incumplimiento de los procedimientos de rendición de cuentas y una falta de voluntad o capacidad de los suboficiales (NCO) de mantener una supervisión de sus subordinados. La ausencia de protocolos formales aplicadas al personal militar que no presentaban informes resultó en la implantación de un enfoque *ad hoc* de las unidades y la Policía Militar (MP) para atender con eficacia los casos de desaparición de soldados durante las primeras 24 horas críticas que también trajeron consecuencias adversas.

De conformidad con la Carta del FHIRC, este informe formuló un total de nueve conclusiones además de ofrecer setenta recomendaciones. El Comité presentó los siguientes hallazgos:

² En relación a la prevención de delitos y las investigaciones, dos de los objetivos de la CID establecidos por mandato son: (i) “Participación en el programa de prevención de delitos del Ejército mediante la identificación de aquellas áreas especialmente vulnerables a la delincuencia y la formulación de recomendaciones a las autoridades pertinentes para eliminar las condiciones que contribuyen a la actividad delictiva .”; y, (ii) “Asegurar que los graves delitos presuntos y conocidos que puedan resultar perjudiciales a la confianza pública en el Ejército sean investigados a fondo e imparcialmente por los agentes especiales de la USACIDC.” Reglamento del Ejército 195-2, 21 de julio de 2020, párrafo 1-6 (p. 3).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Hallazgo #1: La implementación del Programa SHARP en el Fuerte Hood ha sido ineficaz porque el clima de mando no logró inculcar los valores fundamentales del Programa SHARP en el nivel de mando inferior al de brigada.

Hallazgo #2: Existe fuerte evidencia que identifica un subregistro significativo de incidentes de agresión sexual y de acoso sexual en el Fuerte Hood.

Hallazgo #3: El Programa SHARP de Ejército tiene defectos estructurales.

Hallazgo #4: La Oficina de CID del Fuerte Hood tuvo varias ineficiencias que generaron un impacto negativo sobre el cumplimiento de su misión.

Hallazgo #5: La mecánica de los procesos de Judicialización del Ejército en casos de agresión sexual y de acoso sexual disminuyen la confianza en el Programa de SHARP.

Hallazgo #6: La Sección de Relaciones Públicas y de Gestión de Incidentes del Fuerte Hood tienen deficiencias.

Hallazgo #7: No había procedimientos establecidos para los supervisores de primera línea en situaciones de ‘falta de presentarse’ que definieran las acciones apropiadas para tomar durante las primeras 24 horas críticas.

Hallazgo #8: El entorno de delincuencia en las ciudades y condados circundantes es equivalente o menor que en otras jurisdicciones de tamaño semejante: No obstante, existen problemas de delitos impunes en el Fuerte Hood, atribuidos a la posición totalmente reactiva de la base.

Hallazgo #9: El clima de comando en el Fuerte Hood ha sido permisivo con el tema del acoso sexual / agresión sexual.

En base a estas conclusiones, que se describen en mayor detalle en el cuerpo de este Informe, el FHIRC presenta recomendaciones relacionadas con: (i) la estructura del Programa SHARP; (ii) la implementación del Programa SHARP; (iii) los componentes legales del Programa SHARP; (iv) la divulgación después del proceso de judicialización SHARP de la acusación; (v) desafíos relacionados con el Comando de Investigación Penal del Fuerte Hood y del Ejército de los EE.UU. (USACIDC); (vi) los protocolos relacionados con la desaparición de personal militar; (vii) medidas de

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

prevención y respuestas a los delitos; (viii) desafíos relacionados con el clima de comando y, (ix) las divisiones de relaciones públicas y de gestión de incidentes de las instalaciones. Aunque las recomendaciones se encuentran en pleno detalle al final del presente informe en las páginas 166-179, algunas de las consideraciones más destacadas incluyen las siguientes:

- ✓ El Programa SHARP del Ejército de los Estados Unidos en el Fuerte Hood debería contar con una estructura similar a la Oficina de Servicios de Defensa Jurídica del Ejército de los Estados Unidos (TDS) y del Centro de Preparación de Combate del Ejército de los Estados Unidos (CRC) y el Director de Seguridad del Ejército en la medida en que están estructurados para apoyar el Comando, aunque quede fuera de la cadena de mando.
- ✓ A nivel de las instalaciones, se debería establecer un cuadro de Defensores de Víctimas conformado por una mezcla híbrida de personal civil y uniformado. Determinar si los coordinadores civiles de las medidas de respuesta a casos de agresión sexual (SARC) y los defensores de víctimas (VA) necesitan acuerdos de movilidad para asegurar la compatibilidad con los requisitos del despliegue de las unidades. Todos los puestos colaterales de SHARP deberían ser eliminados progresivamente y consolidados en cargos permanentes de VA dentro del Programa SHARP del III Cuerpo. Todos los SARC y VA de la brigada deberían ser cargos civiles.
- ✓ Fortalecer y centralizar todas las funciones, gobernanza y personal de SHARP bajo la Oficina de la Administración del Programa SHARP de la base.
- ✓ El Gerente del Programa SHARP debería ser el responsable de evaluar el estado de preparación de las unidades en términos de su conciencia de SHARP y postura cultural. Asimismo, la instalación de la oficina del programa SHARP de la instalación, que utiliza el personal de planta de SHARP, debería tener la responsabilidad de desarrollar y capacitar las unidades en toda la base.
- ✓ El Ejército deberá asegurarse de que el Programa SHARP de la instalación se encargue del seguimiento y supervisión de la evolución y ciclo de vida de cada caso de agresión sexual y de acoso sexual y redactar un informe trimestral sobre el mismo.
- ✓ La naturaleza y los resultados de las medidas disciplinarias de SHARP deberían ser publicados por lo menos semestralmente, sin identificar a los responsables, las víctimas o las unidades con el fin de disuadir la misma conducta en el futuro y generar confianza en los procesos de respuesta de SHARP.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

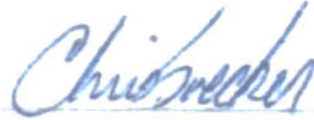
- ✓ El Ejército deberá examinar, a partir del reclutamiento y a través de todo el ciclo de vida de un soldado la forma en que el Ejército podría mejorar la formación del soldado en su “totalidad” como persona y ayudar al soldado a reconocer el valor de los militares con quienes desempeñan sus funciones.
- ✓ El Fuerte Hood deberá aumentar el número de personal asignado a la Unidad Especial de la Asesoría Jurídica a las Víctimas.
- ✓ USACIDC debería asegurar que el Fuerte Hood y otras oficinas de la CID que abarcan los puestos de los cuerpos y las divisiones mantengan un número suficiente de agentes especiales con experiencia (más de 5 años) y altamente experimentados (más de 8 años) para cumplir la misión. El USACIDC debería aumentar en los destacamentos, el nivel de especialización, las licencias y equipos de servicios de pruebas electrónicas forenses sobre todo para obtener datos electrónicos de teléfonos móviles y las computadoras portátiles.
- ✓ El Comando deberá establecer un grupo de trabajo dedicado a la prevención de delitos y seguridad pública con el fin de desarrollar y aplicar estrategias y utilizar todas las herramientas disponibles del Comando para reducir la delincuencia.
- ✓ Establecer un conjunto de protocolos generales del ejército dirigidos a escenarios que reflejan “falta de presentarse” durante las primeras 24 horas críticas durante la ausencia del militar.
- ✓ El DES y la CID deberían colaborar esfuerzos con las autoridades de la policía local para identificar establecimientos, lugares y zonas residenciales de alto riesgo y declararlas zonas vedadas.

El FHIRC reconoce el papel tradicional de las fuerzas militares de proteger la seguridad de nuestra nación. Los sacrificios cotidianos de nuestro personal uniformado y sus familias merecen nuestro firme respeto y gratitud. Cada miembro del FHIRC aceptó esta responsabilidad con la intención y la esperanza de apoyar la misión y el bien estar de nuestros valientes soldados. Los soldados que cometen actos de agresión y acoso contra otros soldados provocan daños al espíritu de cuerpo y son contrarios al orden y a la disciplina. Lo que es peor es que va en contra de los valores del Ejército. Las conclusiones y recomendaciones contenidas en este Informe se presentan en un espíritu de mejoramiento constructivo y no como una base de medidas punitivas.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

APROBACIÓN

Los integrantes del Comité de Revisión Independiente del Fuerte Hood aprueban este Informe y presentan las Conclusiones y Recomendaciones mencionadas anteriormente al Secretario del Ejército para disposición.



Christopher Swecker
Presidente del FHIRC



Jonathan P. Harmon
Miembro del FHIRC



Carrie F. Ricci
Miembro del FHIRC



Queta Rodriguez
Miembro del FHIRC



Jack L. White
Miembro del FHIRC

TABLA DE CONTENIDO

I.	Contexto y Propósito del Informe.....	1
II.	Objetivos.....	4
III.	Composición del FHIRC	4
IV.	Metodología/ Enfoque	6
	1. Preparación de la Revisión in situ	6
	1.1. Exposiciones del Inspector General (IG).....	6
	1.2. Presentación General del Fuerte Hood.....	6
	1.3. Exposiciones Informativas sobre las Encuestas de Clima	7
	1.4. Información de Fuentes Públicas	7
	1.5. Exposición sobre las Precauciones de Seguridad.....	8
	1.6. Apoyo Analítico y Acceso.....	8
	2. Durante la Revisión in situ en el Fuerte Hood.....	9
	2.1. Entrevistas	9
	2.1.1. Entrevistas Personales	9
	2.1.2. Entrevistas de Grupos.....	11
	2.2. Reuniones Presenciales con Organizaciones de Derechos Civiles	11
	2.3. Reuniones Presenciales con los Alcaldes Locales	12
	2.4. Reuniones Presenciales con las Autoridades Policiales Locales.....	12
	2.5. Reuniones Presenciales con los Procuradores Locales	13
	2.6. Reuniones Presenciales con la Familia Guillén	14
	2.7. Encuestas Confidenciales Individuales	14
	2.8. Línea Directa	14
	3. Entrevistas y Exposiciones Especializadas	15
	4. Análisis Posterior a la Revisión in situ.....	15
V.	Historia y Antecedentes del Programa SHARP	16
	El Programa SHARP del Ejército.....	17

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Trato del Acoso sexual.....	18
Trato de la Agresión sexual.....	19
VI. Hallazgos.....	24
1. Hallazgo #1: La Implementación del Programa SHARP en el Fuerte Hood ha sido ineficaz debido a un clima de mando que no logró infundir los valores fundamentales del Programa SHARP debajo del nivel de brigada.....	24
1.1. Durante el período de revisión de 2018 a 2020, las autoridades del Fuerte Hood conocían o deberían haber tenido conocimiento del alto riesgo del acoso y de la agresión sexual en el Fuerte Hood.....	27
1.1.1. Las tasas publicadas de delitos sexuales violentos en el Fuerte Hood fueron significativamente más altas comparadas con las de otras instalaciones del Ejército, y de FORSCOM.....	31
1.1.2. El Departamento de Defensa encargó la publicación de estudios detallados sobre el alto riesgo de casos de agresión y acoso sexual en el Fuerte Hood..	33
1.1.3. Las encuestas de comando de algunos de los principales comandos en el Fuerte Hood también revelaron un alto riesgo de agresión sexual y de acoso sexual.....	34
1.2. Se identificó una falta de conocimiento general de los métodos de SHARP para presentar denuncias y del derecho de acceso al defensor especial de víctimas.....	34
1.3. Existía un temor universal de represalias, divulgación y ostracismo contra las denuncias de las violaciones de SHARP.....	37
1.4. Evaluación y análisis de las consejos de investigación de casos de agresión sexual revelaron un énfasis en la prevalencia de la forma sobre el fondo.....	42
1.5. El Programa SHARP carecía de suficiente personal, entrenamiento y recursos durante la mayor parte del período de la revisión.....	47
1.6. Había una falta de confianza generalizada del Programa SHARP entre los soldados.....	49

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

1.6.1. La opinión general expresada por los defensores de víctimas y los coordinadores de respuestas a casos de agresión sexual de SHARP era que el Programa SHARP del Fuerte Hood era ineficaz.....	50
1.7. Las entrevistas de grupos de representantes de unidades del Fuerte Hood revelaron que la implementación del Programa SHARP del Fuerte Hood no llegó eficazmente a los niveles de tropa y compañía,	53
1.7.1. Los suboficiales del Fuerte Hood en 3CR reconocieron que había problemas de acoso y agresión sexual pero no aceptaban ninguna responsabilidad.....	58
1.7.2. Existe una relación entre la falta de confianza y el subregistro de violaciones del Programa SHARP..	59
2. Hallazgo #2: Existen pruebas convincentes que revelan un subregistro significativo de incidentes de agresión sexual y de acoso sexual en el Fuerte Hood.....	60
3. Hallazgo #3: El Programa SHARP tiene deficiencias estructurales...	66
3.1. Los profesionales militares de SHARP provienen, por diseño, de personal militar cedido.....	67
3.2. Los cargos de SHARP difieren de otras oportunidades de desarrollo profesional.....	68
3.3. Se necesita un tiempo considerable para entrenar los profesionales militares de SHARP.....	70
3.4. Además de los problemas relacionados con la asignación de personal, existen otros problemas estructurales que frustran la eficacia del Programa SHARP.....	71
4. Hallazgo #4: La oficina de la CID del Fuerte Hood tenía varias ineficiencias que afectaron negativamente el cumplimiento de su misión..	74
4.1. El destacamento de la CID del Fuerte Hood no contaba con suficientes agentes especiales acreditados para manejar el número de casos de delitos sexuales complejos y las investigaciones de muertes.....	75
4.2. El destacamento de la CID del Fuerte Hood carecía de experiencia.....	79

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

4.3. Al destacamento de la CID del Fuerte Hood se le asignaron un exceso de tareas	85
4.4. Las investigaciones de la CID del Fuerte Hood fueron extremadamente largas.....	87
4.5. El destacamento del Fuerte Hood estuvo subfinanciado de recursos.....	89
5. Hallazgo #5: La mecánica de los procesos de judicialización del Ejército que involucran la agresión sexual y el acoso sexual socavaba la confianza en el Programa SHARP.....	92
5.1. Las extensas demoras en el proceso de investigación y judicialización de los casos de agresión sexual en el Fuerte Hood eran tan prevalentes que las víctimas y las posibles víctimas perdieron confianza en el Programa SHARP	93
5.2. Las víctimas de agresión sexual manifestaron que no se les mantuvo informadas.....	104
5.3. Había una falta generalizada de conocimiento del derecho a un abogado especial de víctimas	106
5.4. Los soldados no tenían confianza en las órdenes militares de protección	108
5.5. Los soldados temían que el Programa SHARP podría incentivar las falsas denuncias	108
6. Hallazgo #6: Las relaciones públicas y la gestión de incidentes en el Fuerte Hood tienen deficiencias.....	110
7. Hallazgo #7: No había procedimientos establecidos para supervisores de primera línea para manejar situaciones de personas que se niegan a presentar denuncias que definen las medidas apropiadas que deben ser tomadas durante las primeras 24 horas críticas.....	116
8. Hallazgo #8: El entorno de delincuencia dentro de las ciudades y condados circundantes es equivalente o más bajo que en áreas de tamaño similar, sin embargo, existen problemas de delincuencia no abordados en el Fuerte Hood, debido a que la base está en una postura plenamente reactiva.....	121

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

8.1. Comparación de las tasas de criminalidad: entre Killeen, Texas y otras ciudades adyacentes. a otras bases del Ejército.....	123
8.2. Las tasas de criminalidad en el Fuerte Hood son altas en comparación con otras bases , FORSCOM, y el Ejército.....	131
8.3. Resultados de la Encuesta de FHIRC.....	133
8.4. El Fuerte Hood ha experimentado una tasa y números históricamente altos de incidentes de agresión sexual.. ..	133
8.5. Comparación de las tasas de criminalidad entre el Fuerte Hood y el Fuerte Bragg y JBLM.....	137
8.6. Análisis de tasas y números altos de incidentes relacionados con drogas en la base que involucraron a soldados del Fuerte Hood	139
8.7. Comparación de tasas de criminalidad: 3CR y 1CD y otras unidades del Fuerte Hood.....	141
8.8. Problemas Disciplinarios en el Fuerte Hood.....	142
8.9. Entrevistas grupales realizadas por FHIRC revelaron que muchos soldados consideraban que el Fuerte Hood no era seguro	143
8.10. Entrevistas del 3CR y el 1CD por parte de los integrantes del Comité respecto a la agresión sexual.	146
8.11. Ausencia de iniciativas proactivas de reducción de la delincuencia basadas en informes y análisis criminales sofisticados	147
8.12. Subutilización de la junta de control disciplinario de las Fuerzas Armadas	151
8.13. Conclusiones.....	153
9. Hallazgo #9: El clima de mando del Fuerte Hood ha sido permisivo del acoso sexual / agresión sexual.....	154
VII. Otras Observaciones del Reglamento	158
1. Los soldados con mayor necesidad parecen no estar aprovechando la ayuda de salud mental y de comportamiento, posiblemente debido a percepciones equivocadas y/o temor a la divulgación... ..	158
2. Moho, cuarteles, viviendas familiares y otras instalaciones así como asuntos de calidad de vida.	159

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

3. La igualdad de oportunidades y la inclusión para las personas de color y las mujeres pueden requerir atención adicional	160
Recomendaciones.....	166
Estructura del Programa SHARP.....	166
Implementación del Programa SHARP.....	168
Componentes Legales del Programa SHARP	169
Divulgación después de la judicialización de las acusaciones de SHARP ..	171
Asuntos del Mando del Fuerte Hood y de USACIDC	171
Protocolos para los soldados desaparecidos	174
Prevención de la delincuencia y respuesta Response.....	175
Asuntos de clima del mando	177
Relaciones públicas de la base y el manejo de incidentes	178
VIII. Conclusión.....	180
IX. Apéndice A: Preguntas de la Encuesta de FHIRC	182
X. Apéndice B: Encuestas del FHIRC en Línea	184

CONTEXTO Y PROPÓSITO DEL INFORME

Además de los recientes acontecimientos, la Evaluación Independiente (Revisión) debe basarse necesariamente en el contexto en el cual se realiza. Con varias décadas de experiencia militar entre sus miembros, el Comité de Evaluación Independiente del Fuerte Hood (FHIRC o Comité) reconoce la diferencia entre la conducta de los militares como soldados en el campo o en el teatro de operaciones y la administración de una comunidad militar durante eventos que ocurren en las guarniciones. El FHIRC aprecia las capacidades que se requieren para inculcar el espíritu de cuerpo necesario para cumplir de forma cohesiva las misiones militares, en contraste y en comparación con las interacciones dentro de una comunidad tan diversa y dinámica como la que existe en el Fuerte Hood y las ciudades circundantes. El FHIRC también ha estado consciente del hecho de que todos los aspectos de las actividades de participación del Ejército intenta incorporar los valores del Ejército.

Cuando se toma esto en cuenta, la cultura y el clima del Fuerte Hood no pueden ser evaluados adecuadamente en un vacío. La evaluación del FHIRC no sería oportuna si se pasara por alto la cultura y el clima del Ejército en una escala mayor. Para ser claro, el presente informe no señala – y el Comité no ha identificado – una correlación directa entre el acoso sexual, y la agresión sexual y los esfuerzos del Ejército relacionados con la inclusión de género. No obstante, en su análisis del entorno del Fuerte Hood en términos del acoso sexual, y la agresión sexual, el Comité no deja de prestar atención al contexto de integración de género en el Ejército.³

Hace casi cinco años que el entonces Secretario de Defensa de los EUA, Ashton Carter declaró que todos los cargos militares de los Estados Unidos, que incluía todos los puestos de combate quedarían abiertos a las mujeres. Aunque técnicamente la última barrera contra la integración de las mujeres en todos los cargos militares fue eliminada con la derogación del “Reglamento de 1994 sobre la Definición y Asignación a Puestos de Combate Directo en el Terreno” en enero de 2013, fue recién en el 3 de diciembre de 2015 que el Secretario de Defensa de los EE. UU. emitió un Memorandum sobre la Orientación de la Implementación de la Integración Completa de las Mujeres en las Fuerzas Armadas en donde se declaró que:

³ En cada etapa crítica durante el trabajo de la revisión y redacción de este informe, el FHIRC siguió consciente de los siete valores fundamentales del Ejército: lealtad, deber, respeto, servicio desinteresado, honor, integridad, y valentía personal.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Durante los últimos tres años las Fuerzas Militares han dejado más de 111.000 cargos abiertos a las mujeres además de estudiar, desarrollar y verificar de forma independiente las respectivas normas operacionales pertinentes. Después de una revisión de estos esfuerzos y en base al consejo y los criterios de los secretarios de los departamentos militares, los comandantes de los servicios militares, y el Jefe de Estado Mayor Conjunto, yo he determinado que no se justifican excepciones a la total rescisión del “Reglamento sobre la Definición y Asignación de Puestos de Combate de 1994.” Cualquier persona que cumpla con los requisitos operacionalmente relevantes y las normas neutras en cuanto al género, independientemente del género, debería tener la oportunidad de ocupar cualquier puesto.⁴

De conformidad con esta declaración el Ejército a principios del 2016 desarrolló un Plan de Ejecución de Integración de Género del Ejército. Dicho Plan presentó en detalle “el enfoque dirigido a la integración de las mujeres en todas las especialidades ocupacionales militares (MOS),” que a su vez incluye la integración de “mujeres militares calificadas en la Infantería, Fuerzas Blindadas, y Fuerzas Especiales.”⁵ Destaca mencionar que un componente fundamental de lograr un nivel de integración total contempla “una evaluación continua de las estrategias de integración necesarias para posicionar la fuerza con éxito.”⁶

El Ejército tiene una historia de ser una organización de pensamiento avanzado en los temas sociales que requieren un esfuerzo enfocado y concentrado para lograr resultados exitosos. El Plan de Ejecución de Integración de Género establecido por el Departamento de Defensa (DoD) figura entre dichos esfuerzos. No es coincidencia que el Memorándum del Secretario de Defensa de los EE.UU. del 3 de diciembre de 2015 destaca que “es absolutamente fundamental para nuestra capacidad de combate y para el bien estar de nuestro personal que se inicie la integración con el compromiso de

⁴ Ver U.S. Secretary of Defense Memorandum, *Implementation Guidance for the Full Integration of Women in the Armed Forces* (03 Dec. 2015), <https://dod.defense.gov/Portals/1/Documents/pubs/OSD014303-15.pdf>.

⁵ Ver Army Gender Integration Implementation Plan, U.S. Army (10 Mar. 2016), <https://www.army.mil/standto/archive/2016/03/10/>. For more information See also U.S. Secretary of Defense Memorandum, *Implementation Guidance for the Full Integration of Women in the Armed Forces* (03 Dec. 2015), <https://dod.defense.gov/Portals/1/Documents/pubs/OSD014303-15.pdf>.

⁶ *Ibid.*

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

supervisar, evaluar, y realizar ajustes sobre la marcha que faciliten un éxito sostenible,”⁷ y el Ejército también se compromete a “evaluar de forma continua las estrategias de integración para colocar la fuerza en una posición exitosa.”⁸ Los cambios significativos y la exitosa ejecución, de los mismos, requieren un cuidadoso proceso iterativo de pensamiento y evaluación, un proceso en el cual el Ejército ha demostrado tradicionalmente la capacidad de posicionarse bien y comprometerse plenamente.

La evaluación del Comité ha tomado en consideración el clima y la cultura actual de integración de mujeres en todos los puestos en el Ejército. El Plan del Ejército utilizó el término de “Soldado del 2020” como parte de “la campaña del Ejército de integración de género en las fuerzas de combate y de mejorar el nivel de preparación de toda la fuerza.”⁹ Al acercarse el final del año 2020, el FHIRC ha determinado que la creación de una cultura y clima caracterizado por la inclusión, el compromiso a la diversidad y libre del acoso sexual y la agresión sexual y el apego a los valores del Ejército es fundamental para lograr una integración de género exitosa.

⁷ Ver U.S. Secretary of Defense Memorandum, *Implementation Guidance for the Full Integration of Women in the Armed Forces* (03 Dec. 2015), <https://dod.defense.gov/Portals/1/Documents/pubs/OSD014303-15.pdf>.

⁸ Ver Army Gender Integration Implementation Plan, U.S. Army (10 March 2016), <https://www.army.mil/standto/archive/2016/03/10/>.

⁹ Ver HQDA Execution Order 097-16 to the U.S. Army Implementation Plan 2016-01 (9 March 2016) (p.39), https://dod.defense.gov/Portals/1/Documents/pubs/WISR_Implementation_Plan_Army.pdf.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Objetivos

Los objetivos del FHIRC son congruentes con la Estatuto, establecidos en el Memorandum del Secretario del Ejército y del Jefe de Estado Mayor del Ejército, del 28 de julio de 2020.¹⁰ Dentro de la metodología prescrita, el FHIRC se dedicó a determinar si los comandos y unidades pertinentes del Fuerte Hood estaban operando dentro del espíritu de las políticas y reglamentos aplicables del Departamento de Defensa y el Ejército en relativas a la prevención y respuesta a la agresión sexual, el acoso sexual, y la igualdad de oportunidades. El FHIRC evaluó el clima de comando en las unidades del Fuerte Hood que incluía sin limitarse a determinar si el ambiente era propicio a las denuncias desinhibidas de acoso sexual and agresión sexual. El FHIRC revisó la eficacia del Programa de Medidas de Prevención y Repuesta al Acoso y a la Agresión Sexual (SHARP) del Fuerte Hood, que incluía el entrenamiento, la educación y las capacidades de los líderes en todos los niveles de recibir y responder de manera apropiada a todas las denuncias de acoso sexual y de agresión sexual. El FHIRC también realizó una evaluación integral de los reglamentos, políticas, y procedimientos que rigen las respuestas a los delitos tanto dentro como fuera de las instalaciones que involucran a personal militar y los informes de los soldados desaparecidos.

COMPOSICIÓN DEL FHIRC

Aportando un amplio nivel de especialización en temas de dinámica institucional, derecho, e investigaciones gubernamentales, los integrantes del Comité de Revisión Independiente del Fuerte Hood cuentan con un total de 75 años de experiencia como personal militar y policial de servicio activo. Los antecedentes variados y al mismo tiempo complementarios de los miembros han ayudado al Comité a informar la evaluación con la incorporación de puntos de vista divergentes desde perspectivas que beneficiaron el trabajo.

El Comité fue dirigido por el Abogado y Consultor de Riesgo, Chris Swecker, quién se retiró después de 24 años de servicio como agente especial del FBI y director de la División de Investigación Criminal de FBI (CID). Chris ha realizado evaluaciones independientes de empresas de la Fortune 500, organizaciones policiales, universidades y de instalaciones nuclear. Durante su carrera en el FBI, Chris fue designado Inspector

¹⁰ Secretary and Chief of Staff of Army Memorandum, *Fort Hood Independent Command Climate and Culture Assessment*, (28 Jul. 2020).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

del FBI durante un período de 18 meses en donde realizó inspecciones de varias oficinas de campo del FBI. Además de Chris participa Jonathan P. Harmon, un graduado de West Point y oficial de la Primera División de Caballería, es actualmente presidente de McGuireWoods, un bufete de abogados estadounidense, reconocido entre los 50 mejores del país por la revista American Lawyer, que ofrece soluciones legales y comerciales a clientes en todo el mundo. Jon es un abogado de tribunales reconocido a nivel nacional donde se destaca en litigar casos de importantes que requieren una profunda investigación de hechos complejos. Carrie F. Ricci que también se incorporó al equipo aporta una firme dedicación a la nación y a nuestro ejército. Carrie es una oficial retirada de la Oficina del Auditor General del Ejército que sirvió durante tres años en el Fuerte Hood, como abogado litigante, y actualmente en el cargo de alto ejecutivo de Asesor Jurídico Asociado del Departamento de Agricultura de los EE. UU. El equipo también cuenta con un nativo de Tejas con más de dos décadas de servicio como analista de inteligencia y oficial de operaciones de recursos humanos en la Infantería de Marina de los EE.UU., Queta Rodríguez. Queta ocupó el cargo de Director de Servicios de Veteranos del Condado de Bexar, Tejas y actualmente desempeña el cargo de Director Regional Director de FourBlock, una organización nacional sin fines de lucro que ayuda a los veteranos con el proceso de transición a empleos civiles. Completa el equipo, Jack L. White, graduado de West Point y ex oficial de blindados que ha ejercido como abogado tanto en el gobierno como en el sector privado. Después de ser asistente legal en la Corte Suprema de los EE. UU., Jack se incorporó al bufete de abogados de FH+H PLLC, donde fue socio y demostró su competencia en el campo de las investigaciones gubernamentales, los derechos civiles y una amplia gama de asuntos constitucionales y civiles que requieren el desarrollo de hechos detallados.¹¹

Se aumentó el equipo de FHIRC con la incorporación de cinco ex agentes especiales del FBI (FBISA), que en su conjunto representaba 100 años de experiencia de investigación. Dichos agentes especiales, (FBISA) eran reconocidos y destacados en su profesión y fueron seleccionados debido a su experiencia, profesionalismo y buen criterio. Dos sirvieron en el Ejército de los EE. UU. antes de incorporarse al FBI; uno se graduó de la Academia Militar de Estados Unidos en West Point. Los integrantes del equipo incluyen al ex Ranger del Ejército Estadounidense durante seis años y Agente Especial Encargado del FBI en (b) (6) (SAC) (b) (6) (West Point (b) (6)),

¹¹ El FHIRC recibió asistencia valiosa en materia de gestión de información de (b) (6) de McGuireWoods además de asistencia en la composición de informes de (b) (6) de FH+H PLLC.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

los ex agentes especiales supervisores, (b) (6), (b) (6) y (b) (6) y el ex SAC adjunto de Newark (ASAC), (b) (6).

METODOLOGÍA/ ENFOQUE

Para cumplir con varios de los componentes del Reglamento, el FHIRC determinó desde el inicio que era necesario recopilar toda la información pertinente de todo el personal militar y miembros de la comunidad posible del Fuerte Hood, con un contexto proporcionado por varios de los actores relacionados. Por consiguiente, el Comité desarrolló un enfoque multifacético que fue refinado después de una revisión y análisis considerable antes de iniciar una interacción directa con la comunidad del Fuerte Hood. Las interacciones con la comunidad del Fuerte Hood contaron con más información después de consultas adicionales con personas con conocimientos especializados pertinentes según lo estipulado a continuación.

1. Preparación de una Revisión in situ

Para determinar “cómo” realizar una revisión de forma apropiada que incluyera a los 41.972 militares y civiles que integraban la comunidad del Fuerte Hood, el Comité solicitó y recibió una amplia variedad de presentaciones e información antes de realizar la revisión in situ del Fuerte Hood.

1.1. Exposiciones del Inspector General (IG)

El Comité recibió una cantidad sustancial de información de la Oficina del Inspector General del Ejército de los EE. UU. (IG), sobre las inspecciones realizadas del Programa SHARP del Ejército y temas relacionados con el clima de mando en el Fuerte Hood y en otras bases. Antes de recibir y revisar los informes del IG, el Comité recibió una presentación “introdutoria del IG del Ejército”. Esta presentación ofreció: (1) una orientación general de la misión y el enfoque del IG del Ejército; (2) un resumen general de las opiniones del IG del Ejército sobre el clima de mando; y (3) una oportunidad para el Comité de recibir una retroalimentación del IG sobre la encuesta propuesta por el Comité, que formaría parte de la revisión. La Oficina del Inspector General siguió siendo un recurso valioso del FHIRC durante todo el proceso de revisión.

1.2. Presentación General del Fuerte Hood

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Aunque dos de los integrantes del Comité fueron asignados al Fuerte Hood como oficiales de servicio activo en el ejército estadounidense, el FHIRC afirmó la importancia de recibir un panorama contextual de la estructura y funcionalidad del Fuerte Hood y del III Cuerpo. Durante una amplia exposición informativa, el FHIRC recibió información valiosa relacionada con los comandos, las respectivas misiones, unidades y organización de la guarnición del Fuerte Hood. Esta exposición aportó al FHIRC una mejor perspectiva sobre las consideraciones logísticas asociadas con las revisiones in situ, y la dirección relativa a actores específicos con información relevante para cumplir con los objetivos del Estatuto. El FHIRC también recibió una presentación sobre la dinámica de las ciudades y comunidades en los alrededores del Fuerte Hood.

1.3. Exposiciones Informativas sobre las Encuestas de Clima

Como parte de sus esfuerzos continuos de evaluar la eficacia de las unidades del Ejército prepara de forma rutinaria las encuestas de clima laboral. Estas encuestas se describen generalmente como la Encuesta de Clima Organizacional, (DEOCS) del Instituto de Gestión de Igualdad de Oportunidades de Defensa, (DEOMI)). En vista de que el Estatuto encargaba al Comité con la tarea de evaluar el clima de mando en el Fuerte Hood, las encuestas DEOCS de las unidades del Fuerte Hood eran de importancia significativa. Por su lado, las DEOCS brindaron información valiosa al Comité antes, durante, y después de la revisión in situ.

1.4. Información de Fuentes Públicas

Donde fuera procedente y necesario, el Comité realizó su propia investigación independiente. Entre el material examinado se incluyó lo siguiente:

- *Informe Anual sobre los casos de agresión sexual en las fuerzas militares del Departamento de Defensa del 2016, 2017, 2018 y 2019*
- *Oficina de Análisis de Recursos Humanos 2019 Grupo de Trabajo sobre las Relaciones de Género del Personal Militar Activo*
- Audiencia del 29, de julio de 2020 de la Comisión de Fuerzas Armadas del Congreso Nacional sobre “*El Movimiento #Me Too de los Militares: Una Examen del Acoso Sexual y las Represalias Percibidas en el Departamento de Defensa y en el FT Hood*”
- La conferencia de prensa convocada en el Fuerte Hood sobre el caso de Vanessa Guillén el 2 de julio de 2020

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

- Varios reportajes de los medios relacionados con el Fuerte Hood y el caso de Vanessa Guillén
- Varios reglamentos, reglas y políticas del Ejército de los EE. UU.
- Varios artículos públicos de investigación sobre la agresión sexual, y el acoso sexual

1.5. Exposición sobre las Precauciones de Seguridad

A solicitud del Comité, el Centro de Preparación de Combate del Ejército de los EE. UU. ofreció una exposición sobre las precauciones de seguridad en el Fuerte Hood. El propósito de la presentación fue el de asegurar que el FHIRC contara con un marco de referencia adecuado durante la evaluación de la instalación para poder considerar elementos comparables. La exposición abordó los accidentes relacionados con las misiones, además de los accidentes durante las horas libres. También comparó el promedio de muertes accidentales en el Fuerte Hood con el del resto del Ejército y se habló de los elementos del Programa de Seguridad del Ejército.

1.6. Apoyo Analítico y Acceso

El FHIRC solicitó y recibió varias presentaciones antes, durante, y después de su revisión in situ en el Fuerte Hood. La comunicación de información anecdótica durante su recopilación junto con una revisión y análisis de los datos recolectados se consideró una prioridad durante la revisión. Con ese fin, la evaluación del Comité incluyó un análisis detallado de datos e información recopilada de múltiples organizaciones como el Grupo de Análisis del Ejército (AAG), la Oficina de Prevención y Respuesta a la Agresión Sexual del Departamento de Defensa (SAPRO), la Oficina del Inspector General del Ejército (TIG), y la División de Investigación Criminal del Ejército de los EE.UU. (USACIDC), Centro de Operaciones de Inteligencia del Comando (CIOC), en respuesta a las solicitudes del FHIRC. Dichas orientaciones estaban relacionadas con temas solicitados por el Comité y necesarios cumplir con los diferentes componentes del Estatuto.

El FHIRC tuvo acceso a varias fuentes de datos para la Revisión, incluso el Base de Datos Total del Personal del Ejército, archivos de nómina del personal de servicio activo del Centro de Datos de Recursos Humanos de Defensa, el Sistema de Seguimiento de Denuncias Legales del Ejército, Sistema de Análisis de Víctimas de Defensa, Base de Datos de Incidentes de Agresión Sexual, Sistema de Informes de Acción del Inspector General, Sistema de Gestión de Seguridad de la Información del

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Ejército, Instituto de Gestión de Igualdad de Oportunidades de Defensa, encuestas de clima organizacional, Sistema Interactivo de Gestión de Registros Electrónicos de Personal, Sistema de Gestión de Información de Registros del FBI, Sistema de Gestión de Información del Programa Uniforme de Crimen sobre Pruebas de Alcohol y Drogas, Sistema Integrado de Informes de Casos y el Sistema de Información de Cortes Marciales.¹²

2. Durante la Revisión in situ en el Fuerte Hood

Al mismo tiempo que recibió información de los diferentes actores y componentes del Ejército, el FHIRC consideró y deliberó su enfoque sobre la revisión in situ. El Comité se reunió en varias ocasiones para deliberar y formular estrategias sobre cuál sería la forma más prudente de cumplir con su mandato. Después de haber revisado y analizado una amplia riqueza de información disponible además de considerar varios métodos, el FHIRC decidió adoptar un enfoque triangular de: (1) entrevistas / o conversaciones directas con el máximo número de personal uniformado de la comunidad del Fuerte Hood —sobre todo mujeres— posible; (2) incentivar y facilitar diálogos francos y abiertos, libres de temores de consecuencias negativas o represalias; y (3) recopilar información pertinente y focalizada de cada una de las partes posibles en el Fuerte Hood de una forma directa. Para alcanzar estas metas, el Comité utilizó una serie de técnicas, herramientas, y métodos detallados a continuación.

2.1. Entrevistas

2.1.1. Entrevistas Personales

El Comité determinó que era de importancia crítica entrevistar el máximo número de personal militar posible. Las conclusiones presentadas aquí apoyan de forma resonante esta determinación. En el proceso de identificar aquellos militares que deberían ser entrevistados, el Comité enfatizó principalmente: (i) la unidad a la que fue asignada Vanessa Guillén (3CR); (ii) la unidad más grande de la base (1CD); y, (iii) las mujeres.

El Comité desarrolló y utilizó un esquema estandarizado de entrevistas dirigido a asegurar el anonimato y a solicitar información en los siguientes aspectos:

¹² La Oficina de Análisis Económico y Recursos Humanos del Ejército de EE. UU. (OEMA) brindó apoyo en materia de analítica de datos a solicitud del Comité.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

(a) experiencia personal relacionada con el acoso sexual, la agresión sexual, y las represalias; (b) el proceso de denuncias de casos de acoso y agresión sexual; (c) igualdad de trato e inclusión; y (d) nivel de seguridad en la instalación y dentro de la comunidad. En un intento de incentivar a los entrevistados a compartir toda la información más franca posible, se aseguró a todo el personal militar y civil que la identidad de las personas se mantendría confidencial, salvo en situaciones en donde la persona entrevistada tratara temas directamente involucrados en actividades criminales. Los integrantes del Comité o personas designadas entrevistaron personalmente a cada militar o civil en un entorno seguro, confidencial alejado de la unidad y la respectiva cadena de mando del entrevistado. Para proteger aún más la confidencialidad se entrevistaron a todas las mujeres militares en el 3CR para no crear la percepción de un militar específico de informante disponible del FHIRC.

El Comité concluyó que las mujeres militares y civiles se sentían más cómodas cuando compartían experiencias de incidentes de acoso sexual y de agresión sexual con otras mujeres. Como consecuencia, el Comité intentó encargar al personal femenino con la mayoría de las entrevistas personales con mujeres militares y civiles. También, se atendieron las solicitudes hechas por aquellas mujeres que preferían ser entrevistas por mujeres. Independientemente del género las entrevistas fueron realizadas por entrevistadores experimentados en donde la mayoría tardaron un mínimo de 30 minutos, y algunas duraron hasta dos horas.¹³

El FHIRC escuchó con especial atención a los líderes del Programa de Medidas de Prevención y Respuesta al Acoso y la Agresión Sexual (SHARP) del Fuerte Hood. El Comité recibió una presentación del líder del Programa SHARP del Fuerte Hood y entrevistó a todos los principales líderes de SHARP, con un énfasis particular en las entrevistas con el personal militar que desempeñaba las funciones de Coordinador de Respuesta a Casos de Agresión Sexual (SARC) o de Defensor de Víctimas (VA) en el Fuerte Hood, en algunos casos, múltiples veces.

En resumen, en un período de aproximadamente tres semanas, el FHIRC entrevistó en persona a 647 militares destacados en el Fuerte Hood. La mayoría de los entrevistados fueron asignados a la 1CD y a 3CR. De las 647 entrevistas, 575 fueron

¹³ Cinco ex agentes especiales del FBI (FFBISA) que brindaron apoyo adicional al FHIRC fueron personas instrumentales en este trabajo. Cada uno contaba con una amplia experiencia en el campo de las investigaciones que fue de gran ayuda durante esta revisión. Fueron especialmente capaces en establecer buenas relaciones de trabajo, realizar entrevistas y obtener y analizar importantes detalles. Tres de ellos vivían en Tejas y conocían el Fuerte Hood.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

suboficiales (E-1 a E-9); y los demás fueron oficiales o civiles. Se entrevistó a un total de 503 mujeres militares de 3CR y 1CD.

2.1.2. Entrevistas de Grupos

El Comité también tuvo varias entrevistas con grupos. Las entrevistas de grupos contaban con un mínimo de cinco personas y hasta un máximo de cuarenta y cinco. Cada entrevista de grupo lo dirigió por lo menos un miembro del Comité durante la cual formulaba preguntas destinadas a cubrir los mismos temas que en las entrevistas individuales. Un asesor jurídico militar subalterno fue asignado a cada entrevista de grupo para resumir los resultados principales. Las entrevistas de grupo se organizaron por lo general por unidad y por rango. No obstante, el Comité también estableció varias entrevistas distribuidas por grupos especializados, con militares en especializaciones comunes. Una entrevista de grupo, por ejemplo, se dedicó a todos los capellanes en la instalación. Se establecieron varios grupos para recibir los puntos de vista de los profesionales de salud tanto del personal militar como civil. Algunas entrevistas de grupo solo se centraban en el personal de planta del III Cuerpo. También se realizó una entrevista de grupo centrada en el personal de SHARP de la base.

El Comité aseguró que todo el personal militar tuviera la libertad de expresarse abiertamente durante cada una de las entrevistas de grupo. Se pidió que los evaluadores o evaluadores superiores del personal militar presentes se retiraran de la sesión. Se aseguró al personal militar que no se levantaría ningún acta escrita de los comentarios durante las sesiones de grupo con atribución. Durante las entrevistas, se pidió que los integrantes del grupo respondieran a algunas declaraciones específicas a mano alzada. El asesor jurídico militar por lo general anotaba el porcentaje de personas que se pronunciaban de acuerdo o en desacuerdo con algunas declaraciones específicas hechas por el miembro del Comité. Los integrantes del Comité también formularon varias preguntas abiertas con el fin de recibir puntos de vista y opiniones del grupo. Cada sesión se programó con una duración de una hora. Se entrevistó a 1.817 militares y civiles del Ejército de los EE. UU. en la base del Fuerte Hood a través de entrevistas individuales y de grupo.

2.2. Reuniones Presenciales con Organizaciones de Derechos Civiles

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Debido en gran medida a que varios miembros del Comité pertenecían a diferentes organizaciones de derechos civiles, el FHIRC determinó que la convocación de una reunión con organizaciones de derechos civiles activas en la comunidad del Fuerte Hood contribuiría a un mejor conocimiento de la interconexión entre la comunidad en general y la base. Con esa finalidad, el FHIRC se reunió de forma colectiva con los dirigentes de las siguientes organizaciones de derechos civiles: (i) La Liga de Ciudadanos Latinoamericanos Unidos (LULAC); (ii) Asociación Nacional para el Progreso de Personas de Color (NAACP); (iii) la Sociedad Cultural Hispanoamericana; y, (iv) la Cámara de Comercio Hispanoamericana. Durante la sesión de grupo y en las posteriores reuniones individuales de seguimiento, el Comité compartió con las organizaciones de derechos civiles el plan previsto para examinar el clima del Fuerte Hood. Cada organización de derechos civiles también expresó directamente al Comité sus preocupaciones y perspectivas sobre la muerte de Vanessa Guillén, el clima del mando, y otros desafíos relacionados con el Fuerte Hood. A continuación de estas reuniones, varios integrantes del Comité intentaron asegurar que se mantuvieran abierta las líneas de comunicación en consonancia con el cumplimiento de los objetivos del Estatuto de FHIRC.

2.3. Reuniones Presenciales con los Alcaldes Locales

El FHIRC determinó una vez más que la interacción con los alcaldes locales contribuiría a mejorar su entendimiento sobre la interconexión entre la comunidad en general y la base. Con ese fin, de conocer mejor el clima entorno al Fuerte Hood, el Comité se reunió con los alcaldes de Killeen, Copperas Cove, y Harker Heights. Los alcaldes aportaron sus respectivas perspectivas en cuanto a sus relaciones con el Fuerte Hood y sus autoridades, además de otras perspectivas de sus respectivos puntos de vista relativos al clima del Fuerte Hood, el nivel de dependencia de los municipios del Fuerte Hood, y sus perspectivas sobre las raíces de los problemas dentro y alrededor de la instalación. Los alcaldes locales también elogiaron las múltiples fortalezas del Fuerte Hood y las comunidades circundantes.

2.4. Reuniones Presenciales con las Autoridades de la Policía Local

Como parte de las entrevistas de grupos y personales, y en consonancia con los componentes del Estatuto directamente relacionados con las autoridades policiales, el Comité entrevistó a muchos militares y civiles en las oficinas de la CID en el Fuerte Hood y la Policía Militar. Fuera de la base, el Comité se reunió con los Sheriff y los jefes

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

de policía de Killeen, Copperas Cove, Harker Heights, los condados de Coryell y Bell. El Agente Especial del FBI de San Antonio Encargado (SAC), el Agente Adjunto (SAC) y Agente Residente Supervisor Principal de la Agencia Residente de Waco fueron entrevistados varias veces. El FBI también ofreció un análisis de delitos y otra información valiosa. El Director y Coronel del Departamento de Seguridad Pública de Tejas, el Jefe de la División Criminal del DSP y un Ranger de Tejas asignado al área del Fuerte Hood también fueron entrevistados y ofrecieron unas perspectivas e información valiosa. Las entrevistas también incluyeron a un representante de la Oficina del Procurador General Federal del Distrito de Tejas Occidental. Después de una reunión colectiva con personal de las autoridades policiales locales, el presidente del Comité convocó varias reuniones de seguimiento con autoridades policiales y procuradores locales, estatales y federales y sus respectivos departamentos.

El DPS de Tejas y la Oficina del FBI de San Antonio también contribuyeron análisis de delitos y datos que informaron al FHIRC sobre el entorno de criminalidad dentro y en los alrededores del Fuerte Hood.

Junto con las reuniones con las autoridades policiales locales, el FHIRC examinó los 53 archivos de casos de suicidio de la CID de los años 2018 a 2020; 19 archivos de defunciones entre los años 2018 y 2020,¹⁴ y una muestra de 40 archivos de casos recientemente cerrados de agresión sexual. El FHIRC revisó en total 112 archivos de la CID.

2.5. Reuniones Presenciales con los Procuradores Locales

En vista también de que los componentes del Estatuto se relacionan directamente a las autoridades policiales, el Comité determinó que la convocación de reuniones con los procuradores locales contribuiría a informar la evaluación en consonancia con el Estatuto. Con ese objetivo, el FHIRC se reunió con los procuradores de los condados circundantes del Fuerte Hood—los condados de Bell y Coryell. Los procuradores ofrecieron sus perspectivas sobre los delitos en el Fuerte Hood y en sus respectivas jurisdicciones. En particular, los fiscales de distrito ofrecieron sus perspectivas sobre los casos de agresión sexual procesados en sus respectivas jurisdicciones. A fin de poder abordar los detalles más específicos sobre los delitos y obtener más perspectivas particulares sobre el clima de mando del Fuerte

¹⁴ Estos incluían casos que recibieron una amplia cobertura en los medios de comunicación entre ellos los casos de Vanessa Guillén, Freddie Morales, y Elder Fernandes.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Hood, el presidente del Comité se reunió en numerosas ocasiones con cada fiscal de distrito in situ en sus oficinas.

2.6. Reuniones Presenciales con la Familia Guillén

Dentro de lo que permitía el Estatuto del FHIRC, dos integrantes del Comité se reunieron con la familia Guillén y se centraron en obtener una apreciación de la experiencia de la familia con el clima del Fuerte Hood. (b) (6) Guillén, (b) (6) Guillén, (b) (6) Guillén, (b) (6) Guillén, y el abogado de la familia estuvieron presentes en la reunión. Durante la reunión los miembros del Comité y la familia Guillén abordaron una serie de temas entre ellas: las interacciones entre la familia y la cadena de mando; la búsqueda de Vanessa y el papel de la comunidad del Fuerte Hood en la misma; las protestas; las interacciones de la familia con CID; el proceso de duelo; y todo lo que la familia considera que el Ejército podría haber hecho mejor.

2.7. Encuestas Individuales Confidenciales

El FHIRC determinó a principios que la recopilación de información confidencial, individualizada sobre temas relacionados con el clima de mando sería esencial para alcanzar los objetivos establecidos en el Estatuto. Como consecuencia el Comité preparó una encuesta de veinte (20) preguntas específicamente diseñada a ser completadas en cinco (5) minutos o menos.¹⁵ La encuesta abarcó los siguientes temas: la agresión sexual, el acoso sexual, represalias, conocimiento de los principios básicos de SHARP, igualdad de trato, confianza en el liderazgo, y la seguridad.

La encuesta fue distribuida electrónicamente a todo el personal militar y civil en el Fuerte Hood. Una vez que se recaló la importancia de alcanzar la cobertura más amplia posible con esta encuesta, el FHIRC se benefició enormemente del apoyo del Sargento Mayor del Ejército en este esfuerzo. Se requirió que el personal militar y civil de la comunidad del Fuerte Hood completara la encuesta individual.¹⁶ Esto resultó en la entrega de 31.612 respuestas.

2.8. Línea Directa

¹⁵ Ver el Apéndice A: Preguntas de la encuesta de FHIRC.

¹⁶ En vista de que la mayoría de los soldados no disponen de computadoras personales equipado con la función de tarjeta de acceso común (CAC), cada unidad mantiene el acceso a una computadora con uso de CAC que permita completar la encuesta. La encuesta se envió a cada unidad en donde cada comandante de compañía y/o primer sargento podía dirigir al personal a una computadora de CAC para completar la encuesta.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

El FHIRC intentó asegurar que cualquier persona en la comunidad del Fuerte Hood con información significativa tuviera la oportunidad de contribuirle de conformidad con el reglamento del FHIRC. Por consiguiente, el Comité solicitó que el Ejército estableciera una línea de llamada directa para el personal militar y civil que les permitiera comunicar con los integrantes del Comité de forma anónima sobre cualquier tema pertinente al Estatuto. El Comité informó a todo el personal militar y civil en el Fuerte Hood sobre la creación de la línea de llamada directa a través del correo electrónico email o durante las entrevistas personales y de grupos. La línea directa tomó cuerpo propio, cuando los uniformados ayudaron a difundir su existencia y propósito mediante las redes sociales. Los miembros del Comité conversaron con el personal militar y civil a través de la línea directa durante toda la revisión y la línea se mantuvo activa durante el tiempo que permaneció el Comité en el Fuerte Hood. La línea directa recibió más de 30 llamadas y el presidente del Comité recibió 11 correos electrónicos de personal militar que deseaba presentar información relevante a la revisión.

3. Entrevistas y Exposiciones Especializadas

El FHIRC también llevó a cabo 150 entrevistas y orientaciones con los principales interesados y personas consideradas importantes fuentes información. Se solicitaron exposiciones presentadas por expertos en las materias consideradas fundamentales en el proceso de evaluación del FHIRC, como el derecho y los procedimientos militares; el USACIDC y el Comando de Operaciones de Inteligencia Criminal (CIOIC), en materia de las operaciones generales y locales de la CID y análisis de criminalidad; los Gerentes del Programa SHARP a nivel del III Cuerpo y la Oficina del Departamento de Defensa de Prevención y Respuesta a casos de Agresión Sexual (SAPRO), con el fin de realizar comparaciones entre y al interior de las Fuerzas Armadas y sus perspectivas del Programa SHARP; el personal de la Oficina de Relaciones Públicas, en cuanto a las prácticas y procedimientos, y los especialistas de salud conductual, relacionado con la salud mental del personal militar. En muchos casos se realizaron múltiples entrevistas en persona en el Fuerte Hood además del seguimiento por teléfono después de entrevistas u orientaciones anteriores. Se hicieron entrevistas con varios comandantes en el Fuerte Hood a todos los niveles.

4. Evaluación Posterior al Análisis In situ

Después de finalizar la revisión in situ en el Fuerte Hood, el Comité realizó entrevistas adicionales con el personal militar y civil en la comunidad del Fuerte Hood por teléfono. El Comité analizó toda la información recopilada durante la revisión in

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

situ, y revisó los análisis de preguntas específicas basadas en los datos recopilados. Se convocaron varias sesiones en persona para evaluar las posibles conclusiones fundamentadas. La revisión contempló un proceso iterativo cuyo objetivo era de asegurar la formulación de recomendaciones útiles con el apoyo de datos e información compilada.

HISTORIA Y ANTECEDENTES DEL PROGRAMA SHARP

Las conclusiones establecidas en este Informe fueron informadas con una apreciación de la historia, antecedentes y orígenes del Programa SHARP del Ejército. El Programa SAPR y la Oficina de Prevención y Respuesta a la Agresión Sexual (SAPRO) fue establecido en el 2005 con el fin de crear una sola autoridad del Departamento de Defensa (DoD) sobre las políticas de agresión sexual. SAPRO y el Programa SAPR se formaron después de una evaluación integral que realizó en el 2004 el Grupo de Estudio de Víctimas de Agresión Sexual, y posteriormente en el mismo año la Fuerza de Tarea Conjunta sobre la Prevención y Respuesta a la Agresión Sexual, que analizó los procesos del DoD relacionados con las víctimas de agresión sexual en los departamentos militares e implementó políticas recomendadas.¹⁷

La Sección 577 del Derecho Público 108-375 estableció el Programa SAPR y los requisitos normativos. La legislación obligó al Secretario de Defensa a formular una política integral del Departamento de Defensa “sobre la prevención y respuesta a la agresión sexual que involucra a miembros de las Fuerzas Armadas.”¹⁸ Esto incluía la creación de una definición uniforme del término agresión sexual para las fuerzas militares y la formulación de una política que “abordó como mínimo los siguientes temas:

- (1) Medidas de prevención.
- (2) Educación y capacitación en materia de prevención y respuestas.
- (3) Investigaciones de las denuncias del comando y de las autoridades policiales.

¹⁷ *Ver* Public Law 108-375, “Ronald W. Reagan National Defense Authorization Act for Fiscal Year 2005,” October 28, 2004, <https://www.sapr.mil/mission-history>.

¹⁸ *Id.*

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

- (4) Tratamiento médico para las víctimas.
- (5) Informes confidenciales de los incidentes.
- (6) Defensoría e intervención en apoyo a las víctimas.
- (7) Supervisión de los comandantes de las medidas administrativas y disciplinarias en respuesta a los incidentes corroborados de agresión sexual.
- (8) Resolución de los casos de las víctimas de agresión sexual, incluyendo una evaluación de las pertinentes autoridades encargadas de medidas de separación administrativa relativas a las víctimas de agresión sexual.
- (9) Resolución de los casos de miembros de las Fuerzas Armadas acusados de agresión sexual.
- (10) Enlaces y colaboración con las agencias civiles y la entrega de servicios a las víctimas de agresión sexual.
- (11) Recopilación uniforme de datos sobre la incidencia de casos de agresión sexual y medidas disciplinarias tomadas en casos corroborados de agresión sexual.”¹⁹

Aunque el Programa de SAPRO del DoD se centra en casos de agresión sexual, en el 2008 la Oficina del Ejército fue reestructurada e incorporó los casos de acoso sexual en el programa. El programa fue reestructurado y se le dio la sigla “SHARP” (ex Programa de Víctimas de Agresión Sexual del Ejército).

El Programa de SHARP del Ejército

El Programa SHARP del Ejército se ejecuta bajo la autoridad del Vicedirector de Estado Mayor, G-1 (DAPE-AR) de la Dirección de Resiliencia del Ejército (ARD), bajo la supervisión del Subsecretario de la Oficina de Recursos Humanos y de la Reserva del Ejército (ASA M&RA), y ejecuta las políticas del Ejército relacionadas con el acoso sexual y la agresión sexual.²⁰ El Programa SHARP tiene como propósito “ampliar el estado de preparación del Ejército mediante la promoción de una cultura libre de acoso sexual y agresión sexual a través de la prevención, educación y entrenamiento, capacidades de respuesta, apoyo a las víctimas, procedimientos de denuncias, y la rendición de cuentas apropiada que aumenta la seguridad, bienestar, [y] nivel de

¹⁹ *Id.*

²⁰ Army Regulation 600-20, 24 Jul. 2020, para 7-1 and 7-2 (p. 87-88).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

preparación.”²¹ En enfoque se centra en generar un “cambio cultural a través de todo el ejército que prevé una cultura de disciplina y respeto en donde el personal militar pueda intervenir en casos de acoso sexual y agresión sexual con el fin de protegerse mutuamente,”²² dirigido a mantener un cuerpo de personal permanente a nivel de brigada. El Programa SHARP establece diferentes procedimientos para recibir las denuncias de acoso sexual y de agresión sexual.

Trato del Acoso Sexual

Un militar, o familiar dependiente de edad mínima de 18 años que haya sido víctima de acoso sexual, puede presentar una denuncia **informal**. Una denuncia informal se aplica a “incidentes menos graves o flagrantes”²³ que se puedan resolver personalmente, con un mínimo de asistencia, o mediante una resolución directa. Las denuncias informales por lo general se reciben oralmente y el denunciante no tiene la obligación de presentarla por escrito o seguir los plazos prescritos (aunque las denuncias deberían ser resueltas generalmente dentro de 14 días calendario). El denunciante podrá solicitar asistencia del Coordinador de Respuesta a la Agresión Sexual (SARC), quien a su vez ofrecerá información sobre los servicios de apoyo disponibles, pero él mismo no podrá brindar servicios de mediación (aunque el SARC tiene la opción de someterlo a un mediador). Se requiere que el SARC mantenga un memorándum como constancia de la denuncia y cualquier resolución correspondiente.²⁴

Por otro lado, si un militar, o familiar dependiente de edad mínima de 18 años, es víctima de acoso sexual, dicha persona puede presentar una denuncia **formal**. Se recomienda firmemente que se presente la denuncia formal dentro de un plazo de 60 días corridos desde la fecha del acoso para facilitar la investigación y resolución de la denuncia.²⁵ El SARC permanente de la brigada recibe las denuncias formales mediante el Formulario DA 7746, que documenta la acusación y solicita una reparación (el mismo formulario puede ser utilizado para documentar denuncias anónimas), o en casos en

²¹ *Id.*, at para 7-2 (p. 88).

²² Misión y Resumen General de SHARP, Ejército de EE. UU.
https://www.sexualassault.army.mil/iam_mission.aspx.

²³ Presentación de una Denuncia Informal de Agresión Sexual, SHARP, Ejército de EE. UU.,
https://www.sexualassault.army.mil/informal_harassment.aspx.

²⁴ Army Regulation 600-20, 24 July 2020, para 7-8, (p.106).

²⁵ *Id.*, at para 7-8.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

donde el comandante investiga la denuncia informal, la misma será introducida al Sistema Integrado de Informes de Casos de Acoso Sexual (ICRS) como una denuncia formal registrada con el comandante como el denunciante (si el denunciante se niega a presentar el Formulario 7746).²⁶ Las denuncias formales se transmiten al cuartel general de la brigada, y deben incluir la información específica, la documentación requerida y los plazos.²⁷ El SARC de brigada deberá inmediatamente someter todas las denuncias formales al comandante de brigada, y el denunciante tendrá que jurar sobre la veracidad de las declaraciones en la acusación presentada ante el comandante de brigada, después de ser informado de las sanciones asociadas con el falso testimonio.²⁸ Una investigación se iniciará 72 horas después de haber recibido la denuncia y normalmente será resuelto dentro de 14 días calendario.²⁹

Los comandantes son los responsables de la ejecución e implementación eficaz del Programa SHARP. Si un comandante se entera o recibe una denuncia formal o informal de acoso sexual, el comandante debe iniciar un proceso inquisitivo o una investigación AR 15-6.³⁰ Los comandantes no iniciarán una investigación AR 15-6 si se trata de una denuncia de agresión sexual, sino que, en el caso de una denuncia de agresión sexual, el comandante deberá ponerse en contacto inmediatamente con el SARC y el Comando de Investigación Criminal del Ejército de los EE. UU. (USACIDC). En situaciones que presenten dudas sobre si el caso se define con un acto de acoso sexual o de agresión sexual, los comandantes deberán consultar con sus respectivos asesores jurídicos.

Trato de la Agresión Sexual

²⁶ *Id.*

²⁷ Filing a Formal Complaint of Sexual Harassment, SHARP, U.S. Army, https://www.sexualassault.army.mil/formal_harassment.aspx.

²⁸ Army Regulation 600-20, 24 July 2020, para 7-8n (4), (p. 107):

El SARC permanente de brigada remitirá todas las denuncias formales al comandante de BDE inmediatamente. El comandante pedirá al denunciante afirmar sobre la veracidad del contenido de la declaración en la denuncia formal bajo juramento de conformidad con este reglamento. En ese momento, el comandante informará al denunciante de las posibles consecuencias adversas asociadas con la presentación de una falsa denuncia deliberadamente con información conocida como falsa por el denunciante. Las falsas denuncias pueden ser sancionadas de conformidad con el Código Uniforme de Justicia Militar (UCMJ).

²⁹ *Id.*, at para 7-8.

³⁰ *Id.*, at para 7-6.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Un militar, o un familiar dependiente de edad mínima de 18 años, que haya sido víctima de agresión sexual tiene múltiples mecanismos para obtener asistencia o reparación. Estos mecanismos incluyen la posibilidad de ponerse en contacto con su respectivo Coordinador de Respuesta a Casos de Agresión Sexual (SARC), Defensor de Víctimas (VA), profesional de salud, capellán o abogado.³¹ El Ejército también ha establecido un programa de Asesor Jurídico Especial para las Víctimas (SVC) de acuerdo con el memorándum del Secretario de Defensa del 1 de agosto de 2013 sobre las Medidas de Prevención y Respuesta a Casos de Agresión Sexual dirigido a brindar apoyo legal a las víctimas de agresión sexual. A través del programa de SVC, las víctimas de agresión sexual pueden contactar a un abogado del Ejército para recibir asesoramiento y representación jurídica.³² El Programa SHARP prevé varios recursos disponibles para las víctimas de agresión sexual. Además de poder recurrir a estos recursos, un militar (o adulto dependiente) puede presentar un informe restringido o un informe no restringido de acusación de agresión sexual.

Un informe *restringido* permite a la víctima de agresión sexual a divulgar los detalles de la agresión, entre ellos la identidad del culpable, de forma confidencial, y recibir tratamiento médico y servicios de consejería, sin iniciar un proceso de investigación oficial.³³ Los informes restringidos solo serán transmitidos al SARC, VA, o a un profesional médico. Con el consentimiento de la víctima, el defensor de víctimas de SHARP asegurará que la víctima se ponga en contacto con un profesional de salud en vez de presentar la denuncia de agresión sexual al comando o a las autoridades policiales.³⁴ A pesar de que se notifica al comandante desde el momento en que se presenta un informe restringido, el mismo no se entera del nombre de la víctima o de otra información que la identifique personalmente.³⁵ Aunque la presentación de un informe restringido no inicia una investigación, si la víctima decide confiar en personas dentro de su respectiva cadena de mando o las autoridades policiales con información relacionada a la agresión sexual, esto requerirá iniciar una investigación y podrá poner en peligro la confidencialidad. Un informe restringido

³¹ What Should I Do?, SHARP, U.S. Army, https://www.sexualassault.army.mil/what_to_do.aspx.

³² SHARP: Programa de Abogado Especial de Víctimas, Ejército de EE. UU., <https://www.army.mil/standto/archive/2013/12/02/>.

³³ Army Regulation 600-20, 24 July 2020, Glossary, (p.210).

³⁴ *Id.*, at para 7-5, (p.102).

³⁵ *Id.*, at para 7-9, (p.112).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

podría convertirse en un informe no restringido, con la autorización escrita de la víctima.

Además de la opción de presentar un informe restringido, en 2019, el Programa de Detección de Infractores Reincidentes (CATCH) fue implementado en todo el Departamento de Defensa. El Programa CATCH intenta mejorar la capacidad del DoD de identificar a infractores recurrentes de agresión sexual. El Programa CATCH permite al personal militar la posibilidad de presentar un informe restringido con información sobre el infractor y el acto de agresión a las autoridades policiales de una forma confidencial. Si la información presentada corresponde al mismo patrón identificado en otra acusación de agresión sexual, la víctima podrá convertir el informe restringido en un informe no restringido y participar en la investigación.³⁶

La interposición de un informe *no restringido* “autoriza al personal militar o civil apto del [Departamento del Ejército] que haya sido víctima de agresión sexual y desea atención médica, servicios de consejería, y una investigación oficial de la acusación a recurrir a los mecanismos de denuncias (por ejemplo, la cadena de mando o las autoridades policiales), o podrán presentar la denuncia del incidente al SARC o al Defensor de Víctimas de SHARP.”³⁷ Una vez iniciada un informe no restringido, el SARC notificará inmediatamente al Defensor de Víctimas de SHARP. Con el consentimiento de la víctima, un profesional de salud podrá realizar un examen forense (que podrá utilizarse como prueba). El SARC o comandante notificará inmediatamente al USACIDC en el momento en que se interpone un informe no restringido.³⁸ Una vez que interviene el USACIDC, la víctima no tendrá la opción de revertir de un informe no restringido a un informe restringido; aunque podrá decidir no participar en la investigación en cualquier momento. La víctima será asignada al SARC y al Defensor de Víctimas de SHARP, y recibirá de los agentes de justicia del DoD el “Formulario 2701 (Información Inicial para las Víctimas y Testigos de Delitos), que define los derechos y puntos de contacto de las víctimas.”³⁹

Las víctimas que han presentado un informe no restringido también tienen el derecho de solicitar un traslado expedito, este derecho existe en situaciones en donde

³⁶ Department of Defense Annual Report on Sexual Assault in the Military, Fiscal Year 2019 (p. 16).

³⁷ Army Regulation 600-20, 24 July 2020, Glossary, (p.212).

³⁸ *Id.*, at para 7-5, (p.102).

³⁹ *Id.*, at para 7-9, (p.111).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

la víctima pueda sentirse incómoda debido a casos de represalias u ostracismo por ejemplo.⁴⁰ “Los “SARC, VA de SHARP, y los VR [representantes de las víctimas] informarán a las víctimas sobre los recursos disponibles para denunciar casos de venganzas, represalias, ostracismo, maltrato, acoso sexual, o para solicitar un traslado u obtener una MPO [Orden de Protección Militar].”⁴¹ Si la víctima teme por su seguridad, puede solicitar ayuda del “Comandante o del SARC o pedir un traslado seguro, o una MPO, TRO [orden de alejamiento transitoria], o CPO [orden de protección de civiles].”⁴² En el caso de la emisión de una MPO, el comandante debe cerciorarse de que la víctima tenga conocimiento de la opción de solicitar un traslado de su comando asignado.⁴³ También se informará a la víctima que, si desea obtener protección fuera de la base, deberá obtener una CPO, dado que la MPO no puede ser ejecutada por las autoridades policiales civiles fuera de la base. La política del Ejército sobre las solicitudes de traslados expeditos de víctimas estipula que: “hay una presunción a favor del traslado o reasignación de cargo a víctimas de agresión sexual, a su solicitud, una vez recibida una denuncia creíble de una víctima de agresión sexual. Para efectos de esta política, una denuncia de agresión sexual tiene credibilidad cuando el comandante de batallón o superior, después de considerar todas las pruebas disponibles del USACIDC o de otra agencia de investigación y con el consejo de la oficina jurídica del servicio, concluye que existen motivos fundados para creer que un delito que constituye un acto de agresión sexual ha sido cometido contra la persona que solita el traslado o reasignación de puesto. Para efectos de esta política, una denuncia creíble se limita a denuncias de delitos investigados por el USACIDC, y otras MCIO [organizaciones militares de investigación criminal, u otras agencias de investigación.”⁴⁴

El comandante también podrá “[determinar la necesidad de reasignación transitoria a otro puesto en otra unidad, lugar de destino, o vivienda en la instalación de la víctima o del acusado bajo investigación, en cooperación con el comandante del acusado si fuera distinto del comandante de la víctima, hasta la decisión final sobre la denuncia de agresión sexual o cuando la víctima se encuentre fuera de

⁴⁰ *Id.*, at Appendix I, (p.160).

⁴¹ *Id.*, at para 7-10, (p.113).

⁴² *Id.*, at para 7-10, (p.113).

⁴³ *Id.*, at para 7-11, (p.114).

⁴⁴ *Id.*, at Appendix I, (p.160).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

peligro.”⁴⁵ Cuando se presente un informe no restringido de agresión sexual, el comandante también debe “identificar (la suspensión de calificación favorable del personal) a todo el personal militar que sea objeto de acusación, orden de alejamiento, o investigación de casos de agresión sexual de conformidad con el AR 600–8–2 y se suspenderá la autorización de seguridad del soldado de conformidad con el AR 380 – 67.”⁴⁶ Al mismo tiempo, el comandante deberá desalentar los posibles chismes o especulaciones, y “enfaticar que el sujeto se considera inocente hasta que se pruebe su culpabilidad.”⁴⁷

Los comandantes también se encargan de asegurar la programación de capacitaciones anuales de SHARP que implica la incorporación de capacitaciones anuales de SHARP a “nivel de unidad en su formación general” además de capacitaciones de SHARP previas y posteriores a los despliegues.⁴⁸ “La capacitación anual de SHARP que será presencial, utilizará el Paquete de Apoyo del Programa de Capacitación Anual de SHARP del Departamento del Ejército disponible en la Red de Capacitación del Ejército. Los comandantes determinarán la duración, ubicación, y los medios utilizados para la capacitación. Los líderes de las unidades dirigirán la capacitación con la asistencia de profesionales certificados de SHARP.”⁴⁹ Además de la capacitación anual, desde el momento que se presente una denuncia de agresión sexual, el comandante también podría “considerar iniciar algún tipo de capacitación de unidad; o contar con un experto externo que pueda dirigirse a la unidad sobre las medidas preventivas, además de abordar algunas de las sensaciones emocionales o psicológicas que podrían manifestarse y afectar a la unidad y que requerirán una respuesta de la unidad durante la investigación.”⁵⁰

Solo aquellas personas con una necesidad legítima de conocer la información que recibirán los detalles de la denuncia de agresión sexual. Hasta que se llegue a la resolución final de la denuncia de agresión sexual, el comandante inmediato de la víctima de agresión sexual tiene la obligación de presentar informes mensuales

⁴⁵ *Id.*, at para 7-11, (p.115).

⁴⁶ *Id.*, at p. 116.

⁴⁷ *Id.*

⁴⁸ *Id.*, at p. 115.

⁴⁹ *Id.*, at para 7-5, (p. 95).

⁵⁰ *Id.*, at para 7-11, (p.115).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

actualizados a la víctima que incluirán datos sobre la actual situación de la investigación en curso o los procesos realizados por el comando en relación al caso de agresión.⁵¹ La víctima de agresión sexual “tendrá acceso a servicios de tratamiento médico y consejería, y consideración para recibir órdenes de protección y traslados expeditos.”⁵² El USACIDC investigará los informes no restringidos y ofrecerá apoyo al Consejo de Evaluación de Casos de Agresión Sexual (SARB). “El SARB ofrece un control ejecutivo, orientación sobre los procedimientos, y retroalimentación en relación, al programa SHARP de la base.”⁵³ El SARB será presidido por el alto comandante (o vicecomandante), y el consejo se reunirá mensualmente para revisar el programa de SHARP de la instalación lo cual incluye repuestas a informes no restringido de agresión sexual. “Los comandantes serán los responsables de la disposición final de los casos de agresión sexual de conformidad con AR 190-45.”⁵⁴

HALLAZGOS

1. HALLAZGO #1: LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA SHARP EN EL FUERTE HOOD HA SIDO INEFICAZ, DEBIDO A UN CLIMA DE MANDO QUE NO LOGRÓ INFUNDIR LOS VALORES FUNDAMENTALES DEL PROGRAMA SHARP DEBAJO DEL NIVEL DE BRIGADA.

El FHIRC determinó que a pesar de que los principales elementos del Programa SHARP en el Fuerte Hood estaban establecidos y se dedicó atención al programa a nivel de la Cuartel General del III Cuerpo, los elementos fundamentales del Programa SHARP se diluían en cada nivel inferior al del III Cuerpo, hasta el punto en que apenas funcionaban a nivel del personal de tropa. Estos rangos representan el 85% del personal del Fuerte Hood.⁵⁵ En estos rangos ocurren por lo menos un 88% de los casos de víctimas de agresión sexual, y se encuentran más del 90% de los infractores identificados bajo la jurisdicción del comando.⁵⁶ El Comité determinó que las deficiencias en la

⁵¹ *Id.*, at para 7-5, (p. 97).

⁵² *Id.*, at para 7-9, (p.112).

⁵³ *Id.*, at Appendix F, para F-2, (p.146).

⁵⁴ *Id.*, at para 7-9, (p.112).

⁵⁵ Fort Hood Fact Sheet, August 2020, Page 3.

⁵⁶ Ver la Figura 1 obtenida del sistema de datos del DSAID. Gráfico presentado por la Oficina del Programa SHARP del III Cuerpo.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

ejecución eran, en última instancia, la responsabilidad de los altos escalafones del liderazgo del Fuerte Hood, basadas en gran medida en la falta de prioridad asignada al Programa SHARP. Esta carencia de énfasis del comando en el Programa SHARP permitió que la forma prevaleciera sobre la substancia en toda la instalación con un elevado costo en términos de la moral, salud y seguridad de los soldados de la comunidad del Fuerte Hood.

El resultado final ha sido un Programa SHARP que, si bien parece estar en cumplimiento con los requisitos en la superficie, resulta ser vacío y carece de una adecuada atención del liderazgo, implementación diaria, aceptación general de los soldados, y que no se infunde plenamente en la cultura y carácter de la comunidad del Fuerte Hood. Si en algún momento surgió la necesidad de una intervención directa del liderazgo en un lugar para proteger la salud y el bienestar de las tropas, el Fuerte Hood ha sido y sigue siendo ese lugar.

Aunque algunos de los desafíos estructurales del Programa SHARP eran factores que contribuyeron al fracaso de la ejecución del programa en el Fuerte Hood,⁵⁷ no fueron la principal causa. La principal causa fue la inhabilidad de los elementos de mando a nivel de división y de brigada de transmitir activamente los elementos del Programa SHARP de conocimiento, prevención, denuncias, respuesta y recuperación a los rangos en donde ocurría la mayoría de las violaciones del Programa SHARP.

El Comité intentó identificar brechas entre los objetivos declarados del Ejército y su actual situación con la aplicación de métodos cualitativos y cuantitativos, particularmente la utilización de los siguientes objetivos declarados del programa SHARP conforme al Reglamento 600-20, CH 7 del Ejército de los EE. UU.:

Metas de Prevención and Respuesta a Casos de Agresión Sexual

- 1) *Crear un clima que minimice los incidentes de agresión sexual, que impactan sobre el personal militar y civiles del Ejército, y familiares, y en situaciones donde pueda ocurrir un incidente, asegurar que las víctimas y acusados reciban el tratamiento concedido por las políticas del Ejército.*
- 2) *Crear un clima aliente a las víctimas a presentar denuncias de agresión sexual sin temor.*
- 3) *Establecer programas de entrenamiento de prevención y conciencia sobre la agresión sexual con el fin de educar a los soldados.*

⁵⁷ Ver la Conclusión #3, a continuación.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

- 4) *Asegurar un tratamiento sensible y amplio dirigido a restaurar la salud y bienestar de las víctimas.*
- 5) *Asegurar que los líderes conozcan sus respectivas funciones y responsabilidades en sus respuestas a las víctimas de agresión sexual, investigar a fondo las acusaciones de agresión sexual, y tomar las medidas administrativas y acciones disciplinarias apropiadas.*

El Comité identificó una evidente falta de concentración sobre los elementos fundamentales del Programa SHARP. En toda la base, y especialmente en las brigadas de combate y sus elementos de apoyo, el estado de preparación era el enfoque primordial de todas las actividades mientras que el Programa SHARP y el bienestar general de los soldados se ubicaba en un distante segundo lugar. El Programa SHARP quedó relegado a un segundo plano frente a la preparación para emprender misiones. En lugar de percibir a SHARP como un componente crítico de seguridad, moral y respeto al soldado, los suboficiales y oficiales a nivel de compañía y de tropa, trataban a SHARP como una tarea superficial y no como una prioridad. Demasiados suboficiales se comportaron como si tuvieran que proteger a los escalafones superiores de cualquier contacto con los problemas asociados con SHARP; y se detectaron demasiados casos durante las entrevistas individuales de suboficiales que también se habían aprovechado de las víctimas subordinadas.⁵⁸

El FHIRC, que cuenta con varios miembros con experiencia militar, determinó que esta deficiencia no se atribuía a las capacidades de los oficiales o de los suboficiales. Ellos van a donde los dirigen. Desafortunadamente, la deficiencia sí se atribuía a una falta de compromiso y liderazgo – presente no en uno sino en varios comandos en los niveles de cuerpo, división y brigada – a dirigir los esfuerzos a donde más se necesitaban: en los niveles más profundos de las compañías y del personal de tropa.

Las pruebas que fundamentan esta conclusión quedan establecidas y abordadas en los siguientes hallazgos. Las pruebas se obtuvieron durante las entrevistas individuales de 647 soldados, las entrevistas de grupos que incluyó a un total de 1.800 soldados y civiles del ejército y más de 150 entrevistas especializadas con individuos seleccionados de la base y de la comunidad circundante. El Comité también examinó

⁵⁸ Entre los años 2015 y 2020 los suboficiales constituían el 27,5% (287 de 1042) de los sujetos de agresión sexual en base a los datos derivados de la Base de Datos de Incidentes de Agresión Sexual de Defensa (DSAID) a partir del 21 de SEPT basado en los 380 informes en donde los sujetos estaban bajo la autoridad del Código Uniforme de Justicia Militar y la CID finalizó la investigación y fundamentó el informe. Los datos y análisis son derivados de la Oficina del Programa SHARP del III Cuerpo.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

los resultados de su propia encuesta de 31.000 personas entrevistadas, el análisis detallado y los informes de HQDA y del Departamento de Defensa de los EE. UU.

Las bases fundamentales de este hallazgo son las siguientes.

1.1. Durante el período de revisión de 2018 a 2020, las autoridades del Fuerte Hood conocían o deberían haber tenido conocimiento del alto riesgo de agresión y acoso sexual en el Fuerte Hood.

Existe un concepto relacionado con el manejo de riesgos que establece que los riesgos previsible también son prevenibles.⁵⁹ En el Fuerte Hood se identificó claramente un alto riesgo de perjuicios graves: casos de agresión sexual que involucraban a mujeres soldados del personal de tropa que podrían haber sido atendidos de manera decisiva y mediante la aplicación de medidas proactivas de mitigación de riesgos. Desafortunadamente, el liderazgo del Fuerte Hood adoptó una filosofía de que “aquí no pasa nada” que a su vez colocó a las mujeres soldados, particularmente en las brigadas de combate, en un modo de supervivencia, vulnerables y explotadas, y con miedo de presentar denuncias y correr el riesgo de ser aisladas y víctimas de nuevo.

La ausencia de un enfoque y ejecución del comando fue una preocupación aún más grave según el Comité, dado que el alto riesgo de agresión sexual y de acoso sexual en el Fuerte Hood era conocido o debería haber sido de conocimiento del liderazgo del comando en todos los escalafones. Quedó ampliamente puesto de relieve que el riesgo de agresión sexual que enfrentaban las mujeres en el Fuerte Hood era constantemente alto antes y durante el periodo de la revisión.⁶⁰ De hecho, se presentaron múltiples y claras señales de alerta que deberían haber llamado nuestra atención y enfoque a la necesidad de mitigar activamente los riesgos y reducir el número de incidentes graves.

Esto ha sido especialmente cierto dentro de las brigadas del 1CD y el 3CR, donde las mujeres se incorporaron por primera vez en las unidades blindadas y de infantería hace más de 4 años. La asignación de personal femenino en las brigadas de combate es un fenómeno relativamente reciente. Desde aquel entonces, el Secretario de Defensa Ashton Carter anunció formalmente por primera vez en 2015, que el número de

⁵⁹ *Law Enforcement Today*, March 26, 2017, quoting Retired Comandante of California Highway Patrol and 45-year law enforcement risk management professional Gordon Graham.

⁶⁰ Media article from Nov 17, 2017 “*Ft Hood Reports the Most Sexual Assaults of Any Army Post*” KWTX: Killeen, TX.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

mujeres militares en las brigadas de combate había crecido cada vez más. Durante el período de revisión, sin embargo, la proporción de hombres y mujeres en las unidades de combate era de aproximadamente 7 a 1.⁶¹ Las mujeres soldados constituyen la gran mayoría de las víctimas de estos actos generalmente cometidos por sujetos masculinos del personal de tropa.

El Informe Anual del Departamento de Defensa (DoD) del Año Fiscal (AF) 2018 sobre los Casos de Agresión Sexual en las Fuerzas Militares informó que la agresión sexual ocurre con más frecuencia entre conocidos del personal de tropa que son del mismo rango o casi del mismo rango. La encuesta general de las fuerzas armadas del 2018 demostró que la gran mayoría de los casos de agresión sexual involucró a personas entre las edades de 17 y 24 años que trabajaban, se entrenaban, o vivían muy cerca entre sí. El informe indicó que los infractores de agresión sexual eran con más frecuencia hombres militares, considerados amigos o conocidos de las víctimas, que actuaban solos. Asimismo, el acusado por lo general era del mismo rango o del rango superior siguiente al de la víctima y la mayoría de los presuntos incidentes se relacionaban con mujeres subalternas entre los rangos de E3 y E4.⁶²

Esto resultó ser el caso en el Fuerte Hood varios años antes y durante del período de revisión salvo el hecho de que el número de víctimas también incluía a personal del grado E-5 y muchos de los infractores eran suboficiales hasta el grado de E-7. Las cifras obtenidas de la Oficina de SHARP del III Cuerpo presentaron el siguiente desglose de víctimas e infractores distribuidos por rango durante los años fiscales de 2018, 2019 y 2020.

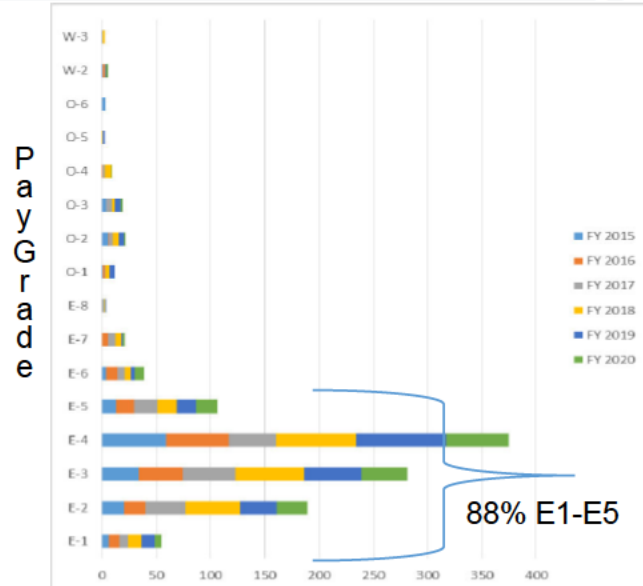
⁶¹ La 1CD tenía 18.827 soldados asignados, de los cuales 2.764(15%) eran mujeres. El 3CR tenía 4.394 soldados asignados de los cuales 479 (11%) eran mujeres.

⁶² De los 30.733 soldados alistados asignados al Fuerte Hood, 4917 (16%) son mujeres.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE



FHTX SA Victim Rank/ Paygrade



Data derived from DSIADS 21 SEP 20 Query. 1463 records were available from FY15-FY20, 1143 records had victim rank data field populated.

88% E1-E5

Row Labels	E-1	E-2	E-3	E-4	E-5	E-6	E-7	E-8	O-1	O-2	O-3	O-4	O-5	O-6	W-2	W-3	Grand Total
FY 2015	6	20	34	59	13	4			1	5	4			3	1		150
FY 2016	10	20	40	58	16	10	5		1	1		1			1		163
FY 2017	8	37	49	43	22	7	7	2	1	4	5	1			1	1	188
FY 2018	12	50	63	74	18	5	6	1	4	5	2	6	1			1	248
FY 2019	13	34	53	83	18	4	1	1	4	5	6		1		1		224
FY 2020	6	28	42	58	19	9	2			2	2	1			1		170
Grand Total	55	189	281	375	106	39	21	4	11	22	19	9	2	3	5	2	1143

III Corps SHARP PM

As of 07 OCT 2020

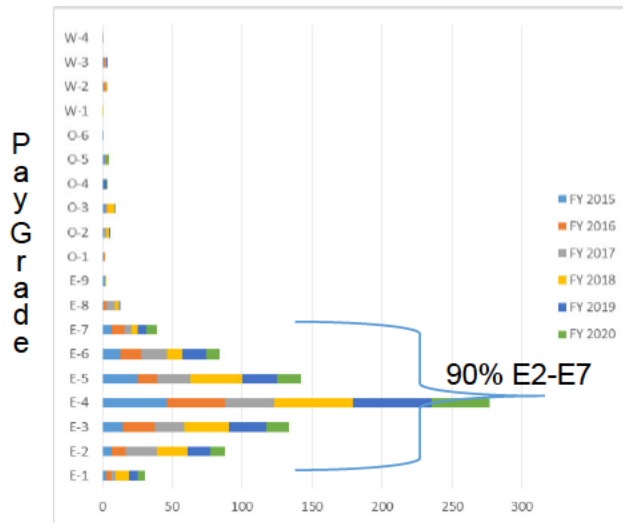
1

Figura 1: 2015-2020 Desglose de Víctimas por Rango (Nota traducida: Datos procedentes de la consulta DSLADS 21 SEP 20. Había 1463 registros disponibles desde el año fiscal 15 hasta el 20, 1143 registros tenían rellenado el campo de datos de rango de la víctima.)

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE



FHTX SA Subject Rank/ Paygrade



Data derived from DSIADS 21 SEP 20 Query. 1463 records were available from FY15-FY20, 848 records had subject rank data field populated. 463 data fields were blank and 179 were unknown.

RowLabels	E-1	E-2	E-3	E-4	E-5	E-6	E-7	E-8	O-1	O-2	O-3	O-4	O-5	O-6	W-1	W-2	W-3	W-4	GrandTotal	
FY2015	3	7	15	46	25	13	7	1	2	1	1	2	1	1					128	
FY2016	4	10	23	42	14	15	9	2	1	1	1	1	1	1					124	
FY2017	3	22	21	35	24	18	5	6			2	1							140	
FY2018	9	22	32	56	37	11	4	3	1		2	5				1	1		184	
FY2019	6	16	26	56	25	17	7	1			1	1	3					1	160	
FY2020	6	11	16	42	17	10	7				1	2							112	
GrandTotal	31	88	133	277	142	84	39	13	3	2	6	10	4	5	1	1	4	4	1	848

III Corps SHARP PM (b) (6) As of 07 OCT 2020 2

Figura 2: FHTX Desglose de Infractores de Agresión Sexual por Rango (Nota traducida: Datos procedentes de la consulta DSLADS 21 SEP 20. Se dispone de 1463 registros desde el año fiscal 15 hasta el 20, 848 registros tienen el campo de datos de rango del sujeto rellenado. 463 campos de datos estaban en blanco y 179 eran desconocidos.)

Estos gráficos demuestran que la mayoría de las víctimas de agresión sexual de hecho se encontraban entre los rangos de E-1 y E-7 con la mayor concentración de víctimas entre los rangos de E-1 y E-5. Los mismos representaban los soldados más jóvenes y vulnerables. Los datos también indican que el 63% de las víctimas tenían entre 18 y 23 años.⁶³ Aquí es donde el riesgo ha sido más alto en el Fuerte Hood; y es aquí donde los esfuerzos tienen que centrarse con precisión en términos de capacitación, seguimiento de cerca e iniciativas dirigidas a prevenir y disuadir incidentes de acoso sexual y de agresión sexual.

⁶³ Análisis derivado de la Oficina del Programa de SHARP del III Cuerpo, basado en los datos de DSAID de los años 2015 a 2020.

1.1.1. Las tasas publicadas de delitos sexuales violentos en el Fuerte Hood fueron significativamente más altas comparadas con las de otras bases del Ejército, y de FORSCOM.

Cuando se comparan las tasas de criminalidad entre los años 2015 y 2020, basadas en una tasa de promedio de cinco años de 100.000, las tasas de delitos sexuales violentos en el Fuerte Hood alcanzaban un 30.6% mayor que el promedio de las del FORSCOM y un 43.2% mayor que las del Ejército.⁶⁴ El Fuerte Hood tenía las tasas de delitos sexuales más altas en comparación con otras bases similares del Ejército en lo que atañe a los nuevos reclutas, y aunque no pareciera ser estadísticamente significativas,⁶⁵ también tenía las tasas más elevadas de delitos sexuales fundamentados entre suboficiales.⁶⁶ (Consulte las Figuras 3 y 4 a seguir).

⁶⁴ Datos presentados por el USACIDC, que incluye a soldados identificados como supuestos infractores (basados en motivos fundados o actualmente bajo investigación) en incidentes registrados en el Sistema de Gestión de Casos de las Autoridades de la Policía Militar del Ejército.

⁶⁵ Según el FHIRC se realizó una investigación analítica de estadísticas para determinar en qué medida difería el Fuerte Hood de otras bases de divisiones del Ejército de los EE. UU. Un resultado estadísticamente significativo indicaría que las diferencias observadas entre el Fuerte Hood y otras instalaciones en la muestra de datos probablemente existía en realidad después de tomar en cuenta tales características como las de raza, sexo, AFQT, rango, MOS, etc. Por otra parte, un resultado estadísticamente poco significativo podría indicar que cualquier diferencia observada se atribuiría más al carácter aleatorio de la muestra de datos que toma en cuenta dichas características. Las variaciones en las poblaciones pueden afectar el significado estadístico.

⁶⁶ Según los análisis de las tasas de infracciones fundadas entre el nuevo personal alistado que llegaba a ocupar sus puestos entre el 2015 y el 2019 durante el período de su misión. En el caso de los suboficiales, el análisis abarca el personal entre los rangos de E-5 y E-8 que asumían un nuevo cargo entre el 2015 y 2018 (inclusive) y las tasas de infracciones se construyeron en base a un horizonte de un año. Fuente: Datos del personal del Ejército de los EE. UU. juntos con los casos fundados de la División de Investigación Criminal y la Policía Militar del Ejército y la Base de Datos de Rastreo de Denuncias de las Autoridades Policiales.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

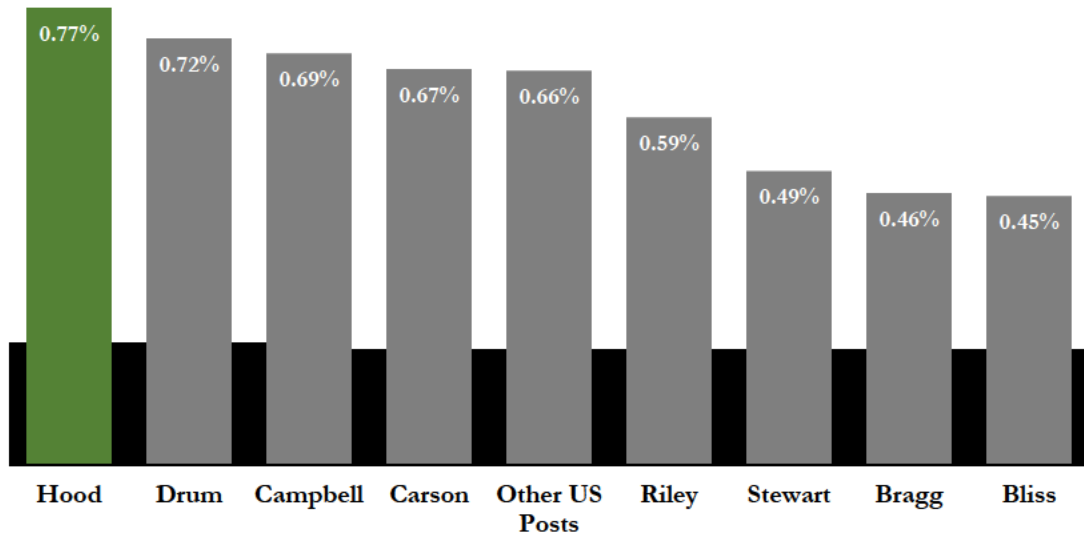


Figura 3: Porcentaje de nuevo personal de tropa con acusaciones de delitos sexuales fundamentados

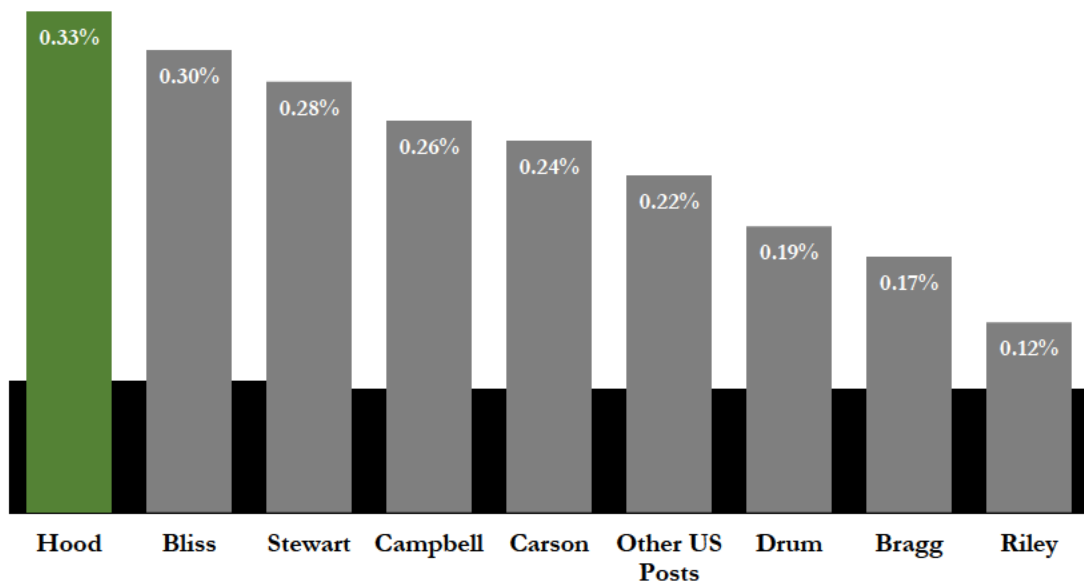


Figura 4: Porcentaje de suboficiales (entre los rangos E5 y E8) con delitos sexuales fundamentados

Los análisis de datos revelaron que los informes restringidos y no restringidos de casos de agresión sexual registradas en el sistema de Base de Datos de Incidentes de Agresión Sexual de Defensa (DSAID) aumentaron de 214 en 2016, a 241 en el año 2017 y a 309 en el 2018, antes de disminuir ligeramente a 277 en 2019. Las denuncias en el

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

2020 alcanzaron un total de 204 el 31 de agosto del 2020, cuando faltaba un mes en el año de referencia; no obstante los análisis de los datos históricos de delitos y las entrevistas revelaron que el confinamiento debido al COVID y las restricciones de viaje claramente tuvieron un impacto en relación a la mayoría de las categorías de delitos en el 2020.⁶⁷ Por lo tanto aun cuando las tasas registradas en el 2020 en el Fuerte Hood eran inferiores al promedio de las de FORSCOM, eran suficientemente elevadas para requerir una mayor atención. Durante esta revisión, el FHIRC también identificó pruebas significativas de un marcado subregistro de casos de agresión sexual y de acoso sexual.⁶⁸

1.1.2. El Departamento de Defensa encargó la publicación de estudios detallados sobre el alto riesgo de casos de agresión y acoso sexual en el Fuerte Hood.

El Fuerte Hood fue identificado como una base de alto riesgo en términos de casos de agresión sexual desde el 2014. La Oficina de Analíticas de Personas del DoD utilizó datos de la *Encuesta de Lugares de Trabajo y Relaciones de Género del 2016* (WGRA), para finalizar el proyecto de *Riesgo Contextual de Agresión Sexual de 2016* que se encargó de estimar los puntajes de riesgo de agresión sexual en todas las instalaciones del DoD. El Fuerte Hood se identificó con el puntaje de riesgo más alto posible en cuanto a la agresión sexual de mujeres y hombres en las bases en el 2016, con un nivel de riesgo registrado de 5 en una escala de 1 a 5, donde los puntajes más altos indicaban un mayor riesgo. Esto concordó con los resultados relativos a las mujeres en el *Estudio de la Fuerza Militar de Rand de 2014*.⁶⁹

Otra vez en el 2018, varios indicadores del clima en el Fuerte Hood quedaron clasificados en un nivel de “alto riesgo.” Las categorías de riesgo de agresión sexual contra las mujeres del Fuerte Hood en el 2018 recibieron una clasificación de nivel 4 en la misma escala de 5 puntos.

Entre los posibles temas de preocupación del clima del Fuerte Hood se señalaron los altos niveles de hostilidad de los supervisores en lugares de trabajo, la discriminación de género contra las mujeres y el consumo de alcohol entre mujeres menores de edad,

⁶⁷ El sistema DSAID no registra los casos de delitos sexuales contra parejas domésticas, menores, o civiles.

⁶⁸ Ver la Conclusión #2.

⁶⁹ El Fuerte Hood fue clasificado como una base con un nivel promedio de denuncias de casos agresión sexual en 2016, que según los criterios de OPA de situaciones en donde víctimas del personal activo se presentan con una denuncia estaba dentro del promedio del Departamento de Defensa.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

junto con bajos niveles de respeto entre pares, cohesión, responsabilidad e intervención, y del clima de respuesta de los supervisores. El nivel de riesgo de discriminación de género contra mujeres en el Fuerte Hood se registraba en un nivel elevado de 5.

El informe de OPA fue ampliamente difundido, y ofreció varias recomendaciones, entre las cuales se incluía la difusión de las estimaciones de riesgos a los líderes militares para generar conciencia sobre los desafíos en los respectivos mandos e identificar los avances alcanzados en las bases, además de investigar las condiciones que contribuyen a patrones de riesgo de agresión sexual.

1.1.3. Las encuestas de comando de algunos de los principales comandos en el Fuerte Hood también revelaron un alto riesgo de agresión sexual y de acoso sexual.

La Encuesta de Clima Organizacional de Defensa (DEOCS), generada por la Oficina de Analítica de Personas del Ejército es una encuesta a nivel de unidad dirigida a brindar información a los comandantes sobre el clima de trabajo de la unidad. La ley requiere que se administre durante los primeros 120 días después de que un comandante asuma el mando y una vez por año posteriormente. La misma incluye resultados cuantitativos y respuestas “breves” a preguntas abiertas. Estas respuestas se utilizan para informar al comando sobre problemas que requieren una especial atención.⁷⁰ Las encuestas de clima en varios de los principales comandos en el Fuerte Hood revelaron fuertes motivos de preocupación y advertencias de problemas significativos relacionados con la implementación del programa SHARP. El FHIRC encontró muy pocas pruebas que demostraran que las encuestas se utilizaron en la forma en que deberían haber sido utilizadas: para identificar problemas en el clima de mando y tomar medidas para resolverlos.

1.2. Se identificó una falta de conocimiento general de los métodos de SHARP para presentar denuncias y del derecho de acceso a un defensor especial de víctimas.

La encuesta del clima de trabajo en el III Cuerpo que cubría el período del 1 de julio de 2018 hasta el 30 de junio de 2019 indicó que el 55% de los 13.695 encuestados podían demostrar un conocimiento de los aspectos críticos del Programa SHARP que

⁷⁰ El DEOCS advierte que otros métodos deberían ser utilizados antes de tomar acciones administrativas o disciplinarias basadas exclusivamente en la encuesta del DEOC.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

incluía las diferentes formas de denunciar casos de agresión sexual. Los rangos del personal de tropa (E1 a E9) y de personal subordinado (E1 a E6) tenían los niveles de conocimiento más bajos del sistema según la pequeña prueba contenida en la encuesta con resultados de 53% y 51 % respectivamente.⁷¹

Los resultados de la encuesta de clima del 1CD del mismo período de tiempo indicaban que solo el 46% del personal de tropa y el 44% del personal subordinado podían responder correctamente a las preguntas sobre los conocimientos básicos de los métodos de denuncias y SVC. En su conjunto, el 1CD como unidad tuvo un puntaje de 50% de respuestas correctas.⁷²

Los resultados de las preguntas sobre el nivel de conocimiento de las denuncias de SHARP de 3CR fueron aún más motivo de preocupación. Solo el 46% de los 1.877 que respondieron, o 863, podían demostrar que poseían los conocimientos básicos de los procesos de denuncias de SHARP y del derecho de acceso a un defensor de víctimas especial. Una vez más las respuestas correctas del personal de tropa y del personal subordinado se registraron en tasas aún más bajas de 43% y 41%, respectivamente.⁷³ Estas cifras lamentables deberían haber alertado al comando sobre la falta de conocimientos básicos del programa SHARP en estas unidades y especialmente entre el personal subordinado. Véase la Figura 5 más adelante que fue creada con datos de octubre de 2017 a marzo de 2019 que presentan porcentajes similares.⁷⁴

⁷¹ DEOCS Report: Ft Hood III Corps: 7/01/2018 - 6/30/2019.

⁷² DEOCS Report: Ft Hood 1CD 7/01/2019 - 6/30/2019.

⁷³ DEOCS Report: 3d Cavalry Regiment; April 21, 2020.

⁷⁴ Análisis de todas las encuestas completadas por los soldados asignados a las unidades en instalaciones dentro de los EE. UU. entre octubre del 2017 y marzo del 2019. Fuentes: Defense Equal Opportunity Management Institute Organizational Climate Survey (DEOCS). Todas las comparaciones dentro del Fuerte Hood que utilizan las encuestas de FHIRC o datos del DEOCS en este informe agrupan las unidades en las siguientes categorías:

- 1CD: 1st Cavalry Division
- 3CR: 3rd Cavalry Regiment
- III Cuerpo: Cuartel General del III Cuerpo y brigadas subordinadas, incluyendo la 11ª Brigada de Comunicaciones, la 36ª Brigada de Ingenieros, la 89ª Brigada de Policía Militar y la 504ª Brigada de Inteligencia Militar
- 13th ESC: 13º Comando Expedicionario de Sostén y 1ª Brigada Médica
- Médico: Centro Médico Darnall, Comando de Salud Pública y Comando Dental
- Otras unidades del Fuerte Hood: las demás unidades del Fuerte Hood incluyen 1ª División Oeste del Ejército, Brigada 69 de Artillería de Defensa Antiaérea, Comando de Pruebas Operativas, 48ª Brigada Química, y la 3ª Brigada de la Fuerza para la Asistencia de Seguridad.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

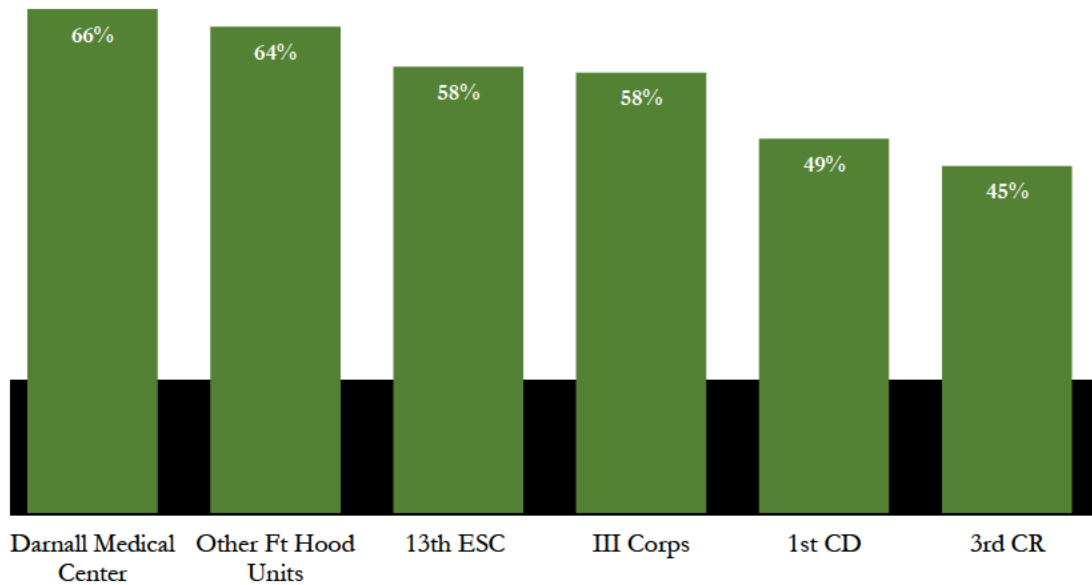


Figura 5: Porcentaje de respuestas correctas a las preguntas sobre conocimientos del proceso de denuncias de SHARP del DEOCS

Cabe señalar que, durante los años 2018 y 2019, el 1 CD y 3 CR fueron culpables de graves incumplimientos con los requisitos de capacitación de SHARP establecidos por ley.

Quizás el resultado más revelador se encuentra en la Figura 6 a continuación, que señala que el porcentaje de soldados que respondieron correctamente a 5 preguntas sencillas sobre su conocimiento de SHARP era de menos de un 30% en las principales unidades del Fuerte Hood, y entre los de 3CR y 1CD menos de 20%.⁷⁵

⁷⁵ *Ibid.*

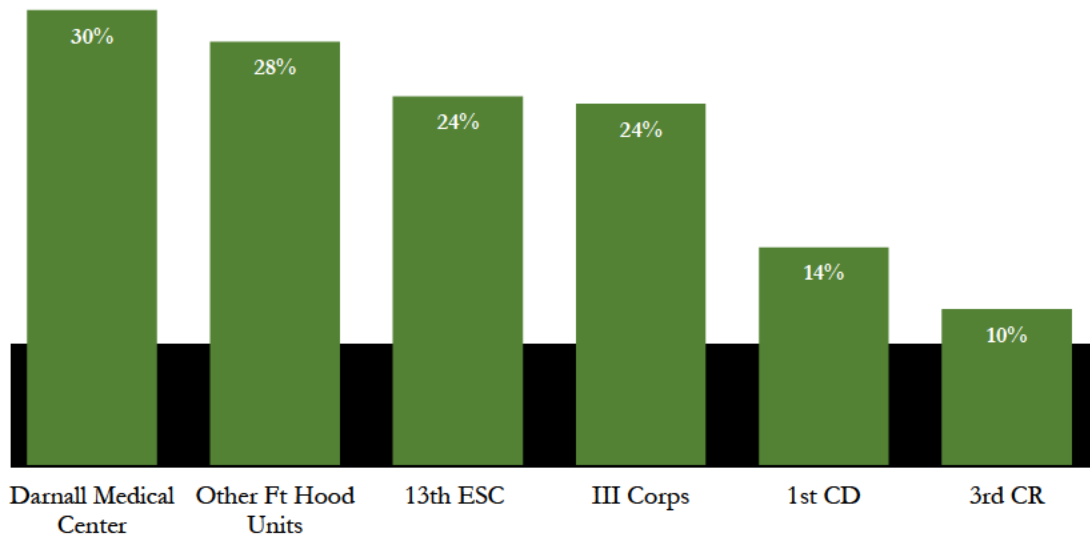


Figura 6. Porcentaje de personas que respondieron correctamente a las cinco preguntas sobre los conocimientos

1.3. Existía un temor universal de represalias, divulgación y ostracismo contra las denuncias de las violaciones de SHARP.

La encuesta del III Cuerpo del DEOC que cubrió el período del 1 julio de 2018 al 30 de junio de 2019, reveló que el 60% de las mujeres del III Cuerpo creían que no habría ningún tipo de represalias contra las denuncias que presentaban de agresión sexual. En general, solo el 62% de los 13.695 que respondieron del III Cuerpo creyeron que no sufrirían ninguna forma de represalia con la presentación de una denuncia. El porcentaje registrado en el III Cuerpo fue de 64% en cuanto a los casos de acoso sexual.⁷⁶

En el 1CD, solo el 61% de los 7.849 que respondieron manifestaron que tenían confianza de que un denunciante no sufriría ningún tipo de represalia después de presentar una denuncia de agresión sexual y 64% con respecto a las denuncias de acoso sexual.⁷⁷

En el 3CR, solo el 57% de los que respondieron tenían la confianza de que no habría represalias contras las denuncias de agresión sexual y 61% se sentía igual en cuanto a las denuncias de acoso sexual. Entre las mujeres en el 3CR, solo el 53% no

⁷⁶ DEOCS Report: Ft Hood III Corps: 7/01/2018 - 6/30/2019.

⁷⁷ DEOCS Report: Ft Hood 1CD 7/01/2019 - 6/30/2019.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

temía posibles represalias contra denuncias de agresión sexual y el 56% se sentía igual en casos de denuncias contra el acoso sexual. Una vez más, el personal subordinado registraba las tasas más bajas de todos los rangos en este aspecto con un 53% y 56% respectivamente.⁷⁸

Una brigada dentro del 1CD, la 1ra ABCT merece especial mención debido a que solo el 46% del personal de tropa y un 44% de personal subordinado *no* tenían represalias por presentar denuncias contra la agresión sexual. En lo que respecta al nivel de conocimiento de los procesos de denuncias, solo un porcentaje lamentable de 46% de los encuestados en la unidad podían demostrar que tenían un conocimiento básico de los protocolos de SHARP para presentar denuncias. Entre lo personal subordinado, solo el 39% logró aprobar la pequeña prueba de 6 preguntas sobre el proceso de denuncias de SHARP incluida en la encuesta que también fue aprobada por el 42% del personal de tropa.⁷⁹

Entre todas las unidades identificadas anteriormente, los más altos porcentajes de respuestas positivas a los otros elementos del programa SHARP incluían las medidas de prevención contra la agresión sexual, respuestas contra la agresión sexual, y vulnerabilidad al acoso sexual con un máximo de 70%, y un mínimo de 46%.

Estos puntajes no son satisfactorios en ningún contexto. El Ejército estadounidense nunca debería bajar las exigencias hasta donde estos resultados se consideren aceptables. El FHIRC tomó nota del recientemente publicado Informe del Inspector General del FORSCOM en su examen del programa SHARP en el Fuerte Hood. El Comité reconoce el papel esencial de la Oficina del Inspector General de investigar e informar sobre la “disciplina, eficiencia, economía, moral, entrenamiento y estado de preparación en todo el Ejército,” a través de las inspecciones, asistencia e investigaciones.⁸⁰ El Comité también estaba consciente del período de tiempo limitado que tenía el IG del FORSCOM para examinar el programa SHARP en el Fuerte Hood. Con estas restricciones de tiempo, la inspección del IG tuvo que recurrir principalmente a un número limitado de sesiones de sensibilización, con un total de 306 participantes y una encuesta en donde solo 282 personas respondieron. Esto en realidad fue el doble del número normal de las sesiones del IG y de personas encuestadas, pero

⁷⁸ DEOCS Report: 3d Cavalry Regiment; April 21, 2020.

⁷⁹ DEOCS Report: 1 ABCT, 1CD dated July 22, 2020.

⁸⁰ *Ver* Army Regulation 20-1.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

era una muestra considerablemente menor que el alcance de la encuesta y entrevistas del FHIRC.⁸¹

En cambio, más de 31.612 personas completaron la encuesta del FHIRC en todo el Fuerte Hood; y más de 2.500 individuos participaron en las entrevistas de grupos o individuales; el FHIRC tuvo la ventaja de un acceso sin restricciones a datos a nivel institucional del Ejército y del DoD; análisis multidisciplinarios; y consultas fueron realizadas con una variedad de actores relevantes y expertos (SMEs); y se revisaron centenares de documentos durante un largo período de tiempo. Dentro de ese contexto, el FHIRC no concuerda con la principal conclusión del Informe del IG de FORSCOM que los “los líderes de las unidades ejecutaron el programa SHARP de conformidad con las normas” en el Fuerte Hood.

El FHIRC también señaló que el IG en su función como “los ojos y oídos del Comandante General del FORSCOM”⁸² debería imponer normas más rigurosas que aquellas establecidas en una inspección reciente en donde solo el 65% de las 60 mujeres que respondieron a la encuesta del IG indicaron que creían que podían presentar una denuncia de un caso agresión sexual o de acoso sin represalias/venganza.⁸³ Esto golpea directamente al corazón del programa SHARP y no representa para nada “un clima de mando positivo generalizado” con respecto a las mujeres soldados.

La encuesta de FHIRC distribuida en todas las unidades del Fuerte Hood formuló varias preguntas sobre las represalias y las respuestas recibidas de los 31.612 que respondieron eran congruentes con las encuestas del DEOC. Entre el personal de tropa y las mujeres, las respuestas fueron una vez más las menos favorables. Un 28% (1.644) de las mujeres, por ejemplo, creían que una persona podría ser marginada por presentar una denuncia de acoso sexual; 22% de las mujeres (1.297) creían que un denunciante podía ser culpado por causar problemas y el 18% de las mujeres (1.045) creían que una persona con intenciones de presentar una denuncia de acoso sexual sería disuadida de proceder con la acción. Con respecto a la agresión sexual, los porcentajes se registraron en 27%, 20% y 17% respectivamente. Los porcentajes en 3CR y 1CD

⁸¹ Ver Informe (Final) del Inspector General del Comando de las Fuerzas Armadas sobre la Inspección del Programa de Prevención de Agresión/Acoso Sexual (FHTX), 4 de agosto de 2020. (Informe del IG de FORSCOM).

⁸² Ver Declaración del Coronel Patrick Wempe, Inspector General del Comando de las Fuerzas Armadas de los EE. UU. ante el Subcomité de Personal Militar del Comité de las Fuerzas Armadas de la Cámara de Representantes de los EE.UU., 29 de julio de 2020.

⁸³ Ver Declaración en la página 6 del Informe del IG de FORSCOM que señala que “la mayoría” de las mujeres soldados no anticiparían represalias por presentar denuncias.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

eran aún más altos con respecto a estas preguntas de la encuesta en donde el 3CR ha constantemente demostrado el más alto porcentaje de soldados mujeres que temían represalias. Véase las figuras 7 y 8 a continuación.

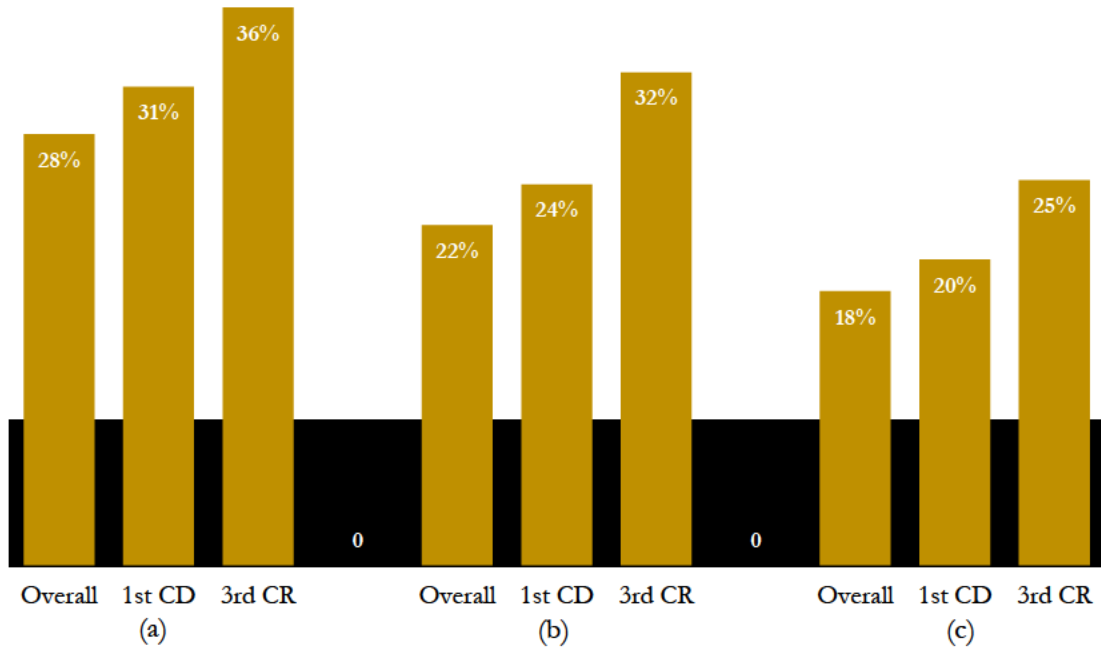


Figura 7: Izquierda a Derecha, Porcentaje de Mujeres que están de acuerdo que si una persona presentara una denuncia de acoso sexual quedaría a) socialmente excluida, b) acusada de causar problemas, o c) desaconsejada de proseguir con la denuncia.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

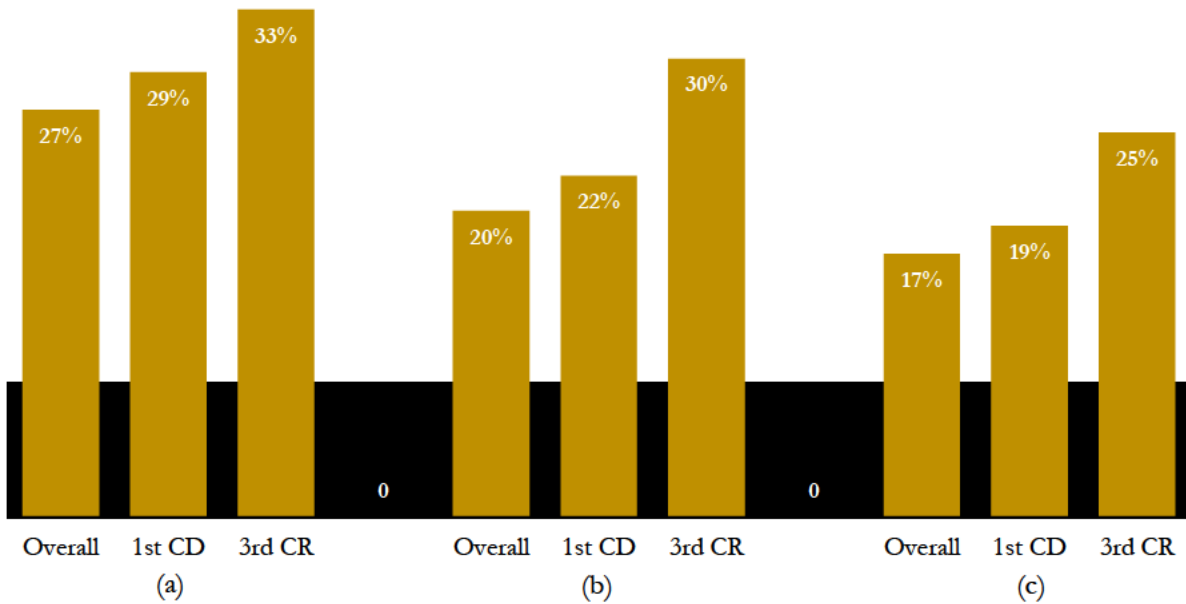


Figura 8: Izquierda a Derecha, Porcentaje de mujeres que están de acuerdo que si una persona presentara una denuncia de agresión sexual quedaría a) socialmente excluida, b) acusada de causar problemas, o c) desaconsejada de procesguir con la denuncia.

Con respecto a la confidencialidad, 1.112 de las 5.942 mujeres (19%) indicaron que no creían que la cadena de mando mantendría las denuncias confidenciales; incluso, el 27% de las mujeres soldados en el 3CR no creían que las denuncias se mantendrían confidenciales. (Ver Figura 9)

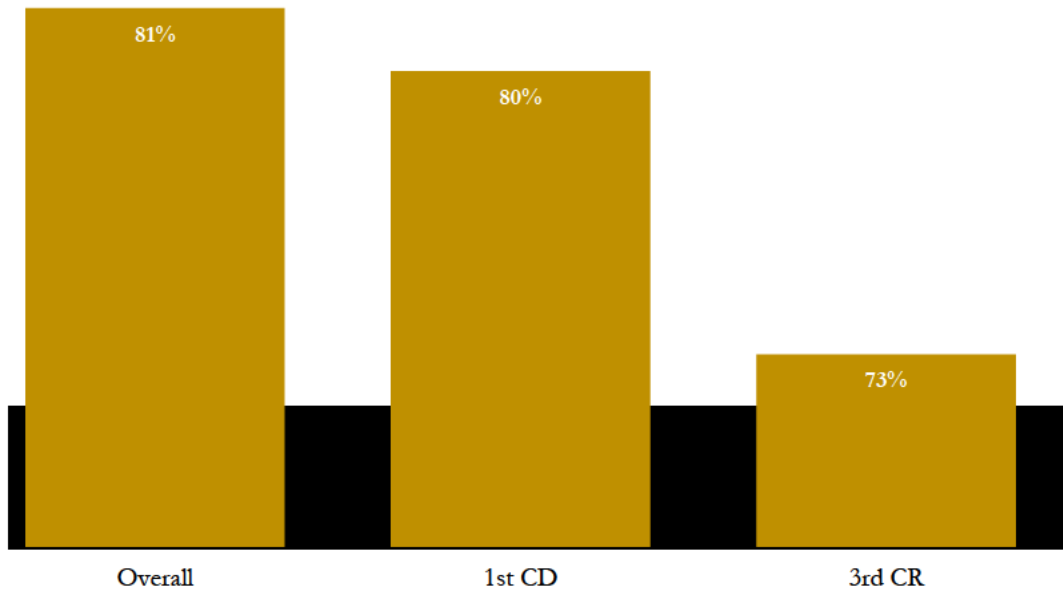


Figura 9: Porcentaje de mujeres que están de acuerdo que si un compañero en el trabajo presenta una denuncia de agresión sexual, se podría confiar en la cadena de mando/supervisores de restringir el conocimiento de la denuncia a los que necesitan saber.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Las cifras son similares en cuanto a las denuncias de agresión sexual. En ambas categorías en todos los rangos, el personal subordinado y suboficiales subalternos registraban entre 4 y 7 puntos porcentuales menos que los suboficiales superiores y oficiales.

Estas cifras reflejan una falta de conocimiento y de confianza generalizada del sistema y señalan un aumento en el riesgo de agresión sexual y de acoso sexual, especialmente entre el personal subordinado donde ocurren más del 88% de las violaciones y se encuentra el mayor número de víctimas e infractores. (Véase las Figuras 1 y 2.)

El Programa SHARP no puede ser eficaz sin ejecutar con profundidad los fundamentos esenciales del programa a nivel del personal de tropa que en el Fuerte Hood representa el 85% de la población militar de la base. Estos fundamentos esenciales del programa deben incluir la creación de las condiciones necesarias para generar una confianza generalizada en el proceso de presentar denuncias además de establecer y desarrollar un conocimiento a nivel de todo el sistema de los canales de denuncia. El Comando debe promover un enfoque de tolerancia cero en cuanto a la agresión sexual, el acoso sexual, las represalias, y las violaciones de confidencialidad. Debe haber una respuesta rápida y justa que sea visible a las víctimas y posibles infractores. Esta revisión ha determinado que faltaban estos elementos críticos.

La Oficina del Inspector General del Departamento del Ejército (DAIG) realizó una Inspección de Interés Especial (SII) del Programa SHARP del Ejército entre noviembre del 2013 y el 28 de febrero del 2014, titulado *Tema de Especial Interés (SII) Inspección del Programa de Respuesta y Prevención de Casos de Acoso/ Agresión Sexual del Ejército (SHARP)* con el fin de evaluar los niveles de cumplimiento y de implementación de las políticas y directrices aplicables del Ejército y del DoD. La inspección descubrió que aquellos líderes (tanto los suboficiales como oficiales) que inculcaban y se encargaban personalmente de promover la dignidad y el respeto en las unidades y lo demostraban diariamente fueron más exitosos que aquellos que solo mantenían programas y procesos administrativamente correctos. Este hallazgo no es sorprendente.

1.4. La evaluación y análisis de los consejos de investigación de casos de agresión sexual revelaron un énfasis en la prevalencia de la forma sobre el fondo.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

El Consejo de Investigación de Casos de Agresión Sexual (SARB) es un mecanismo ejecutivo del Ejército establecido por mandato para proteger las víctimas e identificar los desafíos relacionados con la implementación de SHARP y aplicar las estrategias de prevención, los recursos y las mejoras en su administración. Si se utiliza adecuadamente, el proceso de SARB puede ser una de las mejores oportunidades para el comandante de recibir información de vital importancia y evaluar la eficacia de la implementación del Programa SHARP en su área de responsabilidad. También puede ser una oportunidad y herramienta de formular y dirigir las estrategias para abordar estos temas.

Según el Reglamento 600-20 del Ejército de EE. UU.:

El principal propósito de SARB es de atender las necesidades físicas, emocionales, y espirituales de las víctimas, proteger sus derechos y facilitar su recuperación. El SARB brinda una supervisión ejecutiva, orientación de procedimientos, y retroalimentación, en cuanto al Programa SHARP de la base. Este consejo revisa el programa de prevención de la base y las respuestas a cualquier informe no restringido de agresión sexual que involucra la instalación. Esto incluye la revisión de casos y procedimientos con la intención de mejorar los procesos, sistemas de rendición de cuentas, el acceso de las víctimas a servicios de calidad. Con el fin de asegurar que los SARB continúen a centrarse en las víctimas y que eviten la posible interferencia con la administración de justicia, el tema no será deliberado en el SARB, excepto en situaciones de denuncias de conductas de represalias o si se requiere discutir sobre la seguridad de las víctimas.⁸⁴

Los integrantes del Comité de Revisión examinaron las actas de las reuniones y presentaciones de SARB del 2018, 2019 y 2020 y entrevistaron a participantes clave de las reuniones mensuales de SARB. Un oficial de carrera del Ejército fue nombrado Gerente del Programa (PM) del Equipo de SHARP del III Cuerpo en agosto del 2018. Inmediatamente se concentró en utilizar las reuniones de SARB para estimular medidas para resolver las deficiencias en la capacitación y la falta de personal, además del entrenamiento y equipamiento de los SARC y los defensores de víctimas de SHARP.

Los registros de SARB revelan que muchas de las unidades del Fuerte Hood eran gravemente deficientes en cuanto al nivel de capacitación básica y de repaso de SHARP. De hecho, el 1CD y 3CR fueron los más culpables de incumplimiento. Las

⁸⁴ Army Regulation 600-20, 24 July 2020, Appendix F.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

presentaciones de SARB indican que a partir de agosto del 2018 *solo 135* de los 4.171 soldados y civiles del 3CR habían recibido la capacitación anual obligatoria en línea de “Standing Tall” y solo 2.085 habían recibido la capacitación anual de repaso obligatoria de unidad. La Primera Brigada del 1CD también registró cifras lamentables con totales de 887 de 2.630 y 1.956 de 2.630 respectivamente. En noviembre de 2019, *ninguno* de los 2.153 integrantes de la Brigada 69 ADA recibió la capacitación obligatoria. Asimismo, ninguno de los 2.630 integrantes de la 1^{ra} Brigada de Caballería Aérea (1ACB) había recibido los cursos. Estas cifras mejoraron paulatinamente en el 2019; aunque, 3 de las brigadas del 1CD continuaron rezagadas, con solo alrededor de la mitad de los miembros de la unidad que completaron la capacitación requerida. A mediados del 2020, debido a la insistencia y persistencia del gerente del programa, los niveles de cumplimiento de capacitación estaban al día en la mayoría de las unidades.

Hay indicios de que el gerente del programa también identificó y llamó la atención durante las reuniones sobre graves deficiencias en la dotación de personal SHARP y su capacitación y equipamiento en la Oficina del Auditor General (PMO) y en todas las unidades del Fuerte Hood. Estos problemas fueron atendidos gradualmente, y al final del primer trimestre del 2020, la mayoría de los requisitos de capacitación estaban actualizados además de cumplir con más del 90% de los requisitos de personal/capacitación y equipamiento de SHARP.

Durante el período de revisión seis altos comandantes o subcomandantes superiores presidieron las reuniones de SARB, lo cual demostró una falta de continuidad hasta que el MG Efflandt asumió el mando en diciembre del 2019. El MG Efflandt asistió personalmente a las 11 reuniones durante el período de revisión. Según todas las informaciones, resultó ser el comandante más comprometido y activo de todos los que presidieron. El MG Efflandt se concentró en la resolución de varios de los casos antiguos que seguían pendientes debido a los defectos o deficiencias administrativas, y consolidó el SARB del 1CD con el SARB del III Cuerpo cuando solicitó al Comandante General, LTG White, que ordenara la consolidación.

El Comité determinó, que, si bien algunos aspectos administrativos del programa SHARP fueron abordados, el Comando del Fuerte Hood no utilizó con eficacia los procesos de SARB para atender los graves problemas del programa SHARP. El Comando tampoco utilizó SARB para formular las estrategias necesarias para enfatizar los elementos fundamentales de SHARP más allá del nivel del III Cuerpo, a pesar de contar con la suficiente información esencial requerida para que se llevara a cabo por medio la Oficina del Programa SHARP y otros participantes de SARB.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Las actas confirmaron, sin embargo, que, durante el período de revisión, la mayoría de las reuniones de SARB generalmente duraban aproximadamente una hora y aparentemente se concentraban en temas administrativos desde la perspectiva del comando superior. Las reuniones y diapositivas de PowerPoint reflejaban en gran medida los esfuerzos de resaltar la situación y problemas de personal y acreditación de los SARC/VA, además de recopilar y refinar datos consolidados de BDE/los SARC/VA de los regimientos. Esto fue claramente contemplado con el fin de satisfacer los requisitos del Programa SHARP establecidos por mandato del DA/DoD en cuanto a la recolección, recopilación, y rastreo de incidencias de agresión sexual y en menor medida durante este período, de acoso sexual. El Comité determinó que este enfoque con un énfasis principalmente en los asuntos administrativos y la dinámica de respuestas cuantitativas en cuanto al Programa SHARP se mantenía a costa de resultados cualitativos y proactivos basados en la prevención.

En vista del tiempo limitado que se asignaba a estas reuniones de alto nivel, las deliberaciones del SARB siguieron un formato prescrito en donde aparentemente faltaba un énfasis constante en asegurar que los comandantes y sus líderes subordinados en cada nivel hasta SGT/E-5 e inclusive hasta Cabo/E-4 se comprometieran a interactuar con sus tropas y a rendir cuentas sobre los resultados validados con las mediciones aplicables. De hecho, había muy pocos indicios del establecimiento o seguimiento de metas, objetivos o mediciones de éxito específicas y mensurables, sino que una gran parte del enfoque principal se centraba meramente en corregir problemas administrativos.

Un aspecto de preocupación fue la falta de pruebas que constataran en las actas la participación de los comandantes de brigada. El PM del III Cuerpo reveló que los comandantes de brigada participaron principalmente por teléfono o en las teleconferencias, pero no se tomaba asistencia y tampoco se documentaba la participación. Otra preocupación también fue la falta de participación de los comandantes de brigada o de los representantes del 1CD, que aparentemente organizaron sus propios SARB informales.⁸⁵ Finalmente fue necesario que el LTG White, mientras todavía servía en Irak, emitiera una orden con instrucciones para que los representantes del 1CD iniciaran su participación en junio del 2020. En vista de que el 1CD era la unidad más grande del Fuerte Hood, el Comité determinó que la falta de participación del 1CD fue en detrimento a la estrategia del comando unificado de la

⁸⁵ Los administradores del Programa SHARP estipularon específicamente que estas sesiones fueron categorizadas como “reuniones, y no eran SARB”

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

base para implementar el programa SHARP. Cabe notar que hasta mediados del 2019 el 1CD, fue continuamente deficiente en términos de su capacitación y durante todo el período de revisión registró un alto número de infracciones en el sistema de ALERTS.

El Comité también descubrió que las reuniones del SARB no se realizaron en persona entre diciembre de 2019 y febrero de 2020. Después que se publicó el caso de Vanessa Guillén, sin embargo, las reuniones empezaron a concentrarse principalmente en reducir el número de casos activos de agresión sexual reflejados en los DSAID que en aquel entonces se sumaban en más de 1.000.

Quedó claro que la frecuencia de las reuniones de SARB y el examen minucioso de los datos del Programa SHARP del MG Efflandt sobre el incumplimiento administrativo de las denuncias en las unidades y procesos de seguimiento de víctimas que fueron las principales causas de 1000+ casos no resueltos claramente se intensificaron y se volvieron más preceptivas a partir de 5/2020. El FHIRC se informó que el MG Efflandt había iniciado reuniones de dos partes en ese momento a fin de tener más tiempo disponible para recibir exposiciones detalladas de los comandantes de cada unidad sobre los casos individuales de SHARP y para revisar, aprobar o negar personalmente todas las solicitudes relacionadas con el cierre de casos de denuncias y de investigaciones. Las fechas de las reuniones de dos partes fueron las siguientes:

- 5/28/2020 y 6/4/2020
- 6/25/2020 y 6/26/2020
- 7/29/2020 y 8/4/2020
- 8/27/2020 y 9/1/2020

Sin duda, este esfuerzo fue loable y fue más de lo que hizo ningún otro comandante. Pero estos asuntos de carácter administrativo deberían haber sido resueltos durante el período de revisión de tres años con los comandantes que presidieron previamente. También persistía una ausencia de metas u objetivos concretos. Al mismo tiempo la concentración y el desarrollo de iniciativas del liderazgo de enfatizar los aspectos de prevención del Programa SHARP con el personal de tropa aún no se reflejaba en las presentaciones y las actas de las reuniones.

Finalmente, el proceso de SARB nunca se utilizó con el propósito de identificar los puntos conflictivos en términos de las unidades atípicas en las áreas de preocupación. Por ejemplo, en algunas ocasiones el III Cuerpo, el 3CR y el 1CD se identificaron con evidentes puntos conflictivos; pero nunca recurrieron a debatir, formular o implementar las soluciones preceptivas.

1.5. El Programa SHARP carecía de suficiente personal, entrenamiento y recursos durante la mayor parte del período de revisión.

El FHIRC determinó después de revisar los datos del programa del III Cuerpo obtenidos de las presentaciones y entrevistas del SARB con los representantes de SHARP del Fuerte Hood que la dotación del Personal de SHARP y su capacitación y equipamiento no era una prioridad en las brigadas lo cual contribuyó a ineficiencias en el programa en general. Como se notó en el Hallazgo #3, los SARC y VA de SHARP no son seleccionados por medio de la Dirección de Servicios Administrativos del Departamento del Ejército. Los eligen los comandantes de las brigadas y batallones y, salvo los principales defensores de víctimas de civiles de la brigada, son personas tomadas de cargos existentes de personal sin cubrirlos. Estas personas no fueron entrenadas, equipadas o asignadas con el acceso necesario al sistema cuando iniciaron sus funciones en SHARP.

El gerente de programa del III Cuerpo clasificó una brigada o su propia oficina de programa del III Cuerpo con el color amarillo o verde en términos de la asignación, entrenamiento y equipamiento de personal de los cargos directivos de los SARC a nivel de brigada y los defensores de víctimas civiles dependiendo de que si los SARC y/o VA cumplían con todos los requisitos mencionados anteriormente. El GP también rastreó la información relacionada con los SARC y VA, que operan a nivel de batallón.

Al inicio del año fiscal del 2019, ocho de las 21 brigadas fueron clasificadas de color amarillo debido al hecho que faltaba un SARC, tres VA, cuatro VA o SARC sin órdenes de designación, ocho que carecían de entrenamiento y uno que no tenía acceso al sistema. Esto representó un nivel de preparación de 72%.

El estado de preparación de los SARC/VA colaterales a nivel de batallón y de tropa era aún más preocupante. Al inicio del año fiscal de 2019 once de las 21 brigadas carecían de uno o varios SARC o VA plenamente entrenados, debidamente nombrados y acreditados. Por ejemplo, 19 de 62 de los cargos colaterales asignados a SARC no fueron ocupados. Esta situación era particularmente preocupante en cuanto al 1CD en donde 12 de los 22 de los cargos colaterales asignados a SARC estaban ocupados. Esto significa que 10 batallones no tenían los SARC locales para recibir víctimas y dirigir los servicios a las víctimas. El batallón del cuartel general no tenía un SARC permanente.

Al inicio del año fiscal 2019 el nivel de personal permanente de los SARC y los VA se había estabilizado, sin embargo, los cargos colaterales de SARC y los VA aún

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

seguían en un estado de amarillo con 46 de un total de 71 cargos acreditados y capacitados de funcionarios colaterales de SARC y 78 de un total 91 de los cargos de VA ocupados a nivel de batallón/tropa.

Fue recién cuando el MG Efflandt empezó a presidir las reuniones de SARB que se publicaron las cifras y la situación empezó a mejorar.

Durante los próximos 8 meses, la asignación de personal y el nivel de preparación de los SARC/VA aumentó gradualmente a un 89% en agosto de 2020.

Además del personal, se identificaron otros problemas durante la revisión relacionados con los recursos de SHARP y el equipamiento adecuado del personal de SHARP para poder desempeñar sus funciones. Muchos no contaban con teléfonos móviles o acceso al Internet en sus oficinas. El 3CR ubicó la oficina regimental de SHARP en un espacio minúsculo sin ventanas, teléfono o acceso al Internet. Pocas personas tenían acceso a los vehículos oficiales para recibir a las víctimas y trasladarlas al hospital o para servicios de seguimiento. Los recursos y fondos disponibles para las herramientas de capacitación y para el entrenamiento en general eran mínimos. El personal de SHARP con frecuencia tenía que pagar los costos de todos estos recursos con sus fondos personales o utilizar sus propios teléfonos móviles o vehículos.

La calidad del personal de SHARP en 3CR también fue mencionada como una seria preocupación. Esta afirmación fue apoyada en múltiples entrevistas. Durante las entrevistas individuales un defensor de víctimas en particular fue identificado por muchos de los soldados del 3CR como una persona tóxica que no respondía a sus necesidades. Muchos de los entrevistados comentaron que ninguno de los soldados de 3CR recurría a esta persona porque daba malos consejos. Este defensor de víctimas también era conocido por los agentes especiales de la CID que se quejaban de la falta de profesionalismo del defensor durante las entrevistas con las víctimas. (b) (6)

. El gerente del Programa de SHARP del III Cuerpo advirtió a los últimos dos comandantes del 3CR sobre este defensor de víctimas en varias ocasiones a partir del 2018 y no se tomaron medidas hasta que una víctima finalmente presentó una denuncia al IG. Según la opinión del gerente de programa y otros oficiales de SHARP el defensor de víctimas ponía a las víctimas del 3CR en riesgo. Otro defensor de víctimas de SHARP del 3CR

(b) (6)

durante la parte de esta revisión hecha in situ. El comandante superior del 3CR como seleccionó y calificó al VA.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Finalmente, el III Cuerpo recibió dos entrenadores del Programa SHARP que son los responsables de apoyar y coordinar la capacitación de todo el personal responsable de SHARP restante a nivel de batallón, durante la “Capacitación Básica” de 2 semanas. Estos capacitadores también brindan apoyo al entrenamiento anual a nivel de unidad, previo y posterior a los despliegues de todo el personal del III Cuerpo. Sin embargo, desde mayo del 2018, ha habido solo un entrenador disponible para realizar la capacitación y servir como un recurso para los comandantes. Dada la alta tasa de rotación de personal de SHARP, es casi imposible lograr que un solo capacitador principal se encargue de todo el entrenamiento y mucho menos mantener un seguimiento de cargos vacantes a nivel de unidad para asegurar que el nuevo personal reciba el entrenamiento adecuado.

La capacitación, dotación, acreditación y calidad del personal de SHARP son de importancia crítica para asegurar la eficacia del programa. También es responsabilidad del liderazgo de la brigada, la selección y el mantenimiento de personal de SHARP competente y eficaz en sus unidades. El FHIRC determinó que las deficiencias de recursos y personal tenían un impacto adverso sobre el programa del Fuerte Hood y contribuyó a su ineficacia.

1.6. Había una falta de confianza generalizada del Programa SHARP entre los soldados.

Las amplias interacciones entre el Comité y el personal militar en el Fuerte Hood demostraron una falta total de confianza desde la perspectiva de todos aquellos que el Programa SHARP está dirigido a proteger. El FHIRC determinó que la falta de confianza generalizada tuvo un impacto perjudicial sobre las denuncias y otros aspectos del programa. Esta falta de confianza se atribuía en parte a la percepción general revelada durante las entrevistas y encuestas que las denuncias de SHARP no eran recibidas con confidencialidad y los soldados temían posibles represalias de alguna forma si presentaban denuncias sobre incidentes a SHARP.

Se realizaron entrevistas con centenares de miembros de la comunidad del Fuerte Hood dentro del marco de una metodología deliberada, conforme a lo establecido anteriormente en este Informe. Los resultados de estas entrevistas fueron tanto alarmantes como informativos. Aun después de filtrar y descontar algunos resultados de las entrevistas con posibles factores influyentes tales como las agendas personales, redes sociales y amplios reportajes en las noticias sobre el caso de Vanessa Guillén, la conclusión ineludible es que el programa SHARP en el Fuerte Hood no protegía y tampoco servía a las personas que más necesitaban su protección y servicios.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Los principales factores que afectaron la confianza en el Programa SHARP fueron el temor de represalias, la falta de confianza en la capacidad del liderazgo de atender con eficacia la agresión sexual, o el acoso sexual, la falta de confidencialidad y la falta de confianza en los resultados. Estas entrevistas individuales también revelaron un número inaceptablemente elevado de casos de agresión sexual y de acoso sexual.

También fueron informativas las respuestas a las preguntas relacionadas con los elementos básicos del Programa SHARP. De las 507 entrevistadas, el 32% (164 mujeres militares) indicaron que no se sentirían cómodas con presentar denuncias de agresión sexual o de acoso sexual a través del Programa SHARP en la forma en que se aplica actualmente en el Fuerte Hood. Solo el 50% de las mujeres militares entrevistadas sentían con confianza que el comando recibiría semejantes denuncias con la debida seriedad. Además, un 50% no tenía confianza en sus comandantes.

Otras respuestas sumamente inquietantes surgían cuando se preguntaba si los entrevistados habían visto o sido víctimas de actos de represalia por haber presentado denuncias de incidentes de acoso sexual o de agresión sexual. En total, 36%, 184 de las 507 mujeres entrevistadas respondieron de forma afirmativa a esta pregunta. Finalmente, 355 o el 70% de las mujeres soldados entrevistadas opinaron que el liderazgo del Fuerte Hood no había hecho un trabajo suficientemente adecuado en cuanto a la capacitación y prevención del acoso sexual, y la agresión sexual.

1.6.1. La opinión general expresada por los defensores de víctimas y los coordinadores de respuestas a casos de agresión sexual de SHARP era que el Programa SHARP del Fuerte Hood era ineficaz.

Además de las 647 entrevistas de los soldados del 1CD y 3CR, también se realizó un total de 79 entrevistas personales con especialistas de SHARP y EO del Fuerte Hood que incluía a 51 coordinadores de respuesta a casos de agresión sexual y defensores de víctimas (VA). Estas entrevistas revelaron que muchas de las personas más estrechamente vinculadas con el Programa SHARP en el Fuerte Hood no tenían confianza en la mayoría de los aspectos del programa.

El siguiente resumen de entrevistas de un SARC con mucha dedicación y experiencia (SARC 1) sintetizó la actitud general de estos representantes. “Después de cuatro años exhaustivos un alto oficial de SARC comentó que se siente desilusionado con lo que ahora percibe como una erosión cada vez mayor del nivel de apoyo y compromiso al Programa SHARP en general de los líderes entre los rangos de mayor

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

general (O-8) hasta los comandantes de escuadrón/batallón (O-5). Si bien consideran que los “elementos fundamentales” del Programa SHARP son sustancialmente sólidos, el escaso énfasis del liderazgo en la mayoría de las unidades del Fuerte Hood ha creado un clima de recelo y de desconfianza en cuanto a la eficacia y la confidencialidad del programa.”

Un SARC (SARC 2) comentó *“Creo que muchos de los problemas que enfrenta el Programa SHARP últimamente se atribuyen a la mala calidad de los suboficiales que los comandantes de las unidades a nivel de compañía/tropa seleccionan continuamente para desempeñar funciones como representantes de sus respectivos SHARP. Estos soldados por lo general son suboficiales en las unidades que constantemente han demostrado un nivel de desempeño mediocre en la ejecución de sus funciones asignadas, y son obligados a realizar funciones colaterales tales como las de SHARP para que los suboficiales más eficaces puedan asumir funciones de liderazgo y operacionales de carácter prioritario. Como consecuencia, los suboficiales mal equipados se encargan de administrar el Programa de Énfasis Especial (SEP) de sus respectivas unidades para los cuales no cuentan con la capacitación o competencia necesarias para administrarlo y el Programa SHARP, en general, sufre de una pérdida de confianza, confidencialidad, represalias, falta de oportunidades y de un proceso adecuado de judicialización como resultado.”*

Un tercer SARC (SARC 3) tenía tan poca fe en el Programa SHARP del Ejército en el Fuerte Hood que aconsejaba a las víctimas que presentaran sus denuncias a entidades fuera de la base o que recurrieran a servicios de víctimas externos.

Un cuarto SARC (SARC 4) comentó que *“La impresión general de los soldados en mi (unidad) es que el Programa SHARP es en gran medida ineficaz e inútil. El proceso en general tarda demasiado tiempo, y las víctimas de estos presuntos e inaceptables actos son victimizadas reiteradamente de tantas formas después de finalmente demostrar la valentía de presentar una denuncia mediante el programa. Los soldados no confían en sus líderes o en el Programa SHARP debido a la percepción predominante de las fallas en la protección de la confidencialidad de la información, y el hecho de que los supuestos infractores de los incidentes aparentemente siguen en sus unidades sin miedo a ser removidos o castigados.”*

Un quinto SARC (SARC 5) cuyos comentarios merecen ser citados en su totalidad declaró en resumen lo siguiente: *“Esperé durante mucho tiempo la oportunidad de hablar francamente sobre muchos de los problemas que el Programa SHARP enfrenta en materia de la confianza y credibilidad que sienten los soldados. Estos problemas fundamentales deben ser abordados rigurosamente, dado que el Comando del III Cuerpo evidentemente está barriendo todo bajo la alfombra para proteger sus propios ascensos profesionales. He oído personalmente a muchos altos comandantes decir que el Programa SHARP es inútil, es evidente que la mayoría de los comandantes de brigada,*

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE


batallón y compañía no toman con seriedad el programa hasta que surge un incidente o acontecimiento adverso.

Sin embargo, debido en gran parte al asesinato de Vanessa Guillén y a otras transgresiones ocurridas recientemente en el Fuerte Hood, los comandantes están reaccionado de una forma visceral para demostrar una repentina seriedad y compromiso de apoyo a SHARP, especialmente entre los oficiales generales y altos líderes del 3 CR. del III Cuerpo que no son tan proactivos como deberían ser en su apoyo al Programa SHARP en general a través de un liderazgo que dirige personalmente y visiblemente con el ejemplo, que enfatiza la importancia del programa a los líderes subordinados en cada nivel, y obliga una rendición de cuentas de los comandantes sobre los resultados y las mediciones correspondientes que fundamentarán la eficacia y restaurará la confianza de los soldados sobre cómo este programa asegurará que los procesos de denuncias, investigación y judicialización de los casos sean resueltos de una forma justa, oportuna y confidencial.

*Nuestros comandantes tienen que hacer un trabajo más eficaz en mantenerse comprometidos a conocer el verdadero clima, moral y preocupaciones existentes en sus unidades, y creo firmemente que son igual de culpables que los soldados que cometen actos de acoso y agresión sexual cuando los oficiales y suboficiales superiores no enfatizan la necesidad de considerar el Programa SHARP como una prioridad de la unidad para asegurar su eficacia. **El proceso de denuncias de SHARP no debería ser delegado a los niveles por debajo de brigada, en vista de los indicios claros y convincentes que las denuncias debajo de este nivel pueden ser expuestas a las intrigas políticas de las unidades, las influencias de comandantes/suboficiales superiores y la posible corrupción/compromisos de confidencialidad y represalias.**” (se ha agregado el énfasis)*

1.7. Las entrevistas de grupos de representantes de las unidades del Fuerte Hood revelaron que la implementación del Programa SHARP del Fuerte Hood no llegó eficazmente a los niveles de tropa y compañía,

Un componente crítico a la misión de esta revisión fue la realización de entrevistas de grupos de hasta 45 soldados y empleados civiles del Ejército juntos de todas las unidades representadas en la base. Un miembro del Comité dirigía cada una de estas entrevistas, mientras que un fiscal militar JAG (auditor judicial general) tomaba notas, anotaba las reacciones, y registraba las observaciones. Durante algunas de las sesiones, un segundo integrante del Comité registraba las observaciones y hacía preguntas. Estas sesiones de grupos tenían como intención complementar las entrevistas individuales y los resultados de la encuesta exhaustiva. El objetivo fue el de lograr una comprensión más profunda y amplia de las actitudes y opiniones entre los componentes de los rangos y las unidades de los principales elementos de SHARP como la prevención, el sistema de denuncias y de respuesta a los incidentes que incluye hasta la resolución. Las entrevistas también tocaron los temas de seguridad, salud mental, y moral y asuntos de igualdad de oportunidades. Se celebraron más de 80 sesiones durante el tiempo de permanencia del FHIRC en el Fuerte Hood. Esta sección se concentra principalmente en las respuestas recibidas del 1CD y 3CR, no solo porque el Estatuto del FHIRC requiere dicha revisión, sino que también constituyen las unidades más grandes y constan de brigadas de combate en donde las mujeres son enormemente superadas en números y se documentó la mayor cantidad de violaciones de SHARP, según las encuestas de DEOCS mencionadas anteriormente.



“[AHORA DEPENDE DE NOSOTROS [LOS SUBOFICIALES] PONER FIN A ESTO HEMOS CONOCIDO ESTE PROBLEMA DURANTE AÑOS ... Y SIGUE SIENDO UN PROBLEMA PORQUE NO ESTAMOS HACIENDO LO QUE DEBERÍAMOS HACER PARA NUESTROS SOLDADOS.”

Suboficial del 1CD

Las entrevistas no se realizaron en el formato tradicional de sesiones de enfoque/sensibilización del IG. Se solicitaba respuestas a mano alzada a temas y preguntas clave que las anotaba el auditor militar general. Si surgía algún tema de interés particular, el moderador tenía la libertad y la discreción de detenerse con la profundidad necesaria para lograr una buena comprensión de los números y la intensidad de las

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

actitudes y creencias con respecto al tema. Los resultados fueron recopilados y algunas conclusiones podían ser extraídas en aquellos aspectos en donde se notó un amplio consenso dentro y entre las sesiones de entrevistas de grupos.

Un total de 970 integrantes del 1CD fueron entrevistados de los cuales 584 eran hombres, 218 hombres de grupos minoritarios, 102 mujeres de grupos minoritarios y 66 mujeres militares blancas. Fueron divididos generalmente en dos grupos separados compuestos de personal de tropa, suboficiales subalternos, suboficiales superiores y oficiales e inclusive algunos grupos de rangos mixtos. Los grupos más francos y animados fueron aquellos compuestos de personal de tropa. Los resultados fueron muy ilustrativos y a veces inquietantes.

La gran mayoría de las personas entrevistadas no tenían confianza en el sistema de denuncias de SHARP y creían que un temor justificado de represalias, ostracismo, humillación y fallas de protección de confidencialidad en gran parte inhibían las denuncias de acoso sexual y de agresión sexual. Una mayoría clara y convincente opinó que las respuestas/investigaciones que resultaban de las denuncias tardaban demasiado tiempo y el infractor con frecuencia volvía a la misma unidad o a una unidad cercana. Un número significativo de soldados comentaron que el Programa SHARP en esencia ocupaba un segundo lugar comparado con otras prioridades, y el personal de SHARP no contaba con buenos capacitadores. Se consideró en general que los defensores de víctimas de SHARP no figuraban entre los mejores soldados y como se consideraban personas prescindibles se asignaban a funciones de SHARP.

Por ejemplo, 8 de los 10 grupos compuestos de entre 40 y 45 soldados entre los rangos de E-1 y E-4 (444 militares en total) informaron que tenían una sensación de desesperanza con el proceso de denuncias de SHARP. La mayoría informó que habían sido testigos de casos de suboficiales superiores que se habían comportado de una manera inapropiada con alguna persona conocida, y que estaban conscientes de múltiples incidentes de represalias contra las víctimas cometidas tanto por las unidades como por los suboficiales superiores. Los soldados fueron víctimas de ostracismo y tratados como un problema cuando presentaban denuncias. Muchos militares de este rango manifestaron la preocupación sobre la falta de consecuencias reales para los infractores; *“la víctima se somete a todos los rigores”*; y la falta total de confidencialidad del proceso de denuncias.

Muchos en este grupo también comentaron sobre las veces en donde los acusados eran trasladados y las víctimas eran castigadas con tareas adicionales o “retiradas del servicio.” Estos soldados de grados E-1 a E-4 relataron múltiples casos

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

de acusados que fueron trasladados a otras unidades que a su vez permitía la “*victimización de otra unidad.*”

Mencionaron que los suboficiales de todos los rangos eran frecuentemente percibidos por el personal subalterno como personas que se aprovechaban de sus amigos y compañeros de armas. Muchos informaron de casos de suboficiales que contactaban al personal subordinado por teléfono y trasmitían mensajes inapropiados que ponían incómodo al personal; pero sentían que tenían que aguantarlo debido al rango superior de la persona que lo trasmitía.

Durante las sesiones de entrevista del personal entre los rangos de E-1 y E-4, solo 2 de los 10 grupos opinaron que no percibían la agresión sexual y/o el acoso sexual como problemas en sus respectivas unidades; sin embargo, soldados en las dos unidades opinaron que les parecía que el Fuerte Hood en general tenía problemas con ambos temas.

A pesar de la existencia de un clima favorable en sus respectivas unidades, los soldados en estos dos grupos también señalaron una falta de confidencialidad en la presentación de denuncias; represalias contra las víctimas; y un fracaso total de un liderazgo “tóxico” incapaz de hacer responsables a los infractores como los principales factores que perjudicaban las denuncias contra estos delitos.

Todos los grupos de personal entre los rangos de E-1 y E-4 hablaron de los mismos problemas asociados con las denuncias: la falta de confidencialidad; el período de tiempo que se requiere para una investigación; el mantenimiento de las víctimas “*en la ignorancia*” acerca del estado de la investigación, además de los resultados; las represalias contra las víctimas y consecuencias que son mínimas o nulas para los culpables.

Los soldados en las 10 sesiones expresaron sus dudas sobre la posibilidad de que se tomaran medidas contra los infractores. Muchos soldados relataron historias de situaciones en donde los suboficiales y oficiales superiores se protegían mutuamente. Aún los grupos que opinaron que no tenían problemas en sus unidades particulares compartieron muchas historias de personas que conocían de otras unidades que habían sido víctimas de agresión sexual y/o acoso sexual.

Un número considerable de soldados de este rango creía que al que presentaba una denuncia de SHARP, se le acababa la carrera. La mayoría de los soldados no sabían quiénes eran sus respectivos representantes de SHARP.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE


De los otros 4 grupos compuestos solo de soldados entre los rangos de E-4 y E-5, había un consenso general que el Fuerte Hood tiene un problema con el acoso sexual, la agresión sexual y las represalias en donde mencionaron que las víctimas que presentaban denuncias se convertían en objeto de represalias. Algunos manifestaron la impresión que las mujeres en la infantería son blancos fáciles especialmente durante los despliegues.

Tres de los cuatro grupos de personal entre los rangos de E-4 y E-5 opinaban que los problemas del acoso sexual, agresión sexual eran peores en el Fuerte Hood y que “los superiores son los culpables.” Muchas personas en los tres grupos se acordaban de casos en donde la víctima tuvo que seguir trabajando con el infractor. Un soldado valiente declaró con bastante pasión: *“Ahora depende de nosotros [los suboficiales] poner fin a esto hemos conocido este problema durante años ... y sigue siendo un problema porque no estamos haciendo lo que deberíamos hacer para nuestros soldados.”* Tres de los cuatro grupos entre los rangos de E-4 y E-5 sintieron que la confidencialidad se violaba frecuentemente en el proceso de SHARP sin ningún tipo de consecuencias.

Un grupo compuesto de 45 miembros del 1CD entre los rangos de E-4 y E-6 tenía mucho que decir sobre la confidencialidad del proceso de denuncias de SHARP en donde todos los integrantes del grupo describieron una gran falta de confidencialidad. La mayoría opinó que, si los casos fueran realmente confidenciales, nadie podría hablar de tantos detalles. La opinión de consenso era que con las fugas de detalles que siempre aparecen, la confidencialidad no existe. La mayoría del grupo opinó que su personal militar *probablemente no presentaría denuncias* porque no confía en la voluntad del sistema de resolver los casos y que el comportamiento sesgado generalizado del liderazgo a veces se inicia con la primera insinuación de una denuncia.

Un grupo de 42 militares entre los rangos de sargento segunda clase E-6 y capitán O-3 respondieron de forma unánime que raras veces se presentan denuncias debido al temor a las represalias. Notaron que los soldados no confían en los supervisores de primera línea porque han visto casos de denuncias que fueron metidas debajo de la alfombra. Creen que hay una falta de protección a las víctimas y la carrera de la víctima puede sufrir impactos negativos debido a las represalias.

Tres grupos compuestos de una mezcla de oficiales hasta el rango de capitán reconocieron que las denuncias de acoso sexual o de agresión sexual se veían inhibidas en gran medida debido al miedo de humillación y



“[E]sta es nuestra llamada de ayuda ...necesitamos ayuda”

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

posibles represalias. Una mujer militar resumió los sentimientos de las mujeres en estas unidades cuando declaró visiblemente emocionada: “[*Esta es nuestra llamada de ayuda...necesitamos ayuda.*”

Se entrevistaron en total a 279 hombres militares en el 3CR en grupos de entre 40 y 45. No se encontraban mujeres en estos grupos debido a que todas las mujeres militares del 3CR fueron entrevistadas individualmente. Las respuestas de los hombres militares diferían en algunos aspectos del grupo mixto de soldados del 1CD, pero hubo un consenso sobre la existencia de graves problemas en el Fuerte Hood con respecto al acoso sexual, y la agresión sexual.

Por ejemplo, en un grupo de 45 militares entre los rangos de E-1 y E-4, la mayoría no creía que el Fuerte Hood mantenía un ambiente saludable en términos del acoso sexual, y la agresión sexual. La mayoría estaba de acuerdo que los suboficiales de rango superior son los que quedan impunes de acusaciones de conducta sexual inapropiada porque se trasladan a otro destino cuando surge un incidente. Este grupo se preocupaba que cuando los mismos suboficiales eran trasladados el ambiente y liderazgo tóxico se propagaba y afectaba directamente la moral. Las represalias constituyen una fuerte disuasión contra las denuncias.

Muchos en el grupo señalaron que los principales problemas eran la falta de confianza en el liderazgo, la falta de confidencialidad en el proceso de denuncias, y el temor a represalias. Comparado con otros lugares de destino, muchos opinaban que el liderazgo del Fuerte Hood no tiene interacciones con los soldados y por lo tanto no saben nada sobre ellos. Otros que fueron asignados a otras instalaciones lo perciben como un problema que afecta al Ejército en general.

La importancia y relevancia de orientar las entrevistas personales con un enfoque hacia las mujeres militares fue reforzada por lo que los integrantes del FHIRC observaron durante estas entrevistas de grupos. Cuando las mujeres militares expresaban sus preocupaciones, eran, con frecuencia, desairadas y esencialmente acalladas por los hombres militares. Se presentaron muchos casos de mujeres militares valientes que cuando hablaban de sus experiencias con el Programa SHARP o de las deficiencias del programa fueron expuestas a comentarios contradictorios y fueron inclusive puestas en ridículo por hombres militares en el grupo delante del entrevistador y el fiscal militar JAG (auditor judicial general) que anotaba las respuestas. Esta dinámica reveló las actitudes duras de varios de los hombres militares hacia las mujeres militares y el Programa SHARP en general.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Las respuestas de los hombres militares revelaron principalmente una satisfacción con el estatus quo y opinaban que correspondía a las mujeres militares hacer el esfuerzo de ajustarse al ambiente masculino en vista de que entraron voluntariamente al Ejército. Cabe señalar, sin embargo que el 45%, o 63 de los 140 hombres militares opinaron durante las entrevistas individuales que el Ejército no había hecho un esfuerzo suficiente en cuanto a la capacitación y la prevención del acoso sexual y la agresión sexual; 21%, o sea 30 de los hombres militares habían observado o se enteraron de alguna persona que había sido víctima de represalias por haber denunciado un caso de acoso sexual o agresión sexual y solo el 60% o 84 indicaron que su comando tomaría una denuncia de SHARP con seriedad.

1.7.1. Los suboficiales del Fuerte Hood en 3CR reconocieron que había problemas de acoso y agresión sexual pero no aceptaban ninguna responsabilidad.

Las entrevistas de grupos de suboficiales del 3CR revelaron una dinámica interesante que decía mucho sobre las actitudes de los supervisores directos hacia las mujeres militares y el Programa SHARP. Tres grupos compuestos de un total de 131 hombres suboficiales entre los rangos de E5 y E6 indicaron que no tenían preocupaciones de casos de agresión sexual y de acoso sexual. No asumían ninguna responsabilidad en cuanto a los temas prevalentes en el Fuerte Hood o en el Ejército en general. Muchos en estas sesiones señalaron que es el tipo de soldado que constituye la raíz de estos problemas. Estos grupos expresaron una preferencia y práctica de resolver el acoso sexual haciendo una llamada de atención informal, pero ninguno informó o documentó sus acciones. Si el comportamiento persistía, sin embargo, indicaron que informarían a su respectivo SARC.

Otro grupo de 48 hombres militares entre los rangos de E-7 y E-9 tampoco percibían problemas de acoso sexual o de agresión sexual en el Fuerte Hood. Muchos en este grupo opinaron que, comparado con las universidades, el Fuerte Hood hace un mejor esfuerzo de proteger a los soldados de la agresión sexual y del acoso sexual. Todas las personas en el grupo sintieron que las denuncias presentadas serían tomadas con seriedad. Aproximadamente la mitad creyó que las denuncias serían tratadas con equidad; y la mitad opinó que una persona acusada no recibiría un juicio imparcial. Este grupo mantenía que el acusado acarrea el estigma, aún si se determina que la acusación de acoso o agresión sexual carece de fundamento. Este grupo también creía que el temor a represalias proviene del personal de tropa subalterno. Este grupo declaró que existe un quebrantamiento de liderazgo básico. Este quebrantamiento proviene de las

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

deficiencias de recursos humanos debido a la falta de líderes calificados en los cargos establecidos para ayudar a los soldados.

Los últimos dos grupos compuestos de rangos de WO1 y mayores (O-5) tenían opiniones variadas. Algunos de los presentes no creían que el Fuerte Hood era un ambiente seguro para las mujeres militares, sobre todo el personal subordinado. *“Una vez que el liderazgo termina su trabajo, no existe una rendición de cuentas en el cuartel o en la base.”* La mayoría del grupo opinó que había algunas incidencias tanto de acoso sexual como de agresión sexual en el Fuerte Hood, pero no creían que difería mucho del resto del Ejército. Muchos en este grupo se preocupaban con el clima entre los rangos más bajos en términos del profesionalismo en los lugares de trabajo; pero todos los militares en el grupo manifestaron que estaban haciendo todo lo posible para educar a su personal sobre la conducta apropiada. Este grupo indicó que tenía dificultades en identificar lo que se consideraba “no deseado” en términos del porte y la conducta de algunos soldados. También comentaron que la capacidad de identificar lo que es indeseable es un elemento crítico en estas incidencias.

Este grupo señaló que tomaban sus funciones como denunciantes obligatorios con seriedad. No obstante, según lo que se observó, algunos del personal subordinado creían que algunas conductas inaceptables eran tratadas como aceptables. Se notó que algunas personas se criaron con este tipo de comportamiento durante todas sus vidas y ahora tenían que cambiar. Opinaban que los militares de tipo personal subordinados no tenían confianza en los líderes de campo *porque observaban que algunas de estas personas también cometían estos actos de mala conducta.* Estos militares mencionaron que algunos líderes específicos no habían sido entrenados para dirigir, sino que fueron colocados en estos cargos con una capacitación u orientación mínima o nula.

1.7.2. Existe una relación entre la falta de confianza y el subregistro de violaciones del Programa SHARP.

Las entrevistas de grupos también demostraron que la falta general de confidencialidad en el Programa SHARP afecta el proceso de denuncias de SHARP. El subregistro de casos ocurre entre el personal subordinado y los oficiales subalternos por razones similares: las denuncias no se toman en serio o existe una falta de confianza en el liderazgo; una falta de confidencialidad; y un temor a represalias. Por ejemplo, en los diez grupos de enfoque compuestos por personal de rangos entre E1 y E4, había un consenso mayoritario que los infractores sufrirían consecuencias mínimas o nulas. Muchos militares relataron historias de algunos suboficiales u oficiales superiores que se protegían mutuamente o que “metían el caso debajo de la alfombra.” Las

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

entrevistas de grupos enfatizaron la vinculación entre la falta de confianza del personal militar del Programa SHARP y su falta de voluntad de denunciar incidentes de acoso sexual o de agresión sexual.

Todos estos factores aparentemente tuvieron un impacto negativo directo sobre las denuncias irrestrictas. De hecho, el FHIRC notó un temor generalizado de presentar denuncias contra la agresión y el acoso sexual y muy poca confianza en las respuestas a las denuncias, en ocasiones en que se presentaban. Según lo establecido en el Hallazgo #2, existen numerosas pruebas que señalan un subregistro significativo de casos de agresión sexual y de acoso sexual en el Fuerte Hood y que las mujeres soldados permanecieron y siguen permaneciendo en una alta situación de riesgo.

En resumen, había muchos lapsos en el proceso no siendo el menor de ellos la ausencia de un énfasis del liderazgo de las metas u objetivos en el ámbito de la prevención. Pocos de los componentes más críticos del Programa SHARP fueron objeto de seguimiento. Los elementos del comando no utilizaron las herramientas disponibles como el proceso de SARB para impulsar iniciativas con efectos significativos. La principal causa, sin embargo, fue el fracaso de liderazgo que no transmitió el mensaje al personal de tropa donde ocurría la mayoría de las violaciones. Los imperativos operacionales tomaron precedencia sobre la protección y la seguridad de aquellos soldados que eran vulnerables y que esencialmente tenían que defenderse como podían. Con el cúmulo de evidencias obtenidas, no fue difícil determinar que la implementación del Programa SHARP era ineficaz.

2. HALLAZGO #2: EXISTEN PRUEBAS CONVINCENTES QUE REVELAN UN SUBREGISTRO SIGNIFICATIVO DE INCIDENTES DE AGRESIÓN SEXUAL Y DE ACOSO SEXUAL EN EL FUERTE HOOD.

En un examen de una variedad de fuentes de datos, el FHIRC determinó que hubo un subregistro significativo de incidentes de acoso sexual, y de agresión sexual. Cabe destacar que la atención a las necesidades psicológicas, espirituales y físicas de las víctimas del acoso sexual y de la agresión sexual es importante para los líderes de la comunidad del Fuerte Hood. Con esa finalidad, existen varios métodos que permiten a las víctimas presentar denuncias. Algunos de estos métodos nunca resultan en el registro de una denuncia oficial dentro de la estructura del Programa SHARP. Por ejemplo, cuando una víctima consulta a un integrante del Cuerpo del Capellanes, es posible que no logre tener ninguna interacción con un coordinador de respuesta a casos de agresión sexual o a un defensor de víctimas. O si una víctima presenta una denuncia

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

al Centro Médico, Carl R. Darnall del Ejército (CRDAMC), dicha persona solo puede solicitar tratamiento médico. Los profesionales del CRDAMC son sin duda personas bien entrenadas y generalmente asesoran a las víctimas sobre los procesos de denuncias que se pueden seguir a través del Programa SHARP. Sin embargo, por varias razones descritas en este hallazgo, los militares frecuentemente optan por no presentar denuncias.

Las pruebas más convincentes del subregistro significativo de incidentes de agresión sexual y de acoso sexual se obtuvieron de las entrevistas individuales, las entrevistas de grupos, y de la encuesta distribuida a nivel de la instalación del FHIRC. A través de entrevistas individuales, el FHIRC conoció la magnitud de la desconfianza de los soldados del Programa SHARP y el impacto de dicha desconfianza sobre las denuncias. Específicamente, de las 507 entrevistas de mujeres soldados, *el equipo identificó 93 denuncias fidedignas de casos de agresión sexual y 135 casos verosímiles de acoso sexual*. De los incidentes mencionados, 59 de los 93 informes de agresión sexual fueron denunciados a través de los canales de informes restringido o no restringido. Solo 72 de los 135 incidentes de acoso sexual fueron denunciados. Algunos de los casos de denuncias que no fueron reportado eran casos de agresión sexual sumamente graves y tuvieron impactos significativos sobre la salud y el bienestar de las víctimas. Muchas tuvieron que trabajar todos los días con la carga de tener que ver al sujeto/depredador trabajando en la misma unidad o en una unidad cercana. Los relatos de estas entrevistas generaron sentimientos de tristeza e indignación.

Algunas de las pruebas más convincentes se derivan de una encuesta de 20 preguntas que fue parte de un ejercicio obligatorio aplicado a todas las unidades asignadas al Fuerte Hood. Se enviaron más de 31.000 respuestas y por lo tanto constituyen resultados fiables y convincentes. A título de ejemplo, el subregistro fue captado en la pregunta 13 de la encuesta que requería una respuesta afirmativa o negativa a lo siguiente: “Durante los últimos 12 meses observé una situación que a mi juicio constituía un acto de agresión sexual.” De los 31.612 encuestados 1,339 respondieron de forma afirmativa. Este es un número significativo cuando se considera que el Programa SHARP en el Fuerte Hood registró solo un total de 185 informes no restringido y 32 informes restringido de incidentes de agresión sexual en el Fuerte Hood en el 2019 y 103 y 16 denuncias respectivamente hacia finales de agosto del 2020.

Además, la pregunta 12 de la encuesta de FHIRC pidió que los encuestados respondieran sí o no a la siguiente pregunta: “Durante los últimos 12 meses observé una situación que considero un acto de acoso sexual.” De los 31.612 que respondieron

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

2.625 dieron una respuesta afirmativa. En contraste, solo se presentaron 36 denuncias formales e informales de acoso sexual en el Fuerte Hood en el año 2019, 35 en el año 2020. Aún si se descontara significativamente el número de respuestas positivas de la encuesta, esto es un indicador irrefutable de un subregistro significativo de denuncias tanto de casos de agresión sexual como de acoso sexual.

Las respuestas a la siguiente pregunta que quería saber si los actos de agresión sexual o de acoso sexual fueron presenciados y denunciados generaron muchas preocupaciones. Según las figuras 10 y 11 las respuestas de la encuesta indicaron que solo el 25% de las mujeres que observaron casos de acoso sexual presentaron denuncias y solo el 20% de los casos de agresión sexual fueron denunciados. El porcentaje de denuncias podría ser en realidad elevado si se toman en consideración los resultados de la encuesta de FHIRC, que indican que 1.339 de los encuestados presenciaron casos de agresión sexual en los últimos 12 meses. Si se utiliza esta cifra en base a 217 denuncias de agresión sexual en 2019 y 113 en 2020 la tasa de denuncias sería solo equivalente a 16% de los casos observados de agresión.

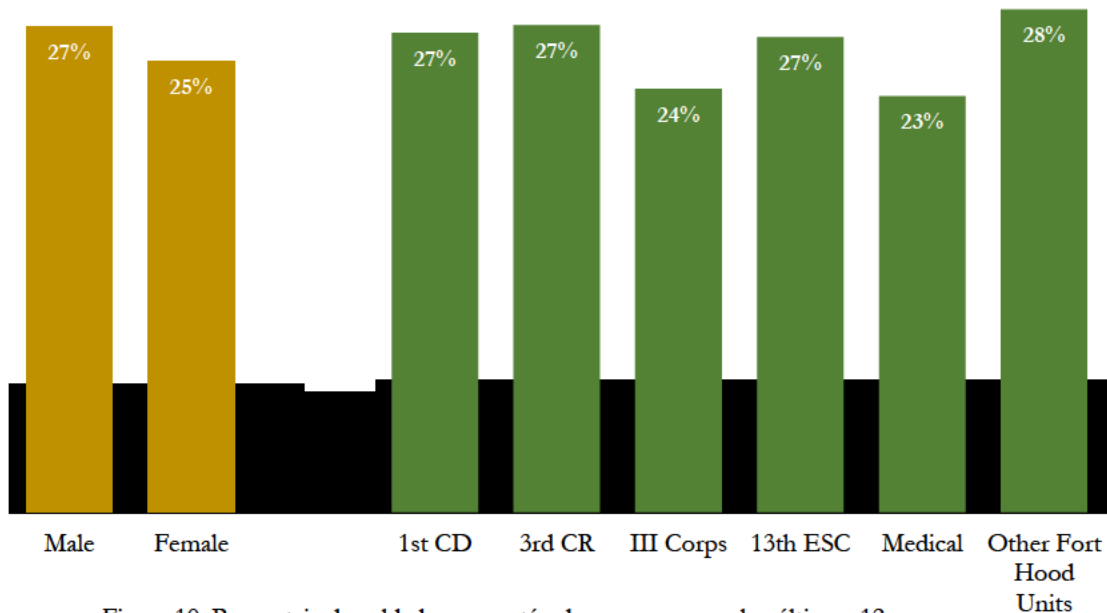


Figura 10: Porcentaje de soldados que están de acuerdo que en los últimos 12 meses, observaron una situación que consideraban un acto de acoso sexual y que fue denunciado

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

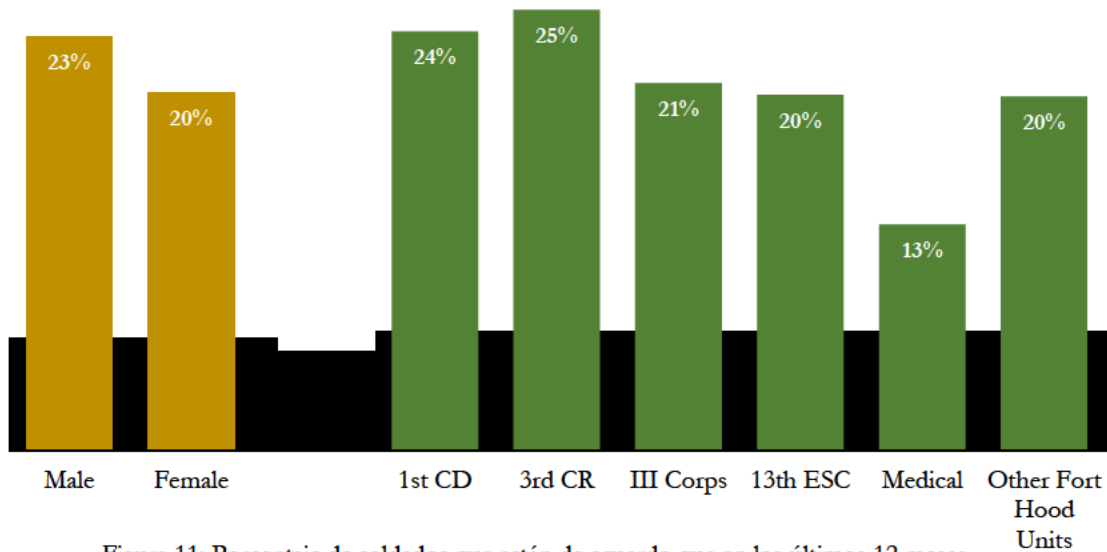


Figura 11: Porcentaje de soldados que están de acuerdo que en los últimos 12 meses, observaron una situación que consideraban un acto de agresión sexual y que fue denunciado

La mayoría de los representantes de SHARP entrevistados personalmente sobre el tema declararon que el número de denuncias de acoso sexual era bastante errado. Uno describió el proceso formal de denuncias de acoso sexual como “un unicornio.” En las entrevistas el gerente y el personal del Programa SHARP del III Cuerpo insistieron que las cifras del número de casos de acoso sexual no eran confiables. Si se presentan denuncias, generalmente son presentadas verbalmente al supervisor inmediato del soldado. Si el supervisor recibe una denuncia verbal, raras veces documenta la denuncia y toma medidas.

El FHIRC también determinó en las entrevistas personales y de grupos que un número significativo de víctimas de agresión sexual optaban por salir de las bases y recurrir a clínicas de atención urgente o buscar tratamiento, medicamentos o pruebas de embarazo/enfermedades de transmisión sexual en el Hospital Darnell en vez de presentar denuncias. El gerente de programa del Programa de Enfermería Forense /SHARP ubicado en el Hospital Darnell (Darnell PM) declaró que el hospital siempre las ha ofrecido tratamiento y respetaron sus deseos de no presentar denuncias en los DSAID.

Los fiscales de distrito del Condado de Bell y de Coryell (DA) informaron que cada año una veintena aproximadamente de soldados y civiles víctimas de actos de agresión sexual cometidos por soldados fuera de la base acuden a los procuradores para iniciar un enjuiciamiento y para recibir servicios de protección de víctimas en lugar de

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

denunciar el caso de agresión sexual al personal del Fuerte Hood. Citaban una falta de confidencialidad, un proceso de justicia lento y el temor a represalias como las principales razones atribuidas a las denuncias presentadas fuera de la base. También atribuyeron la extremada lentitud de los procesos de investigación y la resolución de casos como una base de desconfianza.

Cabe señalar que el sistema DSAID no registra las violaciones de SHARP cometidas por soldados contra parejas domésticas actuales o anteriores o menores de edad. El sistema ALERTS debería captar estos incidentes dado que serán investigados de todas formas por la CID, aunque no serán rastreadas en DSAID y es poco probable que sean rastreadas en casos que ocurran fuera de la base.

Las entrevistas de grupo de 28 capellanes revelaron algunas pruebas adicionales de casos no denunciados de violaciones de SHARP. Sin violar el privilegio o principio de confidencialidad, las entrevistas con los capellanes relataron casos de muchos que se reunieron con víctimas que buscaban ayuda y consejo espiritual y que se desahogaban cuando describían los casos de agresión sexual y de acoso sexual. Según lo que entendían los capellanes, muchas de las víctimas no presentaban denuncias de sus experiencias por miedo de represalias y de ser estigmatizadas.

Finalmente, el Comité se enteró de situaciones conocidas como “consultas o contactos informativos,” que son casos de víctimas que se ponen en contacto con representantes de SHARP con el propósito de recibir información sobre los servicios disponibles, pero se niegan a presentar algún tipo de denuncia. Semejantes incidentes fueron identificados en la *Evaluación del Departamento de Defensa del 2020 sobre el Manejo de Incidentes de Agresión Sexual contra (o que involucran) Cadetes de la Academia Militar de los Estados Unidos* del Inspector General del Departamento de Defensa del 30 de septiembre del 2019. El IG del DoD recomendó que el Director de la Oficina de Prevención y Respuesta a Casos de Agresión Sexual del DoD (SAPRO) formule y establezca un proceso que documente, consulte, o mantenga contacto con las víctimas de agresión sexual y los resultados correspondientes.⁸⁶ Las entrevistas realizadas con el SHARP del Fuerte Hood indicaron que estos cambios aún no han sido implementados.

Algunos ejemplos de muchos de los casos de incidentes no denunciados mencionados anteriormente fueron descritos a integrantes del FHIRC en entrevistas individuales o de grupos. La información presentada anteriormente concuerda con un

⁸⁶ Evaluación del Inspector General del 2020 sobre el Manejo del Departamento de Defensa de Incidentes de Agresión Sexual de (o que involucraban a) Cadetes en la Academia Militar de los Estados Unidos del 30 de septiembre de 2019.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

estudio del 2018 realizado con SAPRO del Departamento de Defensa que determinó que cuando comparó las tasas estimadas de prevalencia de agresión sexual con las denuncias de agresión sexual en el año 2018, SAPRO proyectó que solo aproximadamente el 38% de las víctimas militares de agresión sexual en el Ejército presentaron denuncias.⁸⁷

El *Informe Anual sobre la Agresión Sexual del DoD del 2019* informó que durante el año fiscal de 2019 las Fuerzas Armadas recibieron un total de 1.021 denuncias formales de acoso sexual. El número de denuncias de agresión sexual de miembros del servicio aumentó un 3%, de 6.053 en 2018 a 6.236 en 2019. Se presentaron solo 28 denuncias formales de acoso sexual y 8 denuncias informales de acoso sexual en el Fuerte Hood en 2019. Se recibieron 25 denuncias formales y 10 informales en el 2020.⁸⁸ En todas las fuerzas militares y en el Fuerte Hood la proporción de denuncias de agresión sexual a las denuncias de acoso sexual es aproximadamente de 6 a 1 y de 8 a 1 respectivamente.

La sola coherencia lógica disputaría las cifras tan bajas de denuncias de acoso sexual registradas en todas las Fuerzas Armadas y en el Fuerte Hood. Esto significaría que, por cada violación menos grave, hay entre 6 y 8 delitos más graves. Una comparación similar en el sector civil sería si hubiera 8 veces más homicidios que casos de agresión. Esto no sería posible y no refleja el mundo real. Para poder pasar al ámbito de la prevención, el acoso sexual tiene que ser registrado y documentado. Varios estudios, entre ellos algunos proyectos de investigación del Ejército, han demostrado que el acoso sexual es un precursor y proceso de manipulación que redundará en la agresión sexual.

En combinación con una respuesta apropiada del comando, la política del Departamento de Defensa alienta al personal militar a confrontar cualquier conducta percibida como acoso sexual del más bajo nivel interpersonal. El personal militar también puede optar por abordar lo que consideran situaciones ofensivas a través de un proceso informal o una denuncia formal, o inclusive una denuncia anónima. La posibilidad de abordar estas situaciones a los más bajos niveles a medida que ocurren puede ser deseable, pero si no se documenta el incidente, al mínimo, como denuncia informal no hay una oportunidad de abordar estos delitos precedentes. Hubo un consenso de prácticamente todas las fuentes entrevistadas durante esta revisión que tales conductas deberían ponerse en conocimiento de los líderes que a su vez podrían

⁸⁷ Ver DoD 2018 *Annual Report on Sexual Assaults*.

⁸⁸ Fort Hood III Corps Program Office Data.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

atender la situación de forma proactiva y disuadir comportamientos más graves. Es precisamente por esta razón que el proceso de denuncias informales de acoso sexual fue establecido.

Un factor importante identificado en las entrevistas individuales y de grupos y en la encuesta del FHIRC que inhibía la presentación de denuncias se relacionaba con aquellos actos de acoso sexual o de agresión sexual en donde muchas de las víctimas cometían infracciones indirectas. El ejemplo más común de estos casos involucraba el consumo de alcohol de menores. Los datos del DSAID y de ALERTS indican que casi el 70% de los incidentes relacionados con SHARP involucraban el consumo de alcohol y entre el 7% y el 10% el consumo de drogas. Las entrevistas también revelaron varios casos en donde se introducían drogas para la “violación en citas” en las bebidas de las víctimas. Las entrevistas con el Auditor General, JAG y la CID indicaron que estas violaciones colaterales no son automáticamente excluidas de consideración como problemas disciplinarios y podrán ser utilizadas por la defensa del acusado para deslegitimar la credibilidad de las personas. El FHIRC determinó mediante las entrevistas que esto tenía un marcado efecto escalofriante sobre las denuncias.

Finalmente, para complementar esta discusión, el planteamiento del DEOC en el Hallazgo #1 relacionado con el temor a represalias debería ser considerado. En resumen, este Comité está plenamente convencido que existe un subregistro significativo de casos de agresión sexual y de acoso sexual lo cual socava gravemente cualquier esfuerzo dirigido a enfrentar y disuadir tales comportamientos.

3. HALLAZGO #3: EL PROGRAMA SHARP DEL EJÉRCITO TIENE DEFICIENCIAS ESTRUCTURALES.

El intento de abordar eficazmente los problemas relacionados con la conducta sexual inapropiada no es nuevo en las Fuerzas Armadas. De hecho, el *Informe del Grupo de Estudio de Defensa sobre la Agresión Sexual en las Fuerzas Armadas*, publicado en diciembre de 2009, formuló varias recomendaciones relacionadas con la dirección estratégica, prevención y entrenamiento, las respuestas a las víctimas, y la rendición de cuentas. Hay que reconocer con respecto al Departamento del Ejército, que el FHIRC identificó varias de estas recomendaciones que han sido implementadas. Sin embargo, de diversas formas, la actual estructura de personal de SHARP refleja las necesidades establecidas por el Ejército hace una década cuando el objetivo era la incorporación rápida de coordinadores de respuesta a casos de agresión sexual (SARC) o defensores de víctimas (VA), después que el personal de contratistas fue eliminado cuando se llegó a la

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

conclusión que la prevención y respuesta a la agresión sexual era una función inherente del gobierno. Como se dispone a continuación, se prevén los próximos pasos en la evolución de la estructura del Programa SHARP.

3.1. Los profesionales militares de SHARP provienen, por diseño, de personal militar cedido.

Los *Hallazgos #1 y #2* demuestran con una claridad absoluta que los militares profesionales de SHARP constituyen un componente integral del éxito del Programa SHARP. No obstante, la dotación de personal y su utilización en el Programa SHARP sufren del hecho que los cargos del personal asignado carecen de visibilidad a nivel del Ejército en general. Esto queda bien ilustrado cuando se comparan directamente con otras áreas de importancia en el Ejército.

El Ejército enfatiza, por ejemplo, la capacitación, entrenamiento, consejería, y mentoría de soldados cuando recién se incorporan al Ejército, para facilitar la transformación de civiles a soldados de combate. En este sentido, el Ejército asigna a sargentos instructores (Drill Sergeants) un Identificador de Cualificaciones Especiales (SQI), y estabiliza al personal militar en esta función durante un período de 2 a 3 años.⁸⁹ Debido a la prioridad asignada a los servicios de los sargentos instructores, la dotación de personal está bajo el control del Comando de Entrenamiento y Doctrina (TRADOC).⁹⁰

De la misma manera, la determinación y los informes sobre la economía, eficiencia, disciplina, moral, espíritu de cuerpo, preparación, y los recursos del comando son importantes para el Ejército. En consecuencia, el Ejército asigna suboficiales (NCOs) al Inspector General (IG) con un SQI, y estabiliza los soldados en esta función durante un período de 3 años.⁹¹ Debido a la prioridad asignada a los servicios de suboficiales del IG, la dotación de personal está regida por los documentos de autorización de la tabla modificada de organización y equipos (MTOE) y la tabla de distribución y asignaciones (TDA).⁹²

⁸⁹ DA PAM 614-200, 3-3.

⁹⁰ TRADOC Regulation 350-16, May 2020.

⁹¹ DA PAM 614-200, 8-12.

⁹² Inspector General Activities and Procedures, AR 20-1, 2-1.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Asimismo, el Ejército valora el proceso de formular, dirigir, y sostener un esfuerzo integral con el fin de maximizar el potencial humano para asegurar un trato justo de todo el personal militar, familiares y civiles sin distinción de raza, color, género, religión, edad, discapacidad o nacionalidad. Como consecuencia, el Ejército asigna asesores de igualdad de oportunidades (EOA), un SQI y estabiliza al personal militar en esta función durante un período de 3 años.⁹³ Debido a la prioridad asignada a los servicios brindados por los EOA, la dotación de personal se rige por el reglamento y tiene visibilidad a nivel de todo el Ejército.⁹⁴

A diferencia de estas oportunidades de desarrollo profesional, los cargos de SHARP son seleccionados por el comando. No tienen una visibilidad en todo el Ejército; y, cuenta con un Identificador de Habilidades Adicionales (ASI) de 1B o 1H. En contraste con las funciones de sargento instructor, un suboficial de IG o un EOA, cuya asignación y utilización se rigen de una forma que corresponde con sus respectivas prioridades en el Ejército, el personal de SHARP proviene de personal militar cedido. Dichos recursos se ofrecen como personal estable, por un período de solo 2 años.⁹⁵ Además, un porcentaje significativo del período de estabilización se dedica a finalizar el proceso de obtención de credenciales y asistir el curso de carrera de SHARP de 6 semanas,⁹⁶ que deja, por lo tanto, muy poco tiempo para prestar sus valiosos servicios. La dotación de personal a nivel de brigada se hace conforme al MTOE y TDA; pero los SARC de las unidades más bajas se asignan de una forma chapucera.

3.2. Los cargos de SHARP difieren de otras oportunidades de desarrollo profesional.

Los suboficiales pueden beneficiarse de posibilidades de avanzar en sus carreras militares a través una variedad de cargos que amplían las oportunidades. Estos incluyen las siguientes oportunidades: (i) Sargento Instructor; (ii) Inspector General; (iii) Oficina de Igualdad de Oportunidades; (iv) Reclutamiento; (v) Casa Blanca; y, (vi) SHARP. Las diferentes oportunidades de ampliar la carrera tienen diferentes atributos. Como se indicó en la sección anterior, los suboficiales de la Oficina del Inspector General, y los

⁹³ DA PAM 614-200, 8-13.

⁹⁴ Army Regulation 600-20, 24 July 2020, para 6-1, (p. 72).

⁹⁵ DA PAM 614-200, 8-37.

⁹⁶ DA PAM 614-200, p. 13 (Code P).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

asesores de igualdad de oportunidades reciben un SQI; específicamente, los sargentos instructores tienen un SQI-X;⁹⁷ los suboficiales del IG tienen un SQI-B; y los suboficiales de la Oficina de Igualdad de Oportunidades reciben un SQI-Q. Los suboficiales de la Oficina de Reclutamiento y Retención adquieren una Especialidad Profesional Militar asociada con la oportunidad de ampliar la carrera en MOS 79R o 79T.⁹⁸ Asimismo los suboficiales con la oportunidad de servir en la Casa Blanca reciben una atención particular a través de la División de Gestión Especial del Ejército. Todos estos cargos asignados son seleccionados, administrados y desarrollados por el Departamento del Ejército (DA). Los *únicos* cargos asignados de desarrollo profesional y no seleccionados, administrados o desarrollados por el Departamento del Ejército son los cargos asignados a SHARP.

A diferencia de otras oportunidades ventajosas en el desarrollo profesional de la carrera militar, los servicios prestados en el Programa SHARP no constituyen *funcionalmente* oportunidades de desarrollo profesional. Algunos ejemplos de cargos de desarrollo profesional incluyen los de la Organización Conjunta, la Organización del Tratado del Atlántico del Norte (OTAN), sargento instructor, reclutamiento, capacitación individual avanzada (AIT) sargento instructor de pelotón, cuerpo de entrenamiento de oficiales de la reserva (ROTC), suboficiales del IG, y cargos asignados al EOA. Estos cargos son principalmente especialidades profesionales militares (MOS)-que imponen el desafío a los suboficiales de aumentar sus conocimientos de las políticas y los programas del Ejército, incrementar sus capacidades más allá de su Campo de Gestión Profesional (CMF) mediante el desempeño de funciones requeridas en cada cargo que a su vez fomenta el crecimiento y mentoría de los atributos esenciales de: carácter, presencia, e intelecto.⁹⁹ Algunas de las características más comunes de las oportunidades de desarrollo profesional son la supervisión y la visibilidad en la gestión del personal subordinado.¹⁰⁰ Debido a la importancia de estas funciones en el Ejército, hay una visibilidad en todas las ramas del personal subordinado y en las especialidades profesionales militares.

Los cargos asignados en el Programa SHARP también pueden ser contrastados desde otra óptica. Para determinar hasta qué punto la importancia del programa

⁹⁷ DA PAM 614-200, 8-2, pg. 82, Positions of Significant Trust and Authority.

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ Army Regulation 600-25, 11 December 2018, para 2-14, (p.13-14).

¹⁰⁰ DA PAM 611-21, <https://www.milsuite.mil/book/groups/smartbookdapam611-21/>.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

SHARP se refleja en la asignación de personal del Ejército, una comparación entre los EOA del Ejército y el personal de SHARP puede ser esclarecedora. A cada comando del Ejército (ACOM), comando de componente de servicio del Ejército (ASCC) y unidad de dependencia directa (DRU) se asigna un (1) O-5 teniente coronel, un (1) E-9 sargento mayor, y un (1) E-8 sargento maestro. A cada cuerpo se asigna un (1) O-5 teniente coronel, un (1) E-9 sargento mayor, un (1) E-8 sargento maestro, y un (1) E-7 sargento primera clase.¹⁰¹ Se asigna a las grandes bases con más de 10.000 soldados, un sargento de primera clase adicional. A cada división se asigna un (1) O-5 teniente coronel, un (1) E-9 sargento mayor, y dos (2) sargentos de primera clase. Cada brigada también recibe un 1 EOA.

En contraste con el Programa EO, el Programa SHARP asigna un coordinador de respuesta a casos de agresión sexual y un defensor de víctimas a tiempo completo a cada brigada.¹⁰² En las instalaciones con más de un SARC, el comandante superior asigna un SARC que lidera. Claramente, no existe un requisito que exija al alto comandante a contratar o nombrar a un individuo a desempeñar la función específica de SARC principal. Más bien, cualquier SARC en la base puede ser designado el SARC que lidera. El alto comandante, sin embargo, debería seleccionar un SARC permanente asignado a su comando como el SARC principal. El SARC que lidera recibe apoyo y trabaja en colaboración con el gerente de apoyo del Programa SHARP según corresponda. Esta libertad, en contraste con la asignación deliberada de personal clave en el programa EO refleja una marcada disparidad en cuanto a las prioridades.

3.3. Se necesita un tiempo considerable para entrenar a los militares profesionales de SHARP.

En contraste con otras oportunidades de ampliación de carrera en donde la verificación, selección, capacitación y certificación ocurren antes del inicio de funciones, se requiere un largo período de verificación, selección, capacitación y certificación de los profesionales militares de SHARP, que debe ocurrir durante el período de permanencia del suboficial en su lugar de destino. En concreto, el proceso de obtención de credenciales tarda un mínimo de entre 2 y 6 meses.

Un coordinador de batallón de respuesta a casos de agresión sexual y todos los defensores de víctimas tienen que ser nombrados por el comandante superior O-6 en la cadena de mando. Un SARC de Brigada debe ser designado por un oficial general o

¹⁰¹ Army Regulation 600-20, 24 July 2020, C-1b, Command Staffing (p.132).

¹⁰² Army Regulation 600-20, 24 July 2020, para 7-5, z, Installations (pg. 101).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

un SES. Dicho nombramiento ocurre después de un proceso cuidadoso de entrevistas con el comandante nominador. El candidato luego tiene que someterse a un proceso de verificación de antecedentes delictivos con la policía, ASAP, y el Registro Nacional de Delitos Sexuales, que tarda entre 1 y 2 semanas. Luego tiene que presentarse a un proceso de verificación de antecedentes delictivos con HRC que tarda un mínimo de entre 2 y 3 semanas y a veces hasta más de 2 meses. El candidato después tiene que asistir y terminar el curso básico de SHARP. Después de finalizar este curso de 2 semanas, el D-SAACP/NOVA, que se convoca cada trimestre, debe aprobar el nombramiento que normalmente ocurre entre 3 y 15 semanas después de ser presentado. Solo después de finalizar este proceso podrá la autoridad nominadora correspondiente firmar la orden de designación.¹⁰³

La institución no ofrece oportunidades de carrera dirigidas a los profesionales de SHARP. Un SFC/E-7 SARC que inicia a nivel de brigada no cuenta con una trayectoria profesional apoyada por la institución en SARC para avanzar a los escalafones superiores más allá de brigada. Como resultado directo, el Ejército no aumenta o desarrolla los conocimientos, experiencias y especializaciones institucionales de los profesionales dedicados de SHARP en el largo plazo.

3.4. Además de los problemas relacionados con la asignación de personal, existen otros problemas estructurales que frustran la eficacia del Programa SHARP.

Dejando de lado los desafíos mencionados anteriormente relacionados con la dotación de personal en el Programa SHARP, el Comité notó algunos problemas conceptuales que tienen un impacto sobre la implementación del programa. El Programa SHARP reúne una combinación de componentes cruciales con diferencias de dinámica. Existen, por ejemplo, marcadas diferencias entre la agresión sexual, que es una conducta delictiva que justifica una investigación según el Código Uniforme de Justicia Militar (UCMJ) y el acoso sexual, que constituye una mala conducta perturbadora que es motivo de una acción de la cadena de mando.

La diferencia más marcada es que las víctimas que presentan un informe *restringido* de agresión sexual cuentan con la confidencialidad de la cadena de mando que recibe la información; mientras que aquellas que presentan una acusación de acoso sexual no la

¹⁰³ Cabe destacar que, en algunos casos, se requiere una excepción a la política para una exención de rango y debe (i) ser firmada por el primer GO/SES en la cadena de mando del SARC o del candidato a VA, (ii) recibir el consentimiento del PM SHARP del ACOM/ASC/DRU, y (iii) ser aprobada por el Director del SHARP HQDA.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

reciben. No existen denuncias “confidenciales” de acoso sexual. En la práctica, dentro de la cadena de mando, no se puede asegurar una confidencialidad total en cuanto a las actividades criminales con la agresión sexual, de acuerdo con AR 600-20. No obstante, un militar que alega un acto de acoso sexual puede beneficiarse de la discreción, particularmente en situaciones en donde la confidencialidad pueda proteger al mismo de represalias injustificadas. Sería sumamente beneficioso si hubiera un mayor reconocimiento que el trato a las víctimas difiere significativamente de las medidas de socialización preventiva.

Del mismo modo, las respuestas tanto al acoso sexual como a la agresión sexual son marcadamente diferentes de las de prevención. Cuando se responde a un caso de acoso sexual o de agresión sexual, el comando aborda una situación que involucra a una víctima discreta y conocida, y un presunto infractor o atacante potencialmente identificable. La singularidad de este enfoque es única. Sin embargo, la prevención es de índole social e involucra a un grupo o varios grupos de diferentes tamaños y atributos. La prevención es una tarea sofisticada que requiere modificaciones basadas en datos de normas culturales y prioridades. La prevención efectiva contribuye a mejorar las dinámicas de grupo hasta el punto en que los casos de acoso y agresión sexual se consideren inaceptables. Confundir la respuesta con la prevención, sin respetar las diferencias marcadas entre ambas, compromete la capacidad de concentrarse adecuadamente en cada uno.

Teniendo esto en cuenta, el Comité notó una falta general de énfasis en términos de prevención, en detrimento de la eficacia general del Programa SHARP. La prevención efectiva tiene que ser proactiva.¹⁰⁴ La prevención proactiva requiere una educación y capacidades que se diferencian de los mecanismos de respuestas o apoyo a las víctimas que no revisten menor importancia. El Ejército decidió deliberadamente asignar las funciones de prevención a los SARC y los VA, y dedicar relativamente poco tiempo a la capacitación centrada en la prevención. Sin embargo, esta alternativa crea una carga sustancial de misión que probablemente no aumentará la capacidad de ejecutar cursos de acción orientadas a medidas innovadoras de prevención y cambios substantivos de climas que permiten la agresión sexual, y el acoso sexual.

¹⁰⁴ Esta observación coincide con una observación específica expresada en el Informe del Grupo de Estudio de Defensa del 2009 sobre la agresión sexual en las Fuerzas Armadas en donde la autoridad de una corte marcial general comentó: “Si tuviera la oportunidad de ofrecer una sugerencia recomendaría la asignación de un SARC permanente adecuadamente remunerado. Cuando se presenta un caso se responde con ‘Detener todo.’ Esto coloca al SARC en una posición ‘reactiva’. El SARC es una persona que debería estar en una posición proactiva que piensa constantemente de las responsabilidades del SARC y no solo durante las emergencias.”

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

El FHIRC observó que se podría derivar un enorme beneficio con la asignación de personal dedicado a medidas de prevención de violencia, que son profesionales destacados en los niveles de Comando Mayor y de las bases. De hecho, el Comité notó algunas situaciones en donde dichos profesionales podrían haber orientado a los comandantes superiores de misión sobre las medidas que deberían tomar para abordar los factores de riesgo de la agresión sexual – además del acoso sexual, discriminación de género, antagonismos en los lugares de trabajo, la violencia doméstica, abuso de niños, y otros problemas relacionados con las “personas”. Esta observación sugiere que el ejército podría beneficiarse con un aumento en su capacidad de prevención de violencia. A pesar de que el Ejército asigna esta tarea a los SARC y VA, el programa de capacitación actual, que tiene la buena intención de obtener el óptimo beneficio, solo puede ofrecer las habilidades rudimentarias y dichas capacidades se pierden con frecuencia una vez que el personal militar prestado regresa a sus funciones habituales de su organización militar. La posibilidad de contar con profesionales dedicados aumentaría las capacidades proactivas del Ejército. Comparado con las demás Fuerzas Armadas, el Ejército lidera el camino en identificar la importancia de invertir un tiempo significativo en la capacitación de los militares profesionales de SHARP en sus funciones de “respuesta”.¹⁰⁵ El Ejército se beneficiaría si tomara los siguientes pasos de profundizar y ampliar dicha capacitación a fin de equipar mejor a los profesionales en el ámbito de la prevención.

Además, el trato de los casos de acoso sexual y de agresión sexual, y el entorno en donde tales actividades ocurren en cierta medida son percibidas de forma aislada. ¿Qué factores provocan la falta de respeto de las contribuciones de ambos sexos que resultan en actividades de esta naturaleza? ¿Qué patrones de conducta podrían ser abordadas desde el inicio para cambiar el entorno en donde pueden ocurrir estas actividades malsanas? ¿Existen mecanismos de capacitación de los militares para que sean menos propensos a participar en actividades destructivas? Estas preguntas constituyen los fundamentos del concepto de la integralidad del personal que a su vez produce mejores militares y unidades más cohesivas.

Finalmente, el concepto del, “Soldado del Ejército del Siglo 21” se beneficiaría más de un programa integral de desarrollo del personal y de un programa de desarrollo de la comunidad militar, dirigidos a atender los problemas centrales que contribuyen a casos de acoso sexual y de agresión sexual. El FHIRC notó la falta de un sistema

¹⁰⁵ El Comité se benefició de las consultas con el Dr. Nathan W. Galbreath, Ph.D., M.F.S., Director de la Oficina de Prevención de Agresión Sexual del Departamento de Defensa.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

uniforme dedicado, desde el reclutamiento a través de toda la carrera del soldado, a desarrollar en el Ejército al individuo “entero”, que por lo tanto ayudaría a cada militar reconocer el valor de los soldados compañeros de servicio. Se puede apreciar fácilmente que la noción de considerar el bienestar del soldado en su totalidad está dentro de las expectativas del Departamento de Defensa. La Política del DoD sobre la Prevención Primaria Integrada de Daños Autoinfligidos y Abusos o Daños Prohibidos es un paso importante en la dirección correcta.¹⁰⁶ El Ejército se beneficiaría enormemente si se comprometiera verdaderamente a seguir estos pasos.

Dado el aumento aparente de experiencias adversas en la niñez en las generaciones más recientes,¹⁰⁷ los líderes deben entender que los reclutas de hoy y los nuevos líderes posiblemente necesiten “más” en términos de un mayor enfoque en el carácter del soldado profesional. Los enfoques de entrenamiento del pasado tendrán que ser actualizados con el fin de inculcar desde el primer día la dignidad, el respeto, y la inclusión que exigen los soldados que integran el Ejército de hoy. Asimismo, las políticas de separación tienen que ser aplicadas, para asegurar que aquellos que no cumplen con las normas del Ejército no tengan múltiples oportunidades de demostrar su incompatibilidad con el servicio militar.

4. HALLAZGO #4: LA CID DEL FUERTE HOOD TENÍA VARIAS INEFICIENCIAS QUE AFECTARON NEGATIVAMENTE EL CUMPLIMIENTO DE SU MISIÓN.

Esta revisión determinó que el personal de agentes especiales de la División de Investigación Criminal 43 del Fuerte Hood, (CID) era inestable, con poca experiencia, sobrecargados y con pocos recursos que a su vez resultaron en ineficiencias que afectaron negativamente las investigaciones, sobre todo de los casos complejos relacionados con los delitos sexuales y las muertes de militares. El FHIRC determinó que estas ineficiencias son el resultado de protocolos de personal y otras políticas y procedimientos que trascienden la CID del Fuerte Hood.

El Comando del USACIDC de conformidad con el Reglamento del Ejército (AR) 195-2 debe cumplir los siguientes objetivos:

¹⁰⁶ Ver DoD Instruction 6400.09, <https://www.esd.whs.mil/Portals/54/Documents/DD/issuances/dodi/640009p.pdf?ver=2020-09-11-104936-223>.

¹⁰⁷ Logan-Greene, P., Green, S., Nurius, P., and Longhi, D. (2014) Distinct Contributions of Adverse Childhood Experiences and Resilience Resources: A Cohort Analysis of Adult Physical and Mental Health. *Social Work Health Care, 53*, 776-797.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

1-6. Objetivos

Los procedimientos operacionales de cada elemento del USACIDC del Ejército se orientarán a cumplir los siguientes objetivos:

a. Asegurar la investigación completa e imparcial de los agentes especiales del USACIDC de todos los presuntos delitos graves y delitos que puedan dañar la confianza pública en el Ejército.

b. Participar en el programa de prevención de delitos del Ejército mediante la identificación de aquellas áreas particularmente vulnerables a la delincuencia y con la formulación de recomendaciones a las autoridades pertinentes sobre la eliminación de las condiciones que promueven las actividades criminales. Dicha iniciativa del USACIDC por medio de las encuestas de delitos incluye un examen de todos los aspectos de la gestión, y recursos y la responsabilidad fiscal en donde puedan surgir casos de fraude y malas prácticas. Asimismo, el programa de prevención de delitos del Ejército se aplicará cuando las condiciones de la delincuencia que involucran o atentan en contra los militares del Ejército afecten la salud, disciplina, y bienestar del personal de tropa dentro y fuera de las bases militares.

c. Informar de inmediato a las autoridades pertinentes sobre los hechos descubiertos durante las investigaciones criminales y actividades de prevención de delitos mediante la redacción y entrega de los informes requeridos de conformidad con las directivas correspondientes.

d. Mantener un ciclo proactivo de recolección, análisis y denuncias de información sobre delitos con el fin de alertar a los comandantes sobre las amenazas y elementos criminales. Los comandantes que reciben información confirmada de delitos deberán iniciar las medidas apropiadas de protección de las fuerzas.¹⁰⁸

4.1. El destacamento de la CID del Fuerte Hood no contaba con suficientes agentes especiales acreditados para manejar el número de casos de delitos sexuales complejos y las investigaciones de muertes

La CID del Ejército en el Fuerte Hood es el Destacamento 43 de la Policía Militar (CID) del 11° Batallón de la Policía Militar, que consiste, de cuatro destacamentos adicionales de la CID ubicados en bases del Ejército de los EE. UU. en toda la región sudoeste que abarca al Fuerte Bliss, Fuerte Huachuca, Fuerte Sill, y el Fuerte Sam Houston (JBSA). El 11° Batallón de la PM depende del Comando de Investigación Criminal del Ejército de los EE. UU. (USACIDC) en Quantico, Virginia. Si se toman

¹⁰⁸ Army Regulation 195-2, 21 July 2020, para 1-6 (p. 3).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

en cuenta todos los destacamentos de la CID del Ejército, la CID del Fuerte Hood representa solo el 3% de la USACIDC. La CID del Fuerte Hood es el componente más grande del 11° Batallón de la PM y la tercera instalación más grande del Ejército en los Estados Unidos.

La CID del Fuerte Hood al igual que en la mayoría de las CID cuenta principalmente con un personal de oficiales técnicos y personal alistado entre los rangos de E-5 y E-9. La CID del Fuerte Hood también tiene 3 investigadores de la policía civil con la denominación de “1811” que se refiere a la serie de ocupaciones en materia de investigaciones criminales de la Oficina de Administración de Personal (OPM).

Se informó al FHIRC que el USACIDC solo asigna recursos de personal cada cinco años. El Comando utiliza un sistema ponderado de complejidad de casos. Por ejemplo, se asigna una ponderación de 12 a la investigación de casos de muertes, 8 a casos de delitos sexuales y 3 a delitos de drogas en donde 4 casos de homicidio serían equivalentes a un total de 48. Esta fórmula no toma en consideración el nivel de experiencia de los agentes asignados a una oficina específica o el número de agentes que trabaja en cada caso. El comandante de la CID del Fuerte Hood informó que el nivel de dotación de personal del destacamento 43 de la CID no se había actualizado desde hacía por lo menos 4 años.

Durante el periodo de revisión, se asignó a la CID del Fuerte Hood un total de 45 agentes especiales compuesto de 19 agentes asignados a casos de penetración y otros graves delitos sexuales, 16 investigadores de delitos comunes, y 4 agentes TDA. La denominación de TDA se aplica a aquellos agentes que no están sujetos a los despliegues. La CID del Fuerte Hood también contaba con investigadores “1811” de casos de agresión sexual (SAI) que asesoraban casos especiales de víctimas y cibernéticos forenses. Este conjunto de personal incluye un comandante/agente especial encargado (C/SAC), un ASAC y un sargento de destacamento E-7.

El FHIRC fue informado por la CID del Fuerte Hood que, en los años 2018, 2019 y a principios del 2020 el porcentaje de cargos de agentes ocupados en la CID del Fuerte Hood alcanzó un 65%, pero había disminuido a 45%. Como consecuencia del caso de Guillén durante el período de la visita al Fuerte Hood, 41 de los 45 puestos de agente especial (SA) estaban ocupados. El Comando de la CID cuenta “espacios en vez de caras” y no está consciente de las “caras” que realmente trabajan en una base militar tan activa como el Fuerte Hood. La fórmula actual asigna un agente especial de investigación civil para cada 30 casos de delitos sexuales tramitados por año que

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

cumplen los criterios necesarios para iniciar un caso.¹⁰⁹ Las asignaciones se detienen cuando la dotación de personal alcanza el nivel que justifica una distribución de tres agentes especiales de investigación o 90 casos. La CID del Fuerte Hood inició la tramitación de entre 342 y 359 casos de delitos sexuales aproximadamente entre los años 2018 y 2020 y podría justificar la asignación de entre 9 y 10 SAI (sin embargo, cuenta con solo 3).¹¹⁰ Los SAI aportan las tan necesarias habilidades, experiencia y continuidad al destacamento de la CID del Fuerte Hood.

En la CID del Fuerte Hood, el porcentaje del número de casos de delitos sexuales por cada investigador especial superior de víctimas (SSVI) e investigador especial básico de víctimas (BSVI) era el más alto y el segundo más alto respectivamente entre las bases de las divisiones.¹¹¹ Aunque no reflejaba diferencias estadísticamente significativas en comparación con otras bases después de tomar en cuenta las características básicas de las instalaciones tales como el sexo, rango, calificaciones de AFQT, etc. eso se atribuía principalmente a la amplia variación del número de SSVI y BSVI durante el tiempo del muestreo de la investigación de 2015 a 2020. Durante ese período, por ejemplo, la CID del Fuerte Hood solo contaba con entre uno y cuatro SSVI. La denominación de SSVI se refiere a aquellos agentes especiales con una formación avanzada en investigaciones de delitos sexuales y BSVI se refiere a agentes que solo terminaron el curso básico. Esto ilustra claramente el reducido equipo de agentes especiales con experiencia disponibles para investigar el número de casos de delitos sexuales descritos anteriormente.¹¹²

La CID del Fuerte Hood también tenía la responsabilidad de mantener un programa de control de drogas. El Fuerte Hood tiene la tasa más elevada de casos de resultados positivos de pruebas de drogas de todas las bases de las divisiones militares. La tasa de resultados positivos de pruebas de drogas en el Fuerte Hood es 30% más

¹⁰⁹ El volumen de casos de delitos sexuales de la CID incluye otros casos adicionales a los de agresión sexual documentados en el sistema DSAID, que no rastrea casos de menores, agresión sexual doméstica y otros delitos sexuales específicos. Esto resulta, en un número mayor de casos que aquellos de agresión sexual documentados en DSAID.

¹¹⁰ Los casos de delitos sexuales investigados por la CID abarcan todos los delitos sexuales tipificados en el Artículo 120 del UCMJ. Los mismos incluyen la violación, agresión sexual, el contacto sexual con agravantes y el contacto sexual abusivo. No todos los delitos son rastreados por la DSAIDS y como consecuencia las estadísticas no corresponden con los delitos recopilados por DSAIDS. Tampoco incluyen, por definición, denuncias confidenciales de agresión sexual que no son investigadas por la CID.

¹¹¹ Los análisis de los casos abiertos y los agentes individuales activos desde el año 2015 hasta el 2019. Data source: US Army personnel data merged with Army Law Enforcement Reporting Tracking System.

¹¹² Datos de estudios de casos de la CID abiertos después del 2015 y de la Oficina de Análisis de datos Económicos y Recursos Humanos datos de personal combinados con el Comando de Proceso de Ingreso del Ejército (MEPC).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

elevada que en las demás bases de divisiones militares y 151.7% más elevada que en las bases externas a las divisiones militares en los Estados Unidos.¹¹³ El Centro de Operaciones de Inteligencia Criminal (CIOC) de la USACIDC en un análisis de los datos de delitos de FORSCOM del Fuerte Hood indicó que los índices de delitos relacionados con drogas entre los años 2015 y 2020 eran de un 31% más alto comparado con FORSCOM.¹¹⁴ La CID del Fuerte Hood tiene 13 investigadores de la Policía Militar asignados (MPI) que apoyan los esfuerzos de represión antidroga y dos asignados a delitos comunes. Había un total de 11 investigadores asignados durante la visita in situ del Fuerte Hood. Los policías militares de control de drogas fueron empleados principalmente para entrevistar a los soldados que tuvieron resultados positivos en las pruebas de drogas además de documentar los archivos de casos de resultados positivos de los análisis de orina. A pesar de esta oportunidad de oro de recabar información y desarrollar fuentes humanas, nada se había hecho en ese sentido. De hecho, esta evaluación determinó que había pocas acciones de represión antidroga en el Fuerte Hood a pesar de la existencia de lo que los jefes de policía locales describieron como una “cultura floreciente de drogas” entre los soldados que conocieron como consecuencia de las violaciones relacionadas con drogas cometidas en las jurisdicciones que involucraban a militares del Fuerte Hood.

La cadena de liderazgo del destacamento 43 de la CID en el Fuerte Hood está compuesta por un comandante o agente especial encargado (C/SAC) y dos agentes especiales encargados adjuntos (ASAC). Los tres son oficiales técnicos con experiencia, competentes y profesionales. En contraste dependen de las autoridades a nivel de batallón cuya experiencia en verdaderas funciones policiales ha sido mínima. Esta revisión determinó que la oficina de la CID del Fuerte Hood prácticamente no recibió ninguna orientación y un apoyo mínimo del liderazgo del batallón. De hecho, durante la investigación del caso de Vanessa Guillén, la orientación y asistencia ofrecida de recursos del batallón era inexistente hasta que el MG Efflandt preguntó si la CID contaba con los recursos y especializaciones suficientes. Después de esa consulta, la oficina de CID finalmente obtuvo una parte de la tan necesitada asistencia con la asignación de agentes especiales temporales, apoyo de evidencias electrónicas forenses, análisis de evidencias electrónicas, y servicios de redacción de declaraciones juradas para órdenes judiciales de motivo fundado.

¹¹³ Análisis de todos los registros de pruebas de drogas entre enero de 2015 y marzo de 2020. Fuente: Drug and Alcohol Testing Management Information System (DAMIS) Drug Test results linked to DMDC Master Personnel File at the individual level for duty locations.

¹¹⁴ Comparación de la delincuencia en Fuerte Hood - Tasas de delincuencia de los soldados proporcionadas por el CIOC.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

La CID del Fuerte Hood no cuenta con personal de oficina o de apoyo administrativo y tampoco tiene un cuerpo dedicado de técnicos de evidencia y especialistas de capacitación. Como resultado, estas funciones deben ser asignadas a agentes especiales permanentes. Dos agentes especiales permanentes han sido asignados a desempeñar funciones de técnicos de evidencias y uno ha sido asignado a funciones de capacitación. Como hay muchos requisitos administrativos y de recopilación de informes relacionados con las investigaciones de la CID, un agente especial ha sido asignado a coordinar y desempeñar estas funciones. Si se cuentan los tres gerentes, las tres vacancias, los dos técnicos de evidencias, un capacitador y un agente asignado principalmente a funciones administrativas, el número real de agentes especiales asignados a casos alcanza un total de 35. De este total el FHIRC determinó que solo tres tenían más de 2 años de experiencia en las investigaciones.

Esta revisión también identificó una falta grave y casi paralizante de continuidad en el Fuerte Hood de agentes especiales entre los rangos que impedían su misión en general. Todo el personal subordinado y oficiales técnicos quedaban sujetos a la posibilidad de traslado y generalmente eran trasladados después de cumplir 2 años de servicio en el Fuerte Hood. También quedaban sujetos a despliegues (menos los cuatro agentes TDA), misiones de servicio temporal (TDY), programas de capacitación dentro y fuera de las bases, misiones de protección, funciones auxiliares, y asistencia a eventos de entrenamiento de campo de unidades de combate. Varias fuentes policiales, civiles y militares citaron la persistente falta de continuidad como un problema que obstaculizó la creación de algún tipo de relación de trabajo viable con la CID del Fuerte Hood.

Un claro ejemplo de la prioridad dada a la asignación de agentes y del liderazgo de la CID por encima de la estabilidad y continuidad se demostró en la investigación del caso de Guillén. Durante la investigación, el agente especial encargado de la CID del Fuerte Hood cesó en sus funciones en el Fuerte Hood en virtud de sus órdenes de cambio de estación permanente (PCS) a otra base *en el medio de la investigación del caso de Guillén*, una de las investigaciones más complejas y de más alto perfil que la oficina ha manejado en toda su historia. Esto fue señalado por las autoridades policiales y procuradores locales que les pareció una medida imprudente y en perjuicio del caso.

4.2. El destacamento de la CID del Fuerte Hood carecía de experiencia.

Había un alto porcentaje de agentes especiales asignados a la CID del Fuerte Hood sin experiencia que también contribuyó a las ineficiencias. Una evaluación de los

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

agentes asignados a la CID del Fuerte Hood durante el año 2019 reveló que 58 de los agentes 63 de personal subordinado asignados (92%) eran agentes aprendices, recién egresados del curso de agentes especiales de 16 semanas de la CID (CIDSAC) en el Fuerte Leonard Wood, Missouri y no eran plenamente acreditados para realizar investigaciones por su cuenta. Un agente que se define como aprendiz es un agente que lleva menos de un año en su primer cargo asignado y que debe participar en un programa de mentoría y someterse a un proceso de evaluación continua de un agente especial con más experiencia para determinar su idoneidad. Una vez que finalice el año con éxito y reciba la certificación de su respectivo SAC, el aprendiz se convierte en un agente especial acreditado de la CID.

Durante el mismo período, 6 de los 13 oficiales técnicos asignados también fueron nombrados agentes especiales de categoría de aprendiz. Según las fuentes de la CID dentro y fuera del Fuerte Hood, estas extremadamente altas proporciones de aprendices entre los agentes no eran propicias para realizar investigaciones oportunas, a fondo y en cumplimiento con los requisitos. La mayoría de los agentes especiales fueron reasignados después de 26 meses lo cual resultó en una cascada continua de aprendices entre los agentes de la CID del Fuerte Hood.

Entre el presidente del FHIRC y los 5 miembros de apoyo del FHIRC, de los cuales todos son ex agentes especiales del FBI, se acumula un total de más de 150 años de experiencia en el manejo y realización de las investigaciones complejas. Según las experiencias de los profesionales de las autoridades policiales federales, los agentes de investigación con menos de 2 años de experiencia, por lo general, solo son capaces de realizar entrevistas sencillas de testigos, manejar técnicas de investigación menos complejas y servir de apoyo a los agentes con más experiencia en los casos. Dichas personas todavía están en el proceso de desarrollar sus habilidades de investigación y de aprender los procedimientos, la documentación y los requisitos administrativos. Tienen un menor nivel de capacitación y necesitan trabajar bajo estrecha supervisión. Aún no están listos para realizar investigaciones complejas que involucran casos de muertes, víctimas traumatizadas, órdenes judiciales evidencias electrónicas y otras pruebas forenses. Son pocos los casos de agentes recién ingresados que son capaces de desarrollar y articular las pruebas que justifiquen la emisión de órdenes de registro de jueces para obtener las pruebas.

La CID del Fuerte Hood es, en esencia un campo de entrenamiento. Cuando se consideran los problemas de delincuencia, el número de casos de muertes que recibieron mucha publicidad, el alto número de casos de agresión sexual y las otras

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

dinámicas delincuenciales en la base mencionadas en la Hallazgo #8, esta situación no puede evitar generar un impacto en el ímpetu, la calidad, y la puntualidad de las investigaciones, especialmente cuando surgen casos tan complejos como el de la desaparición de Vanessa Guillén. Había simplemente demasiado pocos agentes experimentados para investigar los casos complejos de delitos sexuales y de muertes y al mismo tiempo servir de mentores para un elevado número de agentes especiales sin experiencia y acreditación que se trasladaban constantemente a otros destinos. Había muy poca continuidad y conocimiento institucional en la CID del Fuerte Hood. Esto también tuvo un impacto en las relaciones con las autoridades policiales externas como se mencionará en más detalle en la Sección 4.5 a continuación.

Las fuentes de la CID y las fuentes de las autoridades policiales y de los procuradores declararon que, debido a la falta total de experiencia del cuerpo de agentes, las investigaciones eran “basadas en listas de verificación” que enfatizaban la compilación de un archivo completo en vez de identificar y seguir las pistas y los sospechosos con una mayor probabilidad de resolver casos. Faltaban la perspicacia investigativa y las acciones basadas en experiencia. El comandante/agente especial encargado (SAC) y los ASAC son competentes y tienen experiencia, pero también están cargados de tareas administrativas y un número de casos que a su vez les deja poco tiempo disponible para servir de mentores.

Dicha falta de experiencia quedó evidente según el FHIRC cuando revisó los casos de muertes y suicidios de los archivos de la CID que abarcaban los años 2018 a 2020. Estas revisiones revelaron algunos temas de preocupación en términos del nivel de atención prestada a los detalles, exhaustividad y documentación de los archivos. Por ejemplo, en un caso de fallecimiento, en abril del 2020 en donde un soldado tomó una sobredosis de metanfetaminas y Fentanyl, no se realizaron entrevistas, o investigaciones de escenas de delitos, y aparentemente tampoco se intentó identificar las personas que suministraban las drogas. No hubo ningún intento de investigar el historial de consumo de drogas del soldado o la identidad de sus socios. Los casos de sobredosis de drogas deberían ser investigados a fondo para determinar donde, cuando, y cómo quedaron las drogas en posesión del soldado y quienes suministraron las drogas para poder enjuiciar a los mismos y frenar el flujo de drogas en la base.

En otra investigación en el 2018 un bebé fue sacudido por su abuelo militar hasta que murió en un apartamento en el Fuerte Hood. El sujeto mintió sobre las circunstancias y la causa de la muerte del niño. Se tomaron varias declaraciones del sujeto que inicialmente indicó que el bebé se había golpeado la cabeza. Luego admitió

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

que había sacudido el bebé hasta que murió porque lloraba excesivamente. Los resultados de la autopsia declararon la muerte un homicidio, sin embargo, una remisión de causas no fue documentada en el expediente durante el período de esta revisión. Aún más, se le permitió al sujeto permanecer en el cuartel mientras que el caso estaba siendo investigado durante 18 meses, sin ninguna aparente evaluación del riesgo que el sujeto suponía para sí mismo y para otros.¹¹⁵

Las deficiencias asociadas con la falta de examinar todos los indicios lógicos de la investigación también fueron notadas por el FHIRC en otro caso de alto perfil de un soldado que desapareció y finalmente se suicidó. Fue sorprendente la ausencia en el expediente de la CID de alguna documentación sobre los intentos de encontrar el soldado y tampoco se pudo constatar si se había tratado de contactar o entrevistar a un testigo clave. La totalidad de los hechos contenidos en el expediente llevaron al FHIRC a concluir que existían algunas sospechas subyacentes que señalaban un posible intento de otras partes de maquinar la desaparición del soldado. Varios hilos importantes de la investigación que deberían haber sido identificados, analizados y verificados de forma lógica como mínimo por la CID en las etapas iniciales de la investigación no fueron indagados.

La evaluación del expediente del caso también reveló que los casos de suicidios y muertes fuera de las bases no fueron investigados por completo por la CID para determinar la existencia de causas contribuyentes como aspectos sobre el estilo de vida, sitios, o cualquier otra influencia que podrían informar mejor al comando sobre posibles actividades, personas y lugares específicos fuera de la base de mayor riesgo para su personal militar. Tal información facilitaría la formulación de medidas correctivas para proteger la salud y seguridad de los soldados que viven fuera de la base. Por ejemplo, hubo un caso de homicidio en el 2019 de un soldado en frente a un conocido club de bailarinas desnudas en Killeen. Se determinó que varios de los establecimientos eran lugares conocidos de prostitución y drogas. De hecho, los jefes de policía de las áreas locales señalaron que la prostitución era rampante. Varias de las investigaciones de homicidio revelaron un vínculo con delitos de vicio.

Una investigación detallada de cada suicidio hubiera podido satisfacer los objetivos del USACIDC estipulados en el reglamento citado anteriormente. De los 19

¹¹⁵ El Presidente del FHIRC fue informado por la CID del Fuerte Hood que el sujeto fue declarado culpable en una corte marcial, pero la disposición final no quedó reflejada en el expediente y por lo tanto ninguna disposición fue remitida al sistema de gestión de registros del FBI, y el Centro Nacional de Información Criminal (NCIC).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

casos de suicidio en la base, solo uno mencionó una evaluación de comportamiento después del fallecimiento. Este fue el único (b) (6)

. La misma ausencia de una evaluación post mortem se aplica a los 34 casos de suicidio fuera de las instalaciones. No queda claro si esto había sido una práctica habitual en todos los casos. El hecho de no haber realizado una evaluación de conducta post mortem constituye una oportunidad perdida de adquirir un conocimiento más profundo sobre los casos de suicidio de soldados lo cual ayudaría a formular mejores estrategias de prevención.

La falta de investigaciones exhaustivas en estos casos se atribuyó al bajo número de agentes con experiencia, lo cual también contribuyó a la ausencia de verdaderas investigaciones conjuntas con las agencias policiales externas de la base.

De conformidad con el reglamento y solamente con el propósito de evaluar la misión de la CID, el Comité examinó la conducta de la investigación del caso de SPC Vanessa Guillén, que a su vez reveló la falta de experiencia de los agentes especiales de la CID del Fuerte Hood.¹¹⁶ El Comité notó que al inicio de la investigación varios agentes especiales realizaron entrevistas breves y disparejas de personas clave. Durante estas entrevistas cruciales iniciales no había ninguna indicación en el expediente que señalara si las entrevistas se hicieron por teléfono o en persona. Faltaba la información de contacto de testigos, con insuficientes detalles obtenidos, y tampoco había diagramas de testigos. Las entrevistas por lo visto reflejaban una rutina mecánica y seguían una lista de verificación.

Aparentemente había muy poca cohesión dado que diversos agentes especiales realizaron entrevistas importantes que deberían haber tenido una vinculación entre sí. Por ejemplo, según el expediente del caso de la CID, a las 1425 horas el 24 de abril de 2020, el agente especial (SA) #1 entrevistó a un guardia del depósito de armas de la Sede del Escuadrón y anotó en el expediente que el día de su desaparición, la SPC Guillén, había salido de su ubicación para reunirse con SPC Aaron Robinson, que se encontraba solo en el depósito de armas de su unidad (un espacio aislado en el sótano) que Robinson atendió y controló aquel día. El SPC Robinson fue, finalmente identificado como su asesino.

¹¹⁶ Vanessa Guillén recibió un ascenso póstumo de PFC a SPC. Su nuevo rango será utilizado en este informe.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Dos horas después a las, 1630 horas, el SA #2 de la CID determinó según los registros telefónicos del SPC Guillén, que la SPC Guillén había enviado un texto a Robinson a las 1018 horas.

SPC Robinson fue entrevistado durante dos horas adicionales más tarde a las 1822 horas el 24 de abril de 2020 por el SA #3 de la CID. No hubo ningún indicio para determinar si el SA #3 intentó examinar o incautar el teléfono de Robinson, tomar una foto del texto importante de 1018 horas, o tomar los pasos necesarios para conservar las pruebas en el mismo dispositivo telefónico, especialmente el texto crítico. Esta entrevista fue corta, superficial, y carecía de detalles importantes.

Finalmente, a las 2005 horas el SA #4 de la CID entrevistó al SPC Robinson por teléfono en donde Robinson describió su interacción personal con SPC Guillén en el depósito de armas durante la mañana de su desaparición. Faltaron, una vez más detalles importantes.

Aparentemente la CID, creyó por completo la información presentada por tres suboficiales entrevistados en donde declararon que vieron a SPC Guillén salir del área del depósito de armas a las 1330 el 22 de abril de 2020 y caminar en dirección del estacionamiento del cuartel. Ninguno de los suboficiales pertenecía a la unidad de SPC Guillén, y tampoco la conocían personalmente. Presentaron descripciones contradictorias de su vestimenta, y aparentemente no les solicitaron más detalles ni tampoco fueron entrevistados de nuevo hasta mucho después en la investigación. Como consecuencia, los agentes de la CID no consideraron al SPC Robinson como una persona de suficiente interés que justificara examinar su teléfono o someterlo a un enfoque de investigación más intenso con, al mínimo, una entrevista más intensa y detallada con un agente especial con experiencia. Los suboficiales luego cambiaron sus relatos en cuanto a la hora en que supuestamente observaron al SPC Guillén durante la mañana de su desaparición.

La CID no notificó a la unidad que modificara la clasificación de SPC Guillén de ausente sin permiso (AWOL), a pesar de que sus llaves de auto, la llave de la puerta del cuartel, la tarjeta de acceso del gobierno (CAC), y la billetera se encontraron en el depósito de armas de la sede del escuadrón y nunca regresó de lo que iba a ser supuestamente una visita breve al otro depósito de armas para reunirse con el SPC Aaron Robinson, el sujeto que finalmente la asesinó. También cabe mencionar que el carro de SPC Guillén permaneció estacionado en el aparcamiento ubicado enfrente a

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

su cuartel y había cesado toda la actividad de transacciones financieras en su tarjeta de crédito y cuentas bancarias.

(b) (7)(E)

La investigación de la desaparición de SPC Guillén identificó algunos problemas relacionados con la disponibilidad de recursos y las capacidades de la CID del Fuerte Hood (b) (7)(E)

Tal como se mencionó anteriormente en este hallazgo, uno de los objetivos de la CID establecidos por mandato es el de “*Asegurar que todos los graves delitos presuntos y conocidos que puedan dañar la confianza pública en el Ejército sean investigados a fondo y con imparcialidad por los agentes especiales del USACIDC.*”¹¹⁸ El archivo revela que la CID del Fuerte Hood no estaba a la altura de este objetivo debido al cuerpo de agentes especiales sin experiencia y con un constante cambio de personal.

4.3. Al Destacamento de la CID del Fuerte Hood Se le Asignaron Exceso de Tareas.

A través de múltiples entrevistas con el liderazgo de la CID del Fuerte Hood, del examen de los cuadros de asignación de personal a la CID, del 11avo Batallón de la

¹¹⁷ La emisión de un “silbido” de un teléfono móvil es un procedimiento utilizado por las compañías de teléfonos celulares para localizar un teléfono a través de señales emitidas al teléfono que, al recibirlas, revelará su ubicación en general si está encendido. Se requiere experiencia y conocimientos especializados para poder analizar los resultados adecuadamente.

¹¹⁸ Army Regulation 195-2, 21 July 2020, para 1-6 (p. 3).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

PM, y de fuentes bien informadas de la CID, se encontraron pruebas de que, al tomar en cuenta el número de Agentes realmente asignados a los delitos sexuales y otros casos complejos tales como la muerte de Soldados, la CID del Fuerte Hood tuvo una baja asignación de personal en comparación a otros Batallones CID.

El apoyo empírico adicional para la determinación de que a los Investigadores Especiales de Víctimas de la CID del Fuerte Hood se les asignó excesivas tareas respecto a los delitos sexuales puede ser encontrado en los datos que comparan los números de los casos de delitos sexuales de la CID del Fuerte Hood con los de sus pares. Se encontró que la CID del Fuerte Hood, llevaba, con un amplio margen, el mayor número de casos de delitos sexuales por Investigador Especial Senior para Víctimas (SSVI), con un promedio de 64.2 comparado con 41.2¹¹⁹ (Ver Figura 12). De nuevo, a pesar de que no difirió significativamente de otros fuertes, después de los ajustes por características básicas de los fuertes, la CID del Fuerte Hood mostró tener el segundo número más alto de casos por Investigador Especial Básico de Víctimas (BSVI) cuando se comparó con instalaciones de tamaño similar.¹²⁰ Tal como se discute en la Sección 4.1, el significado estadístico se vio afectado por las amplias fluctuaciones en el número de SSVIs and BSVIs así como por el bajo número de SSVIs. Estos factores reflejaron tanto la inestabilidad de la fuerza de tarea global de los SVI como la falta de

¹¹⁹ Análisis de casos abiertos y de agentes individuales activos desde el año fiscal 2015 hasta el 2019. Fuente de datos: datos de personal del Ejército de los EU en combinación con el Sistema de Rastreo del Informe de Cumplimiento de la Ley del Ejército.

¹²⁰ Análisis de casos abiertos y de agentes individuales activos desde el año fiscal 2015 hasta 2019. Fuente de datos: datos del personal del Ejército de los EU en combinación con el Sistema de Rastreo del Informe de Cumplimiento de la Ley del Ejército.

experiencia de los investigadores de delitos sexuales.

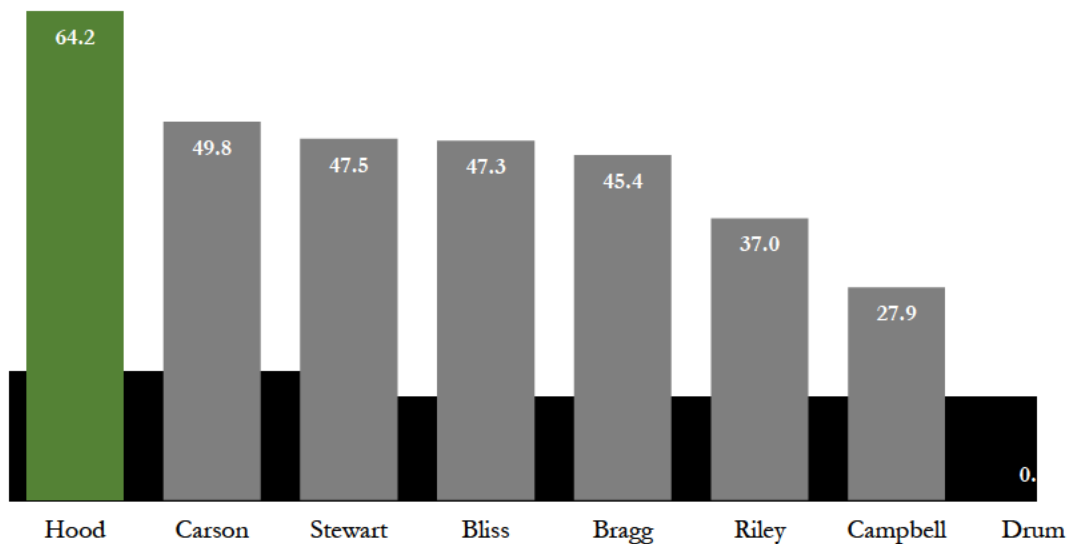


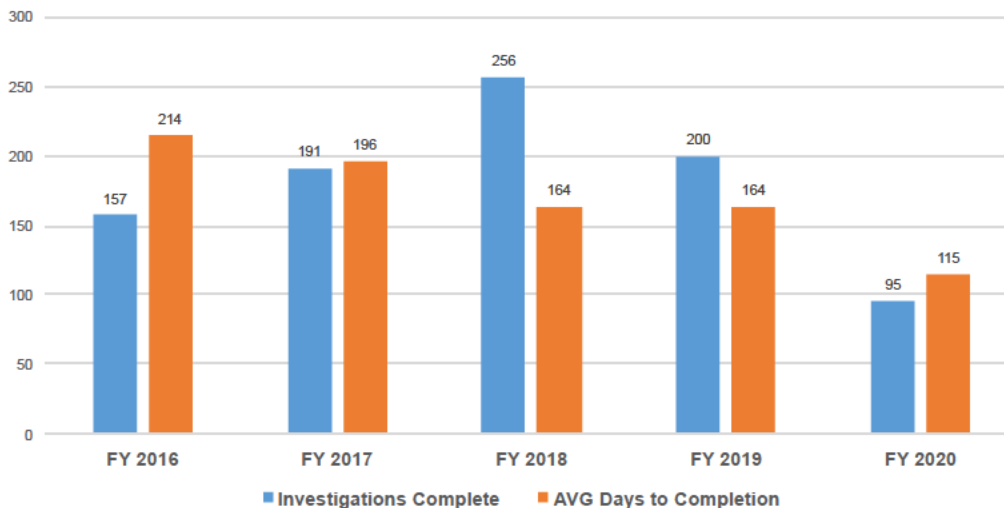
Figura 12: Casos de delitos sexuales por Investigador Especial Senior para Víctimas (SSVI)

4.4. Las Investigaciones de la CID del Fuerte Hood Fueron Extremadamente Largas.

En forma separada, un gran número de Soldados informaron tanto en entrevistas individuales como de grupo que las investigaciones fueron sumamente extensas y, que para cuando ya las habían concluido, las víctimas o sujetos, o ambos, habían sido trasladados o habían salido del Ejército. Las víctimas rara vez vieron el resultado de sus casos y se obtuvo un valor mínimo de disuasión de los casos. Esta Reseña obtuvo datos que mostraron que el promedio de días por año para concluir una investigación fluctuó, entre 2016 y 2020, entre 214 días en 2016 a 115 en 2020. (Ver Figura 13 abajo).



AVG Days Completion of Investigation



DSAIDS Data as of 18 SEP 2020. 957 records were pulled from FY16 to FY20. 899 were reliable and utilized for this analysis.

Figura 13: Promedio de Días para Concluir Investigación (Nota traducida: Datos del DSAIDS a 18 SEP 2020. Se extrajeron 957 registros desde el año fiscal 16 hasta el año fiscal 20. 899 fueron fiables y se utilizaron para este análisis.)

La figura 14 abajo muestra la duración del caso promedio de los delitos sexuales (entre la apertura del caso y su remisión al comandante) a través de fuertes del Ejército entre 2015 y 2020. Con la excepción de Fort Bragg, la duración de las investigaciones de los delitos sexuales de la CID en Fuerte Hood fue la segunda más alta entre los fuertes divisionales, la cual fue estadística y significativamente diferente a la de otros fuertes divisionales. De nuevo, excluyendo a Fort Bragg, el Fuerte Hood también tuvo el tiempo más largo de duración (215 días) entre los fuertes divisionales y los casos de delitos sexuales demoraron un promedio de 30 días más en promedio que otros fuertes divisionales.¹²¹

¹²¹ Análisis de la duración de las investigaciones de la CID que se abrieron en el año fiscal 2015 o después (hasta julio 2020) con una transgresión fundamentada y que fueron remitidas a un comandante. En cuanto a la duración, el análisis cubre el periodo comprendido entre la fecha en que el comandante recibe el formulario DA 4833 remitido por la CID y la fecha en que este es devuelto a la CID. Fuente de datos: casos de la CID tomados del Sistema de Rastreo del Informe de Cumplimiento de la Ley del Ejército.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

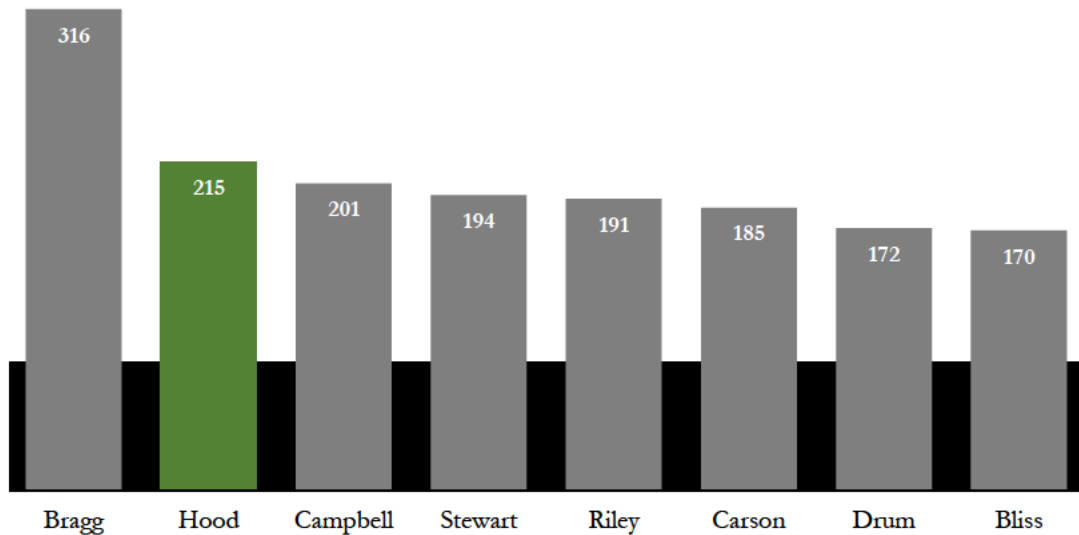


Figura 14: Días promedio entre la apertura de casos de la CID y la remisión del caso a un Comandante (por medio del formulario DA 4833) por Delitos Sexuales

Por otra parte, en entrevistas con miembros del FHIRC del Fuerte Hood, los fiscales militares JAG (auditor judicial general) manifestaron que muchos de los casos de delitos sexuales fueron devueltos a la CID después de ser colocados en la condición de “Informe Final” pendientes de investigación adicional y sujetos a presentación de elementos probatorios críticos. En muchos casos, los Oficiales JAG llevaron a cabo su propio seguimiento para obtener pruebas; sin embargo, no pudieron proporcionar cifras específicas debido a que no se realiza un seguimiento de esos casos. Estos informaron al FHIRC que (comité de examen independiente del Fuerte Hood), en respuesta a una solicitud de información, una búsqueda manual de más de 600 casos era exagerada. De igual manera, la CID no podría proporcionar ni tampoco dar seguimiento a tales sucesos.

Una fuente bien informada de la CID que contactó a un miembro del Comité de Examen (FHIRC), así como diversas fuentes bien informadas de entrevistas del JAG, manifestaron que se habían perdido o desestimado casos a nivel de los tribunales militares, en parte debido a que las investigaciones eran rutinarias y carecían de pruebas esenciales. Este Examen obtuvo datos del OSJA (auditor judicial de planta) del Fuerte Hood que mostraron que se habían convocado 75 Tribunales Militares entre 2018 y 2020 que involucraban por lo menos una caracterización de delito sexual. En estos casos, se dictaron en total 85 veredictos de no culpabilidad de un total de las 306

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

caracterizaciones seleccionadas.¹²² Algunos acusados, sin embargo, fueron declarados culpables de tipos penales independientes.

Más revelador fue el hecho de que dentro de estos 75 casos, 65 acusaciones de agresión sexual recibieron mayor atención. De todos ellos, 28 acusaciones fueron retiradas/desestimadas, 22 fueron declaradas como no culpables y 3 fueron juicios nulos. Eso es una tasa de éxito del 22%. De igual forma, se destacó un total de acusaciones de contacto sexual abusivo lo cual dio lugar a que 17 cargos fueran retirados y 15 declarados como no culpables, representado una tasa exitosa de judicialización del 33%. De estos 18 cargos principales de violaciones solamente dos resultaron en declaraciones de culpabilidad. De estos 18 casos de violación, 13 fueron declarados no culpables y 3 fueron desestimados. Esto representa una tasa exitosa de judicialización del 11%.

4.5. El Destacamento del Fuerte Hood Estuvo Sub-financiado.

Los abogados acusadores estatales y federales y las fuerzas locales del orden público informaron que hubo poca interacción entre sus oficinas y la CID del Fuerte Hood. A diferencia de otros fuertes del Ejército, no hubo Agentes de la CID integrado a ninguno de los departamentos locales de policía. Ellos no podían recordar una verdadera investigación conjunta que hubieran realizado con la CID a pesar de los muchos casos de traslape jurisdiccional que involucraban a un Soldado denunciado o víctimas, de los cuales algunos eran de alto perfil. Era evidente que pocos de los Jefes o Sheriffs habían conocido previamente a la jefatura de la CID y a duras penas conocían al nuevo liderazgo. Muchos describieron a la CID como un “libro cerrado” debido a sus limitaciones percibidas en la divulgación de información.¹²³ El FHIRC (comité independiente de examen del Fuerte Hood) determinó que un memorando de entendimiento bien elaborado junto con investigaciones conjuntas fortalecerían muchísimo las investigaciones de interés mutuo.

Se descubrió que el Departamento de Policía de Killeen (KPD) hizo una solicitud formal a la CID del Fuerte Hood de integrar a un Agente a su fuerza ya que ellos manejan anualmente más de 100 casos que involucran a Soldados y muchas de las

¹²² En muchos casos, se priorizaron múltiples acusaciones además de los delitos sexuales.

¹²³ Porque a diferencia de la mayoría de los estados, Texas no reconoce a los Agentes Especiales de la CID del Ejército como Oficiales de la Fuerza de Seguridad Pública. Ante la ausencia de una investigación conjunta, muchos departamentos no compartirán sus informes policiales con la CID de Fuerte Hood.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

víctimas eran Soldados. El Jefe del KPD produjo una presentación en PowerPoint (PPT) para el FHIRC, la cual fue utilizada para sustentar la solicitud al CID. La presentación inició con el propósito de la solicitud: *“Forjar una fuerte alianza entre el Departamento de Policía de Killeen y la CID del Fuerte Hood a fin de permitir la identificación temprana de problemas y rápidas soluciones conjuntas para reducir los delitos y la violencia donde está involucrado el personal del Ejército de los Estados Unidos.”* La presentación de PowerPoint pasó a describir la situación actual como una coordinación *ad hoc*. La presentación señaló que no existían memorandos de entendimientos, puntos de contacto designados o contacto periódicamente programado (ej.: enlaces mensuales, etc.). Se trataba de una solicitud bastante fundamentada y justificada; sin embargo, el liderazgo de la CID le informó a un miembro del FHIRC que no contaba con Agentes Especiales con las competencias y experiencia requeridas para integrarlos a las fuerzas locales del orden público. Otra limitante era que cualquier Agente que fuera asignado estaría sujeto a una movilización por razón de un Cambio permanente de Estación o despliegue.

Los ejecutivos de las fuerzas estatales y locales de seguridad también mencionaron que la CID no asistió a las reuniones mensuales periódicas de las fuerzas del orden público para mantener enlaces. También mencionaron que había ofertas abiertas a la CID de participar en “patrullajes conjuntos” en los vehículos del escuadrón durante los turnos más atareados. Las CID y los jefes de unidad de otros fuertes participaron en patrullajes conjuntos durante turnos de alta actividad. Hubiera sido extremadamente útil para la CID del Fuerte Hood, para el DES y para la jefatura del Comando haber observado los puntos candentes de la delincuencia local, hacer una gira por las tan discutidas zonas con alta densidad de vivienda donde las tasas de criminalidad eran altas y adquirir una mejor comprensión de los delitos vinculados a soldados y de la dinámica delincencial en sus jurisdicciones durante los turnos de mayor actividad.

Las investigaciones complejas y aquellas necesitadas de análisis de pruebas electrónicas forenses se retrasaron debido a la escasez de equipo de pruebas electrónicas forenses, de licencias de aplicación y de Agentes calificados y con la suficiente experiencia para recabar, analizar y aprovechar las pruebas forenses. Otros cuellos de botella fueron las pruebas y los análisis de ADN y de fluidos corporales los cuales son comunes en los delitos de agresión sexual. Todas las pruebas de AND se realizan en un laboratorio forense de Georgia con un periodo de entrega de los resultados de 30 a 60 días. (b) (7)(E)

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

(b) (7)(E)

Se mantuvieron algunos dispositivos electrónicos y de informática, además de recursos forenses, a nivel de Batallón y se le otorgó prioridad a los casos que tenían cargos pendientes y para los cuales el periodo de prueba de 120 días transcurría. Fuentes de la CID informaron que los JAG no estaban interesados en dar prioridad a los cargos sin un análisis de ADN, de manera que las investigaciones pendientes fueron dejadas en último lugar.

Además, fuentes del JAG del Fuerte Hood mencionaron que los Agentes aprendices tuvieron gran dificultad en sustentar los exhortos de evidencia crucial. Esto constituyó una deficiencia de las capacidades investigativas. Fuentes confiables de la CID y del JAG del Fuerte Hood declararon que los casos que involucraban órdenes de cateo u órdenes de un magistrado para obtener pruebas fueron problemáticos en la medida en que los Agentes sin experiencia tuvieron dificultad en articular la necesaria causa probable. Por ejemplo, en el caso de Vanessa Guillén, la oficina de la CID del Fuerte Hood necesitaba la ayuda de las fuentes de USACIDC en Quántico, VA, de los Rangers de Texas y de otras agencias federales para ayudarles a juntar la información que se necesitaba para conseguir los exhortos a fin de requerir las pruebas de teléfonos celulares y computadoras. En el caso Guillén hubo dos momentos en que la información incorrecta llevo a búsquedas infructuosas y dispendio de los limitados recursos humanos.

El FHIRC (comité de examen independiente) también juntó información para lo cual la CID del Fuerte Hood tenía muy pocos Agentes que pudieran actuar como agentes de casos capaces de conducir una investigación medianamente compleja. Esto también se hizo evidente en el caso Guillén en el cual ningún Agente de manera individual parecía tener el cuadro estratégico del caso completo para poder conducir las pistas y enfocar la investigación donde fuera necesario. Fue solo cuando se consiguió ayuda externa del Departamento de Seguridad Pública de Texas, de los U. S. Marshalls, y del FBI, que se logró descifrar el caso. Durante este examen se encontraron amplias indicaciones de que la CID del Fuerte Hood no estaba en condiciones de llevar a cabo ninguna investigación proactiva, tales como las investigaciones de represión de drogas

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

encomendadas lo cual contribuyó a la postura reactiva del Fuerte Hood en lo que se refiere a la reducción y represión del crimen.¹²⁴

En suma, la dotación de personal y asignación de recursos de la CID, en el caso particular del Fuerte Hood, no contribuyó de manera efectiva para apoyar la misión de la CID. No se contó con Agentes con suficiente experiencia para ofrecer continuidad y experiencia institucional para trabajar en casos complejos o para ser proactivos en la prevención del crimen. La CID del Fuerte Hood necesitaba contar con una combinación equilibrada de agentes aprendices, agentes especiales con experiencia (de 5 a 10 años) y otros con bastante experiencia (de 8 años o más) a fin de brindar estabilidad y pericia continua. En Adelante, debería haber siempre un cuadro de investigadores experimentados y altamente experimentados para manejar los más de 340 casos de delitos sexuales y un promedio de 18 casos de muertes que involucran a soldados del Fuerte Hood.¹²⁵ Estos son asuntos complejos que envuelven pruebas forenses, exhortos probatorios, análisis de pruebas y criterio informado respecto a la estrategia investigativa. A la CID del Fuerte Hood se le deberá proporcionar la capacidad de trabajar rutinariamente en investigaciones conjuntas con sus contrapartes a nivel estatal, local y federal. No debería verse en la posición de estar luchando por tapar los huecos de una investigación compleja y urgente como la del caso de desaparición/homicidio de Vanessa Guillén.

5. HALLAZGO #5: LA MECÁNICA DE LOS PROCESOS DE JUDICIALIZACIÓN DEL EJÉRCITO QUE INVOLUCRAN AGRESIÓN SEXUAL Y ACOSO SEXUAL SOCAPAN LA CONFIANZA EN EL PROGRAMA SHARP.

Los soldados del Fuerte Hood revelaron una falta de confianza en el Programa SHARP la cual surge a raíz de la preocupación con respecto al trato justo de tanto la víctima como del acusado a través de la Justicia Militar o del proceso de judicialización. Los soldados quieren que la administración de justicia sea expedita y justa, pero que, a la vez, ambas peticiones sopesen cuidadosamente los múltiples factores y la máxima transparencia.¹²⁶ Alcanzar el equilibrio apropiado requiere una reevaluación y

¹²⁴ Ver Hallazgo #8.

¹²⁵ Datos proporcionados por CIOC sobre los casos de muertes entre el Año Fiscal 2018 y 2020.

¹²⁶ Dodo 6495.02, Marzo 28, 2013, Anexo 4, 3b. Percepción de las víctimas del Sistema de Justicia Militar. El DoD busca que las víctimas de agresión sexual presenten más denuncias. Un Sistema que es percibido como justo y que

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

refinación continua, tal como quedó de manifiesto a través de las más de 250 propuestas legislativas para revisar el Programa SAPR del Departamento de Defensa desde 2004.

Con respecto al trato justo de las víctimas, los soldados expresaron múltiples preocupaciones. Durante las sesiones de entrevistas individuales, víctimas pasadas de agresión sexual expresaron frustración con respecto a la extensión de tiempo que tomó el que sus denuncias fueran juzgadas. Adicionalmente, se hizo notar que los sujetos con frecuencia se volvían a presentar ante la misma unidad u otra unidad dentro de la misma brigada, batallón o compañía. Las víctimas describieron no haber sido informadas respecto al avance de sus casos y de su resolución. Soldados observadores anotaron que debido a que rara vez existía información general publicada, si es que la había, sobre las medidas disciplinarias, no se obtenía un valor de disuasión con los fallos finales. Algunos citaron otras bases del Ejército donde ciertas medidas eran regularmente publicadas, omitiendo nombres, unidades y otros detalles identificadores, permitiendo que el tipo de medida y la gestión correspondiente fuera divulgada públicamente.

Las víctimas además expresaron consternación debido a que las Ordenes Militares de Protección no las protegía del contacto periódico con sus agresores mientras sus casos eran juzgados. Los soldados también cuestionaron el trato justo de los sujetos, expresando una creencia equivocada de que una víctima “falsa” podía arruinar la carrera de otro soldado por medio de las denuncias falsas. El FHIRC descubrió que los temores en ese sentido eran mayormente desinformados y exagerados.

5.1. Las Extensas Demoras en el Proceso de Investigación y Judicialización de los Casos de Agresión Sexual en el Fuerte Hood eran tan Prevalentes que las Víctimas y Posibles Víctimas Perdieron Confianza en el Programa SHARP.

Se dice a menudo que la justicia que se demora es justicia que se niega. Este fue con frecuencia el caso en el Fuerte Hood, por lo menos con respecto a los expedientes de los casos examinados por el FHIRC. Un examen minucioso de las entrevistas de grupo, entrevistas individuales, comentarios de las encuestas y entrevistas de personal clave del SHARP, JAG y CID indicaron que después de que un soldado presentara la denuncia de una agresión sexual, la investigación y judicialización de estos casos eran interminablemente largas. La justicia penal es, por necesidad, un proceso extenso en

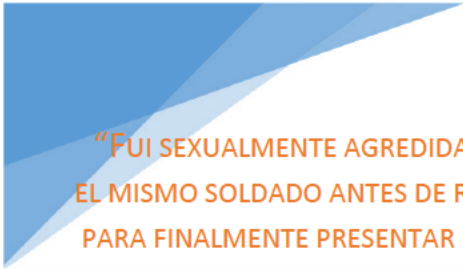
trate a las víctimas con dignidad y respeto y promueva la privacidad y confidencialidad puede tener un impacto positivo en hacer que las víctimas saquen a la luz información respecto a haber sido agredidas.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

cualquier jurisdicción, militar o civil; sin embargo, los soldados del Fuerte Hood experimentaron demoras irrazonables que pueden ser mitigadas.

Ni la Oficina del Departamento Jurídico del III Cuerpo ni la oficina de la CID del Fuerte Hood fueron capaces de producir datos relativos al lapso de tiempo transcurrido desde el momento en que se presentó la denuncia del caso de agresión sexual hasta el momento del fallo final. Únicamente la Oficina del SHARP del III Cuerpo estuvo dispuesta y pudo realizar por lo menos un análisis rudimentario de la totalidad del tiempo transcurrido con base a una solicitud de información del FHIRC. Peor aún, aparentemente no hay una oficina específica a quien se le asigne la responsabilidad de hacer un seguimiento rutinario del tiempo que llevan los casos de agresión sexual y los vinculados a delitos sexuales.¹²⁷

La investigación y la solicitud de documentos revelaron algunos datos informativos. Sin embargo, quedó abundantemente en claro que ningún líder a ningún nivel dio cuenta de la situación, y nadie se encargó de llevar un seguimiento del tiempo transcurrido desde el momento en que se presentó la denuncia, pasando por la investigación, su remisión a un comandante, el procedimiento disciplinario y el trámite final. Esto fue cierto a pesar de los muchos puntos donde pueden y con frecuencia se presentan demoras y cuellos de botella, incluidos la determinación de causa probable por parte de la asesoría jurídica, la devolución de los expedientes de los casos por parte de la asesoría jurídica a la CID para la re- investigación o investigación adicional, asignación de una Asesoría Jurídica Especial para Víctimas y la selección del proceso disciplinario apropiado a seguir. Sin un seguimiento a nivel ejecutivo de los casos de agresión sexual y acoso sexual, no hay forma efectiva de valorar si las víctimas están recibiendo resultados justos o cualquier clase de resultado. El FHIRC encontró que este escenario era sorprendente e inaceptable.



“FUI SEXUALMENTE AGREDIDA DOS VECES POR EL MISMO SOLDADO ANTES DE REUNIR EL VALOR PARA FINALMENTE PRESENTAR UN INFORME NO RESTRINGIDO CUANDO ÉSTE INTENTÓ AGREDIRME POR TERCERA VEZ. PRESENTÉ LA DENUNCIA A COMIENZOS DE ABRIL DE ESTE AÑO, Y TODAVÍA SE ESTÁ INVESTIGANDO...ESTÁ TOMANDO MUCHO TIEMPO PARA RESOLVERSE.”
Mujer SPC/E4

¹²⁷ Se hizo esta pregunta durante varias entrevistas con el personal del JAG del Fuerte Hood y en una solicitud de información.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Parte de la demora en la judicialización ocurre durante la investigación penal. El personal de la CID ha identificado considerables restricciones de recursos, y conforme a como se discute en el Hallazgo #4 arriba, el personal de la oficina de la CID del Fuerte Hood era insuficiente e inexperimentado. A pesar de esto, esa oficina rutinariamente manejaba aproximadamente un 33% más de casos de delitos sexuales que cualquier otra oficina CID que presta servicios a un fuerte divisional.¹²⁸ El Comando de la CID del Fuerte Hood proporcionó datos anecdóticos y gráficas que ilustraban que, tomando en cuenta el hecho de que solamente 35 Agentes Especiales trabajaban en los casos, su carga de trabajo resultaba ser el doble de otros Comandos CID con la mitad de los Agentes trabajando.

El tiempo transcurrido desde el momento en que la oficina de la CID recibió una denuncia de agresión sexual hasta la culminación de la investigación por la CID varió, entre 2016 y 2019, de 157 a 256 días. La Figura de abajo revela que la duración de las investigaciones de la CID de los delitos sexuales en el Fuerte Hood es la segunda más alta entre los fuertes divisionales. En promedio, una investigación de la CID de un tipo penal sexual toma 215 días en el Fuerte Hood y 211 días en otros fuertes divisionales, incluyendo Fort Bragg. Excluyendo a Fort Bragg, las investigaciones de los delitos sexuales en el Fuerte Hood toman, en promedio, cerca de 30 días más y la investigación media toma alrededor de 25 días más que otros fuertes divisionales.¹²⁹

¹²⁸ El número de casos por agente especial de investigación penal (enlistado 31D) y por Oficial Técnico 31A CID era 30% mayor que en otras bases divisionales. Análisis de todos los casos y personas activos entre el año fiscal 2015 y 2019. Fuente de datos: casos de la CID que se abrieron después del año fiscal 2015 hasta el 2019, en combinación con el centro de selección (MEPC) y los datos de personal de la Base de Datos Totales del Personal del Ejército.

¹²⁹ Fuente de datos: casos de la CID que se abrieron en el año fiscal 2015 o más tarde (hasta julio de 2020), provenientes del Sistema de Rastreo de Informes Policiales del Ejército (ALERTS).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

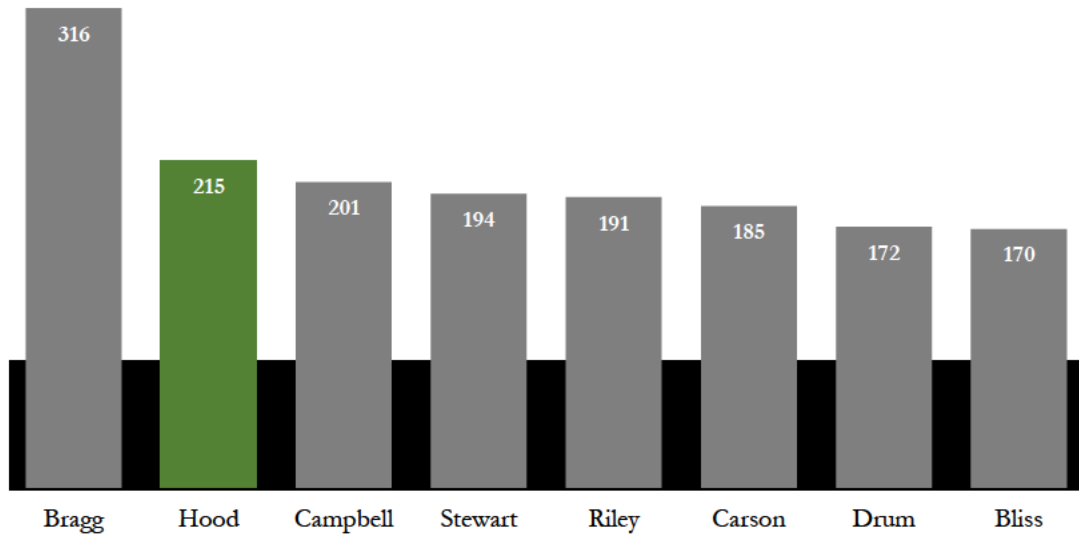


Figura 15: Promedio de días entre la apertura de un caso por la CID y su remisión a un comandante (por medio del formulario DA 4833) para los delitos sexuales

Una fuente de demora pudo haber ocurrido en el momento en que el agente de casos de la CID solicitó una “determinación de causa probable” de parte del asesor jurídico asignado en la oficina SJA a cargo. La determinación de causa probable es una opinión legal que declara si hay fundamentos razonables para creer que se ha cometido un delito y que el presunto transgresor lo ha cometido. Si bien la determinación de causa probable puede ser hecha en cualquier momento de la investigación, esta constituye un componente vital del expediente de investigación del caso. De hecho, sin esta, no se podrá dar seguimiento a las pistas potenciales de los análisis de las huellas dactilares y de ADN.

La Oficina del Auditor Judicial General del Ejército (OTJAG) y el Comando de Investigación Criminal del Ejército de los E.U (CID) mantienen un Memorando de Entendimiento respecto a la coordinación jurídica para los informes policiales.¹³⁰ De conformidad con el Memorando de Entendimiento, el asesor legal debe presentar una determinación de causa probable dentro de los 14 días calendario después de que el Agente Especial presenta los hechos sustentadores (del caso). Los datos proporcionados por el Fuerte Hood para los años calendario 2019 y 2020 (hasta el 26

¹³⁰ Memorando de Entendimiento entre la Oficina del Auditor Judicial General y el Comando de Investigación Criminal del Ejército de los EU (CID), *Asunto: Coordinación Legal para los Informes Policiales de la CID Junio 5, 2018*. El Memorando de Entendimiento vence el 1 de octubre de 2022 pero podrá ser renovado.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

de octubre de 2020) revelan que, de 27 delitos que recibieron una determinación de causa probable, 15 (56%) de ellos tardaron 14 días o menos, y 12 (44%) tardaron más de 14 días, con una duración promedio de 23 días. Reconociendo que los casos complejos requieren un proceso de revisión judicial más largo, el promedio de 23 días es razonable. Sin embargo, hubo casos con largas demoras, según cualquier estándar, como por ejemplo de 78, 70, 66, 60 y 50 días. Por otra parte, hay información anecdótica del personal del OSJA que hace necesario que los asesores legales deban enviar periódicamente los expedientes de los casos de regreso a la CID para una investigación adicional antes de que se pudiera emitir una determinación de causa probable, causando más demoras. De los datos proporcionados en 2019/2020 por el Fuerte Hood, tres de los 33 casos documentados permanecieron en la oficina de la CID después de haber sido devueltos para una investigación adicional.

Se puede presentar otro cuello de botella en el Fuerte Hood en el momento de nombrar a un Abogado Especial para Víctimas (AEV). Para la fecha de este informe, solamente hay cuatro AEV capacitados de tiempo completo en el Fuerte Hood a pesar de los 269 informes irrestrictos sobre casos de agresión sexual en 2018 y 220 en el año fiscal 2019 (Figura 17). De hecho, el Fuerte Hood tiene la desafortunada distinción de tener el mayor porcentaje de soldados que denuncian agresiones sexuales en el fuerte.¹³¹ La judicialización de los casos de agresión sexual no puede proceder sin el nombramiento de un Abogado Especial para Víctimas cuando la víctima desea estar representada por uno de ellos. El Comando de la CID de Fuerte Hood informó que puede tomar hasta tres semanas realizar una entrevista de la víctima con el Abogado Especial debido a las demoras en la asignación de los casos a estos abogados especiales.

El Fuerte Hood no pudo presentar ningún dato sobre el tiempo que llevaba el nombrar a un AEV; sin embargo, solamente con cuatro abogados especiales, es razonable creer que las historias anecdóticas de las acumulaciones periódicas de casos no son ficticias. Para la fecha de este informe, el FHIRC entiende que el Auditor Judicial General solicitó y se le han autorizado abogados especiales a nivel de todo el ejército, y que se asignaran abogados especiales adicionales en breve.

¹³¹ Análisis de denuncias irrestrictas de agresión sexual a nivel de las víctimas entre los soldados enlistados en su primer servicio y llegados a sus respectivos puestos de asignación entre 2015 y 2019. Fuente de datos: Base de datos de Defensa irrestricta sobre Incidentes de Agresión Sexual, en combinación con los datos de personal administrativo.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

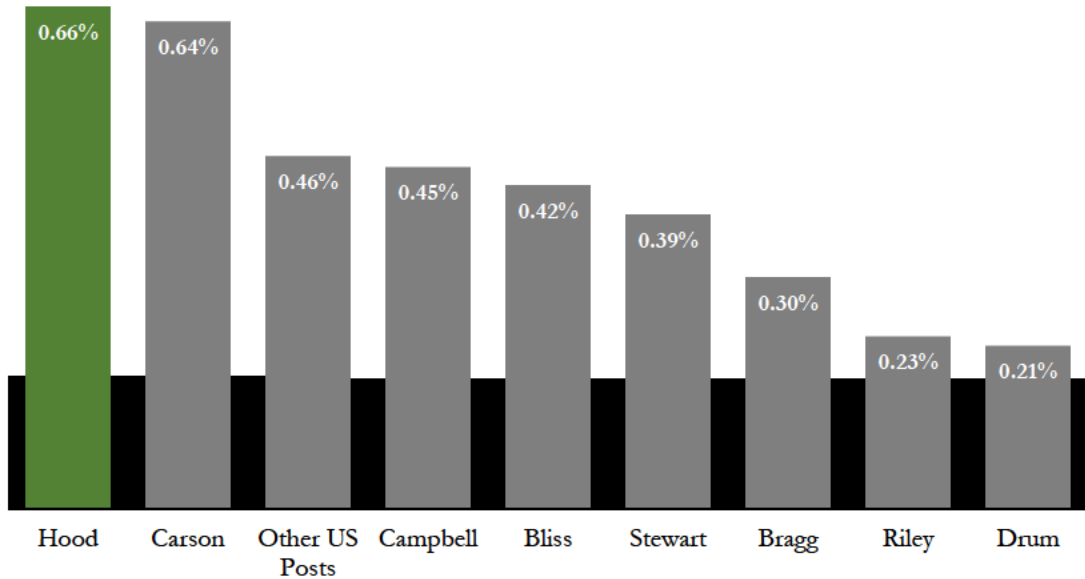
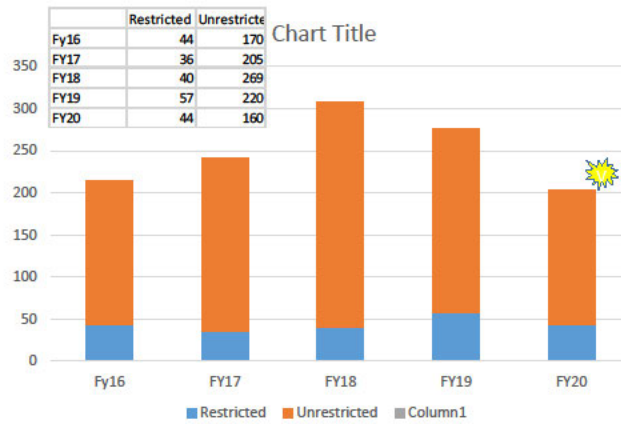


Figura 16: Porcentaje de poblacion en los fuertes que presentan denuncias de agresion sexual en la base



Fort Hood Sexual Assault Reports FY16 – FY 20



Does not include SEP 2020

III Corps SHARP PM (b) (6) mail.mil Data derived from SMS as of 31 AUG 2020

Figura 17: Informes sobre agresiones sexuales en Fuerte Hood en los años fiscales 2016-2020

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

El FHIRC tuvo que recurrir a la MP del SHARP PM para conseguir algunos datos pertinentes utilizables relacionados a las investigaciones de agresión sexual. Estos datos revelaron que el promedio de tiempo que tomó simplemente el judicializar a los casos de los Tribunales Militares osciló entre un nivel bajo de 72 días en 2020 a uno alto de 102 días en 2020. El tiempo promedio que tomó la inculpación formal de las acusaciones no sexuales osciló entre un nivel bajo de 54 días en 2017 a uno alto de 221 días en 2019. Entre 2017 y 2020, los Castigos No Judiciales oscilaron entre un promedio bajo de 69.5 días en 2020 a un promedio alto de 162 días en 2018. La duración de tiempo que llevó concluir una investigación ha sido representada en la siguiente gráfica proporcionada por la MP del III Cuerpo de SHARP:

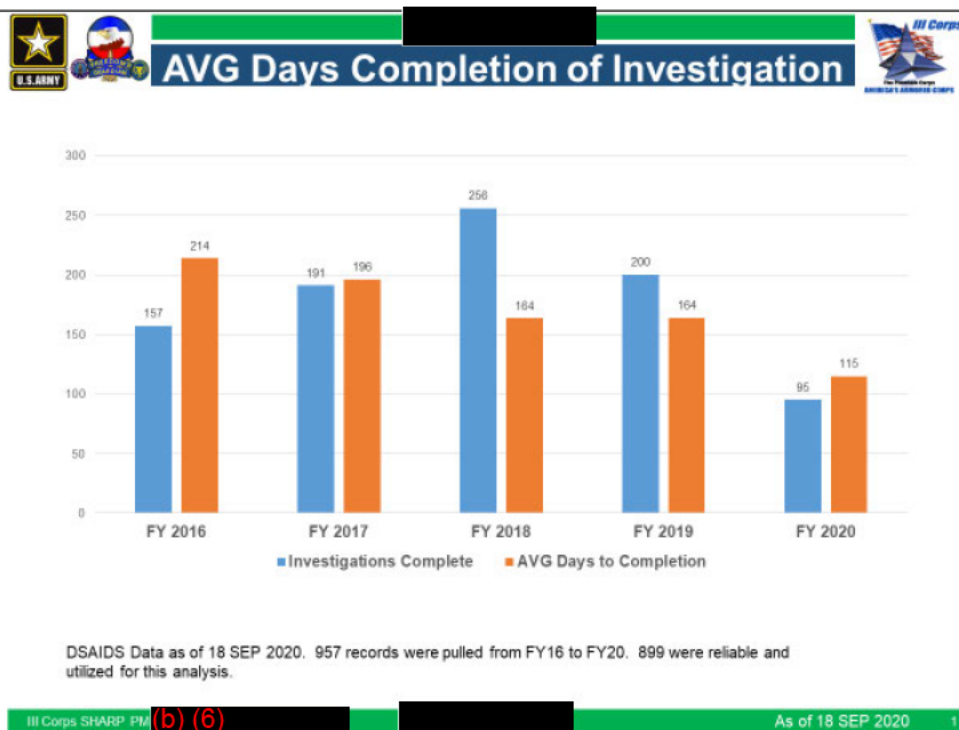
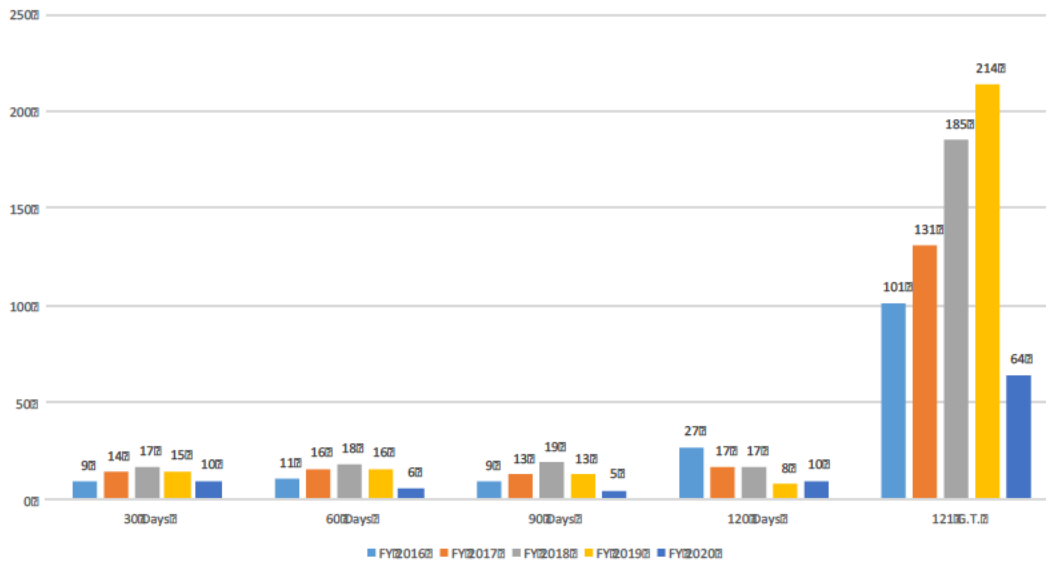


Figura 18: Promedio de días para la culminación de una investigación (Nota traducida: Datos del DSAIDS a 18 SEP 2020. Se extrajeron 957 registros desde el año fiscal 16 hasta el año fiscal 20. 899 fueron fiables y se utilizaron para este análisis.)

Por reglamento, todas las agresiones sexuales son investigadas por la CID. En respuesta a una solicitud de información, la MP de SHARP le proporcionó al FHIRC el desglose de los lapsos de tiempo transcurridos desde el momento en que se presentó la denuncia de agresión sexual a la CID hasta el momento en que se presentó un informe final para emitir una “declaración definitiva de causa probable” al Comandante de la unidad y al Abogado de Justicia Militar del sujeto soldado, como se representa en la Figura 19 abajo. Un análisis reveló que entre los años fiscales de 2016 y 2020, un total de 695 de 899 (77%) de las investigaciones de agresiones sexuales tomó más de 120

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

días; un total de 79 (9%) tomó de 90 a 120 días. La CID informó que algunos casos tomaron más de 1.5 años.



DSAIDS Data as of 18 SEP 2020. 957 records were pulled from FY16 to FY20. 899 were reliable and utilized for this analysis.

III Corps SHARP PM (b) (6) As of 18 SEP 2020 1

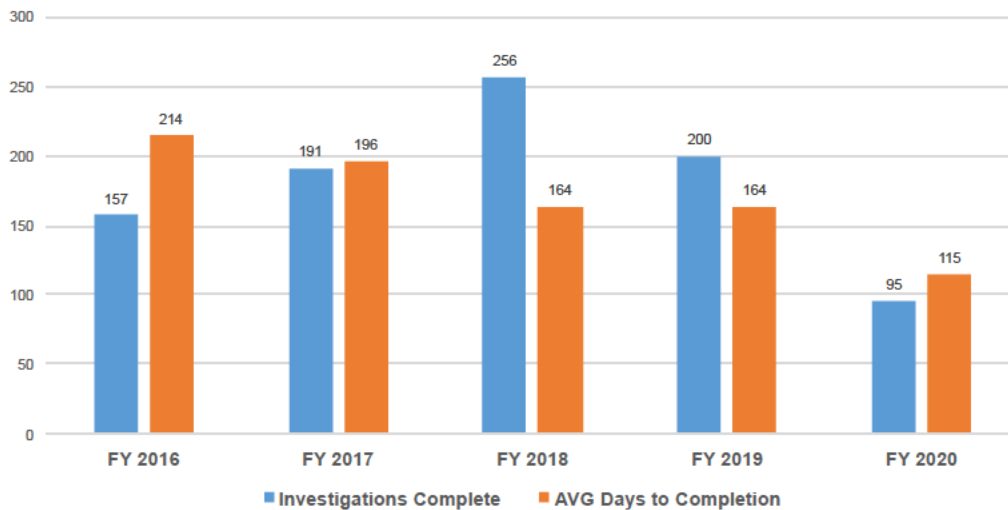
Figura 19: 30, 60, 90, 120, G.T Culminación de Investigación (Nota traducida: Datos del DSAIDS a 18 SEP 2020. Se extrajeron 957 registros desde el año fiscal 16 hasta el año fiscal 20. 899 fueron fiables y se utilizaron para este análisis.)

El desglose de estos lapsos de tiempo desde la denuncia hasta la conclusión y promedio de días hasta la conclusión de las investigaciones de agresión sexual o de investigaciones relacionadas con delitos sexuales por parte de la CID entre 2016 y 2020 aparecen abajo en la Figura 20.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE



AVG Days Completion of Investigation



DSAIDS Data as of 18 SEP 2020. 957 records were pulled from FY16 to FY20. 899 were reliable and utilized for this analysis.

III Corps SHARP PM (b) (6) As of 18 SEP 2020 1

Figura 20: Promedio de días para concluir una investigación (Nota traducida: Datos del DSAIDS a 18 SEP 2020. Se extrajeron 957 registros desde el año fiscal 16 hasta el año fiscal 20. 899 fueron fiables y se utilizaron para este análisis.)

Cabe anotar que el lapso de tiempo para completar una investigación por acoso sexual fue mucho más bajo que el lapso de tiempo para completar una investigación por agresión sexual. Entre 2016 y 2020, el periodo de tiempo promedio de las investigaciones fue de 20 días o menos cada año.¹³² Sin embargo, existen requerimientos estatutarios para iniciar una investigación dentro de las 72 horas de haberse presentado la denuncia, 14 días concluir la investigación, y 20 días para la presentación de un informe final al comando.¹³³ Cabe anotar, además, que 191 denuncias formales e informales por acoso sexual fueron interpuestas en el Fuerte Hood entre 2016 y 2020, con un promedio de treinta y ocho (38) por año.¹³⁴ Estos casos son investigados por un oficial nombrado por el comando y no por la CID, y son ciertamente menos complejos. Sin embargo, es razonable concluir que los

¹³² Datos proporcionados por la Oficina del Programa SHARP del Cuerpo utilizando datos de las Listas de los Registros Consolidados del Ejército (ACRS) al 31 de Agosto, 2020.

¹³³ Ver 10 U. S. C. § 1561.

¹³⁴ *Ibid.*

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

requerimientos estatutarios para abrir y concluir una investigación inciden positivamente en la prontitud de las investigaciones de acoso sexual. En cuanto al proceso de judicialización una vez que el caso es remitido al comando para su trámite, los plazos de tiempo del Fuerte Hood son similares a los de otros fuertes divisionales. De acuerdo a la información contenida en el Sistema de Información de los Tribunales Militares del Ejército (ACMIS), el tiempo promedio entre la inculpación formal por parte de un comandante hasta la conclusión del juicio es de 209 días en el Fuerte Hood. Sin embargo, el tiempo entre la remisión a un tribunal militar y la conclusión del juicio es - estadísticamente hablando, significativamente más corto en el Fuerte Hood, arrojando un promedio de 109 días (media de 92) en comparación al promedio de 121 días de los fuertes divisionales (media de 103).¹³⁵

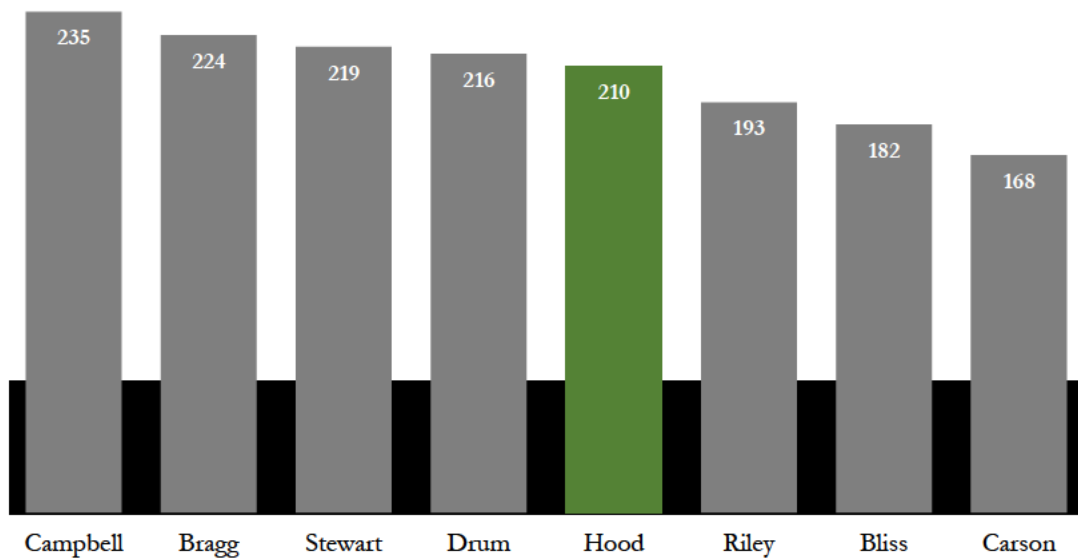


Figura 21: Promedio de días entre la inculpación formal de cargos y la conclusión del juicio

¹³⁵ Análisis de tribunales militares relacionados con delitos sexuales que concluyeron entre comienzos del año fiscal 2015 y 2019. Fuente de los datos: Juicios de los Tribunales Militares registrados en el Sistema de Información de los Tribunales Militares del Ejército. (ACMIS).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

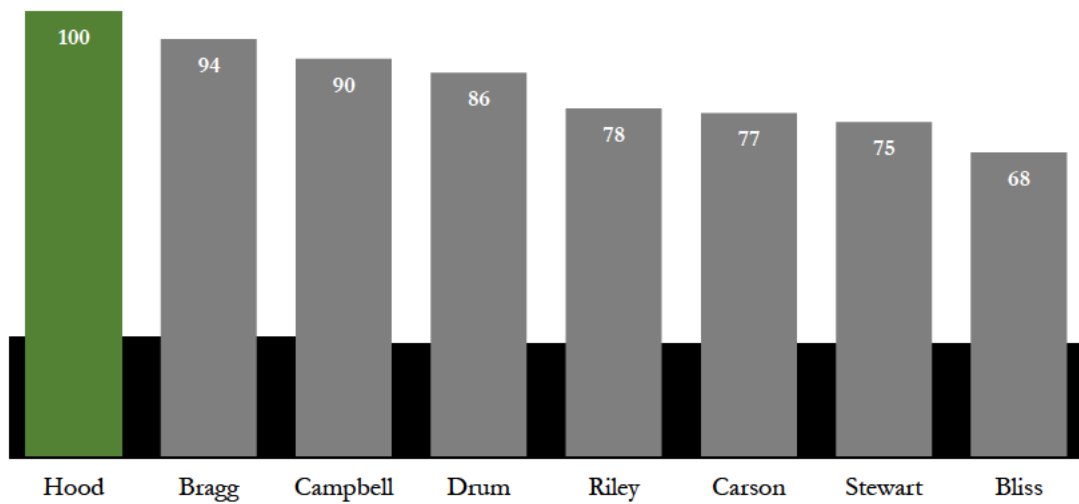


Figura 22: Promedio de días entre la inculpacion formal de los cargos y la remision a un Tribunal Militar

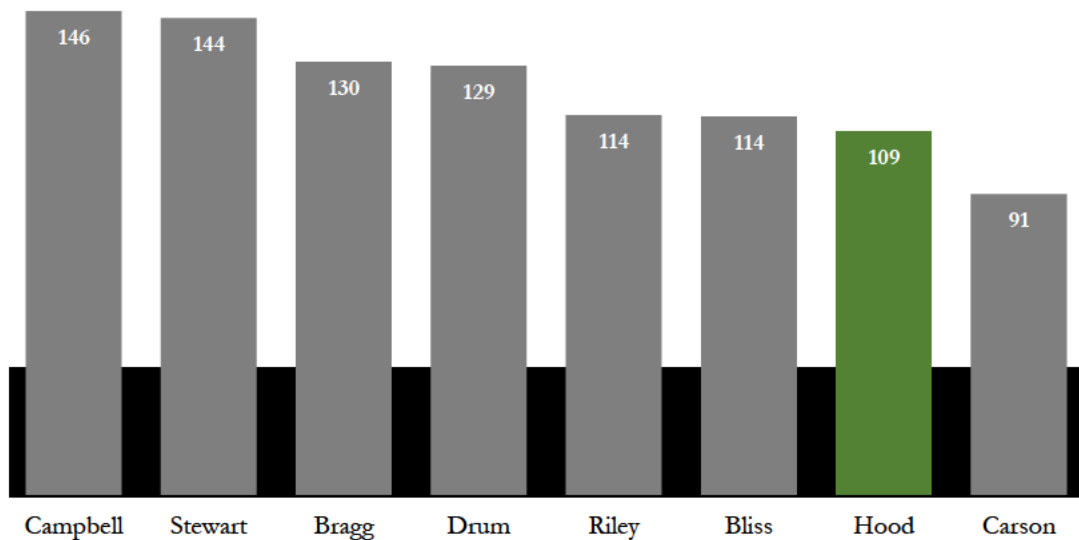


Figura 23: Promedio de días entre la remision a un Tribunal Militar y la conclusion del juicio

Los datos disponibles sustentan la percepción general de que los delitos de agresión sexual y los relacionados con delitos sexuales se mueven muy lentamente una vez que han sido denunciados, como se debate en el Hallazgo # 4. De acuerdo a contactos externos informados que trabajan en el Sistema de justicia penal, así como a

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

fuentes internas dentro de la CID, la CID, OSJA y la Oficina del Programa SHARP del III Cuerpo, no se cuenta con la adecuada dotación de personal para la cantidad de casos que manejan; además, experimentan una constante rotación de personal. Estas circunstancias fueron citadas como las causas de las demoras a través del proceso. Fue especialmente perturbador para los miembros del FHIRC el que CID, OSJA y el Gerente del Programa SHARP no realizaran un monitoreo rutinario de los lapsos de tiempo. El FHIRC no pudo identificar a una persona, posición o entidad que realizara un monitoreo rutinario del ciclo de vida completo de cualquiera de las transgresiones del SHARP para dar seguimiento y abordar las demoras prevenibles.

Tal como lo señaló un oficial de SHARP, un programa que no es inspeccionado o atendido por el liderazgo se deteriorará. El intervalo de tiempo en cada etapa separada del proceso debe ser monitoreado y documentado a fin de identificar y aliviar los cuellos de botella. El mecanismo de monitoreo debería incluir también un requisito de presentación de informes para llevar a la atención del liderazgo las tendencias o problemas que requieran su atención. El FHIRC determinó que esta falta de atención al seguimiento de esos importantes plazos para concluir las investigaciones y la judicialización de los casos constituía una seria deficiencia que contribuía a la falta de confianza en la respuesta a los incidentes de agresión sexual.

5.2. Las Víctimas de Agresión Sexual Manifestaron que no se les Mantuvo Informadas

El Departamento de Defensa instruye a los servicios que un estándar fundamental para un programa de asistencia a las víctimas incluye "manejar las expectativas de la justicia militar o los procedimientos administrativos."¹³⁶ Múltiples víctimas de agresión sexual informaron que no fueron mantenidas informadas de la disposición final de su queja, o incluso si se había tomado alguna acción contra el Soldado acusado. Una revisión más detallada del proceso revela que esto no debería ser el caso. Los procedimientos penales son una cuestión de antecedentes públicos, y no hay ningún impedimento para informar a la víctima de la sentencia final. Además, el Memorandum 17-08 de Política General del Abogado Judicial, de fecha 1 de diciembre de 2017, exige que la fiscalía proporcione cierta información a la víctima y al abogado de la víctima especial, si procede, sin exigir que la víctima presente primero una solicitud. Esto incluye información sobre la inculpación formal, la audiencia preliminar, la detención previa al juicio, las órdenes de registro de los expedientes y programación, y los alegatos que implican los intereses de la víctima. Por último, la Ley de Autorización de Defensa

¹³⁶ DoD Instruction 6400.07, 3b (3), November 25, 2013; Incorporating Change 1, April 3, 2017.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Nacional (NDAA) de 2020 contiene una disposición que requiere que las víctimas de agresión sexual "reciban la notificación de cada evento significativo en el proceso de justicia militar que se relacione con la investigación, el enjuiciamiento y el confinamiento de ese otro miembro [el acusado] por tal agresión".

La dificultad de proporcionar información a las víctimas se produce cuando se determina no proceder por la vía de la justicia militar, sino más bien iniciar una acción administrativa contra el soldado acusado. Las acciones administrativas no se hacen públicas y el Soldado conserva los derechos bajo la Ley de Privacidad antes de que la información relativa a ciertos registros pueda ser divulgada. Actualmente, cuando el Ejército recibe solicitudes FOIA para este tipo de información, la solicitud se deniega rutinariamente bajo FOIA y la Ley de Privacidad, porque las acciones administrativas son registros de personal protegido. La respuesta estándar ha sido simplemente afirmar que "se adoptaron medidas administrativas apropiadas".

Al parecer, el Congreso trató de abordar este problema a través del artículo 549 de la NDAA de 2020, que dispone que el comandante "notificará periódicamente a la víctima del estatuto de una determinación definitiva sobre nuevas medidas sobre cierto caso, ya sea castigo no judicial en virtud del artículo 815 de dicho título (artículo 15 del Código Uniforme de Justicia Militar), ***otras medidas administrativas*** o ninguna otra acción. Dichas notificaciones continuarán por lo menos mensualmente hasta una determinación definitiva" (énfasis añadido). Esta disposición, sin embargo, presenta cierta ambigüedad y puede ser interpretada en el sentido de impedir la divulgación de la disposición o caracterización definitiva del servicio. Por ejemplo, aunque se debe notificar a la víctima de "el estado de una determinación definitiva", la palabra "estado" puede interpretarse estrictamente en el sentido de si se han adoptado medidas, lo que impediría la divulgación de la propia determinación definitiva y/u otra información conexas, como la caracterización del servicio. Además, la sección 549 no contiene el lenguaje "no obstante 5 U.S.C. § 552a", lo que serviría para anular claramente el funcionamiento de la Ley de Privacidad. Debido a que esto deja la disposición sujeta a interpretación, y debido a que la disposición requiere la implementación "bajo las regulaciones prescritas por el Secretario de Defensa", los servicios tendrán que buscar aclaraciones de parte del Departamento de Defensa.

El Fuerte Hood debería mantener un cuadro robusto de SVCs muy bien capacitados quienes se asegurarán de que a las víctimas se les mantenga debidamente informadas. Las víctimas que declinen representación no se beneficiarán de la hábil asistencia de un SVC y tendrán menor oportunidad de mantenerse informadas. Con o sin un SVC asignado, los Comandantes deben asegurarse de cumplir con su

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

responsabilidad de proporcionar información a las víctimas de agresión sexual, tal como lo estipula y exige DoDI 6495.02 y AR 600-20.

El Fuerte Hood se beneficiaría de considerar formas de proporcionar una mayor transparencia a la comunidad del Fuerte Hood con respecto a la judicialización de los casos de agresión sexual, así como de otras conductas indebidas, en forma periódica. Además, deberá dar pasos para incrementar la transparencia y demostrar que la atención focalizada, preocupación y acción por parte del comando ayudaría a cambiar el ambiente permisivo del Fuerte Hood de uno de aceptación pasiva a uno de rendición de cuentas.

5.3. Había un Desconocimiento generalizado del Derecho a un Abogado Especial para Víctimas.

Una revisión de los datos de DEOCS reveló que cuando a los Soldados se les preguntó si tenían conocimiento sobre los abogados especiales y el papel que ellos jugaban, aproximadamente el 35% de los encuestados en el Fuerte Hood respondieron en forma incorrecta durante el periodo entre 2017 y 2019. De los Soldados que respondieron, los encuestados de los rangos del E1 al E3 respondieron incorrectamente cerca del 50% de las veces. Dado el que una mayoría de las víctimas de agresión sexual se encuentra dentro del personal de tropa de rango inferior, es importante educar mejor a los soldados del Fuerte Hood sobre la disponibilidad de los abogados especiales para víctimas (SVCs). Este conocimiento ayudara a fomentar una mayor confianza en el Programa SHARP.¹³⁷

“Los Abogados Especiales para Víctimas (SVCs) se aseguran de que sus representados sepan que, independientemente del resultado judicial o administrativo, la justicia militar y el sistema administrativo los apoya y les da la oportunidad de ser escuchados. Es de vital importancia que el proceso de justicia militar proceda de una manera justa y equitativa, protegiendo tanto los derechos de la víctima como los derechos Constitucionales del acusado. Las comunicaciones entre los SVCs y las víctimas son confidenciales y privilegiadas en virtud de la relación

¹³⁷ Análisis de todas las encuestas completadas por Soldados asignados a las unidades en instalaciones CONUS entre Octubre 2017 y Marzo 2019. Fuente de los datos: Encuesta del Clima Organizativo del Instituto de Gestión de Igualdad de Oportunidades de Defensa (DEOCS).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

abogado-cliente establecida. Esto les da a las víctimas no solamente una sensación de comodidad sino que también ayuda a establecer un acercamiento entre el SVC y la víctima”¹³⁸

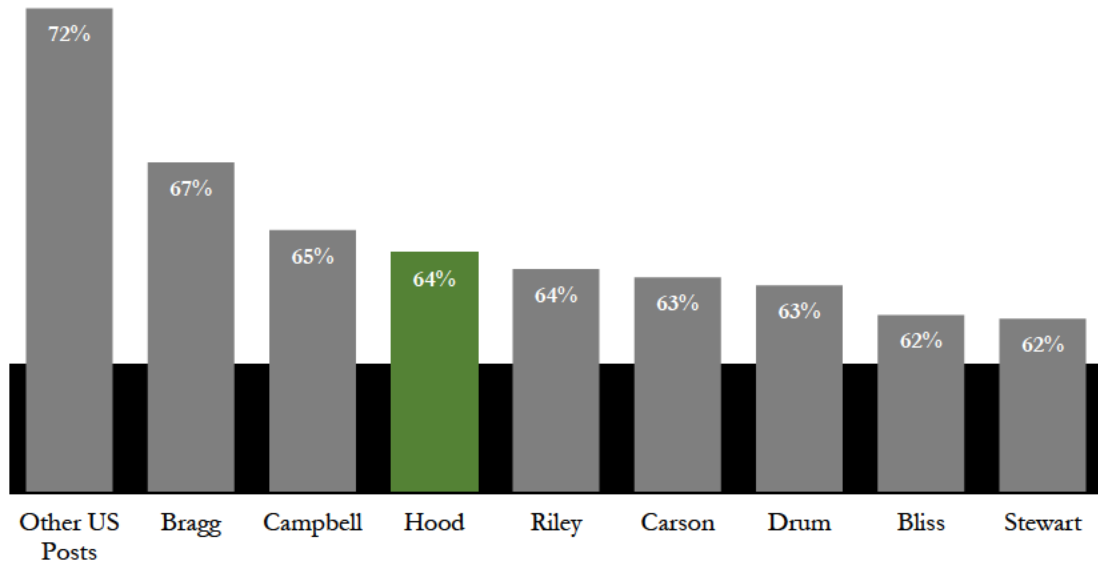


Figura 24: Porcentaje de todos los Encuestados que conocían su derecho a un Abogado Especial para Víctimas

¹³⁸ Abogado Especial para Víctimas del Ejército, <https://www.jagcnet.army.mil/Sites/SVCounsel.nsf/home.xsp>, Publicado: 03/27/2017 09:34:11 AM EDT.

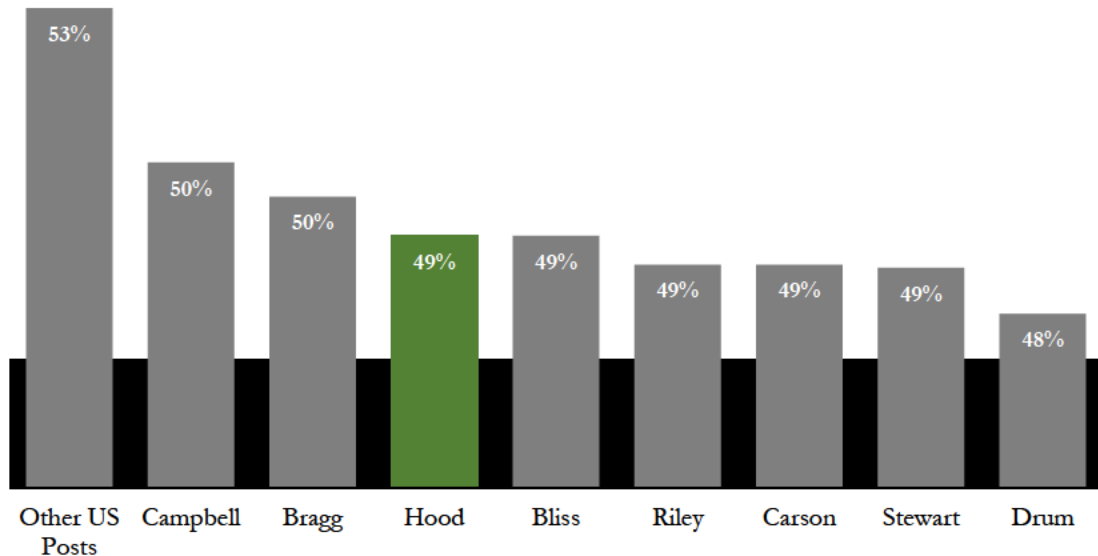


Figura 25: Porcentaje de Encuestados del rango E1 al E3 que tenían conocimiento de su derecho a un Abogado Especial para Víctimas

5.4. Los Soldados no Tenían Confianza en las Ordenes Militares de Protección (MPO)

Durante las sesiones individuales de las entrevistas, los Soldados no expresaron mucha confianza en las Ordenes Militares de Protección (MPO), describiendo varias ocasiones en que la orden de protección “no sirvió”, tanto para ellos mismos o para alguno de sus compañeros. Las MPO son órdenes legales emitidas por los comandantes y luego formalizadas en el Formulario DD 2873. Una MPO es definida como “una orden legal por escrito emitida por un comandante ordenándole a un Soldado evitar el contacto con aquellas personas identificadas en la orden. Las MPO pueden ser utilizadas para facilitar un periodo de ‘enfriamiento’ después de ocurrido un incidente de violencia doméstica o agresión sexual, incluyendo los incidentes que involucran a niños.”¹³⁹ Se trata de una herramienta que el comandante usa para mantener una distancia segura entre las partes, y los parámetros de la orden están contenidos en el formulario.

La queja más frecuente fue que el Soldado acusado había sido trasladado a una unidad hermana dentro del mismo espacio ocupado por la brigada y que podía ser visto caminando al otro lado del estacionamiento o en otra área cerca del lugar de trabajo de la víctima. La emisión de una MPO no necesariamente significa que la víctima nunca

¹³⁹ Ver 32 CFR § 635.19.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

más vera al acusado. Es importante que los líderes manejen las expectativas de las víctimas con respecto a las MPO y se aseguren de que la víctima entienda las limitaciones, además de todas las opciones disponibles a las víctimas para distanciarse del acusado, incluyendo la posibilidad de un traslado acelerado para la Víctima. Si una víctima encuentra que con frecuencia ve al acusado después de emitida una orden y esto hace que la víctima se sienta insegura, la víctima o un abogado de la víctima deberán discutir esto con el comandante quien podrá examinar las opciones disponibles para remediar la situación, a la vez que se respetan tanto los derechos del acusado como los de las víctimas.

5.5. Los Soldados Temían que el Programa SHARP Pudiera Incentivar las Falsas Denuncias

Los Soldados también plantearon preocupaciones con respecto al sujeto de la queja SHARP, temiendo que se le pudiera acusar falsamente a un Soldado inocente. Los Soldados, hombres y mujeres, a menudo compartieron su creencia de que el Programa SHARP pudiera ser empleado como un arma para desacreditar a otro Soldado, dando ejemplos tales como la posibilidad de que se entablaran falsas acusaciones bajo SHARP en contra de un superior prepotente o de un compañero con quien el Soldado se ha peleado. El sujeto es normalmente trasladado a una unidad diferente y señalado mientras la investigación de la queja está pendiente. Se coloca una “señal” en el archivo de personal del Soldado acusado a fin de impedir que se le conceda cualquier acción favorable de personal, incluyendo la asistencia a escuelas o traslados permanentes mientras que la entidad correspondiente investiga la queja. Esencialmente, la carrera del Soldado queda en suspenso, además de llevar el estigma durante el largo proceso de judicialización. Si el Soldado es más adelante absuelto de los cargos, recuperar el tiempo perdido de la carrera puede ser difícil. Soldados de todos los rangos, incluyendo algunos JAGs, identifican la capacidad de obtener una transferencia acelerada como un incentivo tentador que puede causar que un Soldado descontento invente una queja. Sin embargo, existen salvaguardias. El comandante de nivel O-6 de un Soldado primero debe concluir que "hay motivos razonables para creer que se ha cometido un delito que constituye una agresión sexual contra la persona que solicita la transferencia o reasignación", y el Soldado no tiene derecho a dictar el lugar al que serán transferidos o reasignados.¹⁴⁰ Este fenómeno parece ser más mítico que fáctico.

Pruebas adicionales de que este temor es infundado fueron encontradas en un examen de 647 entrevistas individuales y en las encuestas a 1,817 Soldados, usando el formato de entrevistas en grupo, donde solamente dos Soldados alegaron haber sido

¹⁴⁰ AR 600-20, Appendix I.

objeto de falsas denuncias SHARP. En esos dos casos ninguna de las carreras fue perjudicada. El FHIRC no conoce de ningún caso donde se hayan corroborado las falsas denuncias levantadas en contra de un Soldado como denuncias SHARP inventadas. Aun así, esta percepción no fue infrecuente, además de tener una fuerte influencia degradadora de la confianza que depositan los Soldados en el Programa SHARP. El temor de que las mujeres mienten sobre las agresiones sexuales no es único en las fuerzas militares y ciertamente no lo es en el Fuerte Hood. Sin embargo, los Soldados deben saber que todos los estudios creíbles muestran que las denuncias falsas de agresión sexual son raras,¹⁴¹ y que no existen incentivos realistas para que los Soldados presenten denuncias falsas. Los Comandantes no tienen la obligación de conceder una solicitud acelerada a menos que existan pruebas creíbles para creer que ha ocurrido una agresión sexual. Además, una víctima no podrá dictar el lugar para una reasignación acelerada, y mentir para encubrir un delito no funciona ya que las víctimas pueden ser juzgadas por delitos colaterales, cuando corresponda.

6. HALLAZGO #6: LAS RELACIONES PÚBLICAS Y LA GESTIÓN DE INCIDENTES DEL FUERTE HOOD TIENEN DEFICIENCIAS

La capacidad de mando del Fuerte Hood de manejar las relaciones públicas tiene un impacto directo en el clima del comando en la base. La reciente atención mediática negativa hizo que los Soldados cuestionaran su entorno y tuvieran miedo de sus alrededores. En el Fuerte Hood, más del 50% de los hombres y casi dos tercios de las mujeres se preocupan por lo que ocurre después de las horas de trabajo.¹⁴² En la medida en que las historias con respecto a la prevalente actividad criminal en el Fuerte Hood se salían de control, los Soldados perdían la confianza en la habilidad del Ejército de proteger su seguridad. Mientras que la muerte de cualquier Soldado es trágica, y el

¹⁴¹ En la "Información general sobre informes falsos", proporcionada por el Centro Nacional de Recursos para la Violencia Sexual, el Centro explica que una revisión de la investigación encuentra que la prevalencia de informes falsos está entre el 2 y el 10 por ciento. <https://www.nsvrc.org/publications/false-reporting-overview> (2012). Los siguientes estudios respaldan estos hallazgos: un estudio de varias localidades en ocho comunidades estadounidenses, incluidos 2.059 casos de agresión sexual, encontró una tasa de 7.1 por ciento de informes falsos (Lonsway, Archambault y Lisak, 2009); un estudio de 136 casos de agresión sexual en Boston de 1998 a 2007 encontró una tasa de 5.9 por ciento de informes falsos (Lisak et al., 2010); utilizando análisis cualitativos y cuantitativos, los investigadores estudiaron 812 informes de agresión sexual de 2000-2003 y encontraron una tasa de 2.1 por ciento de informes falsos (Heenan & Murray 2006). Murray 2006). Además, la investigación muestra que las tasas de denuncias falsas se inflan con frecuencia, en parte debido a definiciones y protocolos inconsistentes, o a una comprensión débil de las agresiones sexuales.

¹⁴² Ver el gráfico 26. Los gráficos reflejan el porcentaje que responde afirmativamente y/o está de acuerdo con la afirmación (cuanto más bajo, mejor). Las mujeres están más de acuerdo que los hombres con esta afirmación en 9 puntos porcentuales.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

homicidio de la soldado Guillen fue horrendo, las verdades conocidas sobre cualquier incidente fueron rápidamente ocultadas por la exagerada especulación, las falsas narrativas y las historias que se hicieron virales en internet.

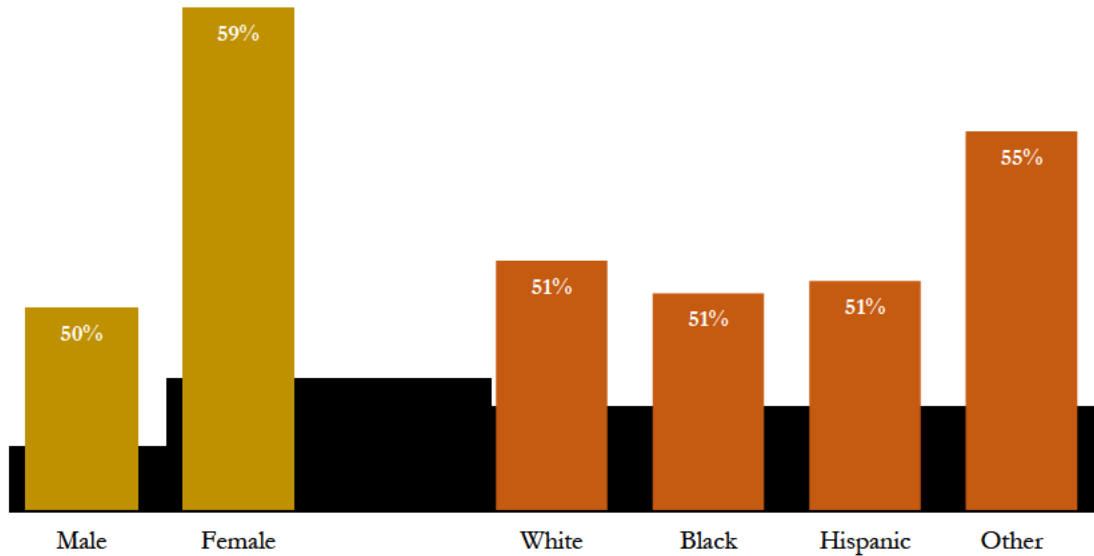


Figura 26: Porcentaje de los que se preocupan por lo que ocurre despues de las horas de trabajo en o cerca del Fuerte Hood (Por genero y raza)

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

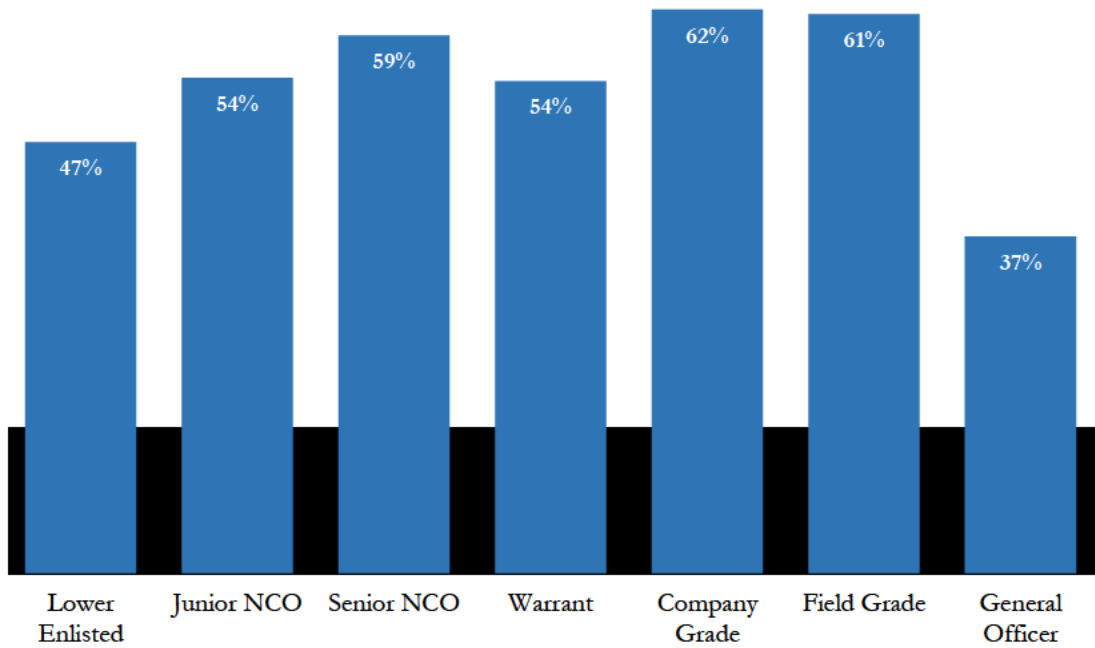


Figura 27: Porcentaje de aquellos que se preocupan por lo que ocurre después de las horas de trabajo en o cerca del Fuerte Hood (por rango) (Lower Enlisted = Personal Subordinado; Junior NCO = Suboficiales Subalternos; Senior NCO = Suboficial Superiores;

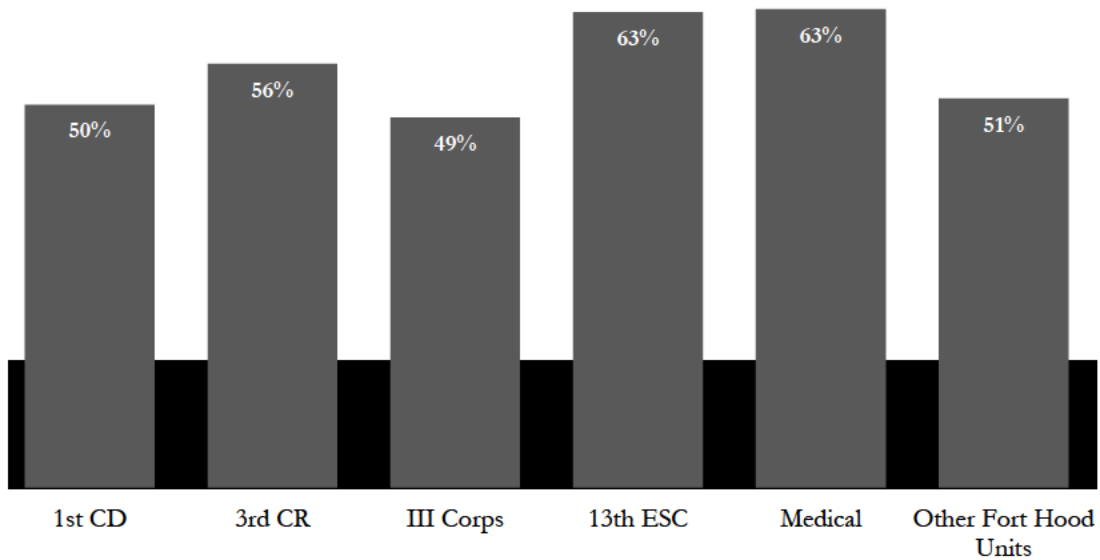


Figura 28: Porcentaje de aquellos que se preocupan por lo que ocurre después de las horas de trabajo en o cerca del Fuerte Hood (por unidad)

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Se espera que los Oficiales de Asuntos Públicos del Ejército “apalanquen las técnicas de comunicación para contar efectivamente la historia del Ejército al público apropiado usando las herramientas indicadas, y que lo hagan tan rápido como sea posible.”¹⁴³ En 2020, el III Cuerpo y la Oficina de Asuntos Públicos del Fuerte Hood de la Guarnición del Ejército de los E.U (Fuerte Hood PAO) no contaban con el personal adecuado para cumplir con esta misión. Varios miembros claves de la Oficina, incluyendo al oficial senior de asuntos públicos, fueron ascendidos y desplegados dentro de la base del Cuerpo, dejando atrás una oficina pesimamente equipada para manejar una crisis. De los seis miembros del personal uniformado asignado al Fuerte Hood PAO, tres fueron desplegados, y en mayo, el miembro de mayor antigüedad, el oficial Adjunto de la Oficina de Asuntos Públicos, comenzó el trámite para su jubilación. La oficina no recibió refuerzos sino hasta comienzos de julio, con el redespiegue del Sargento Mayor de la PAO.

Durante los meses críticos de mayo y junio, la oficina de asuntos públicos del Fuerte Hood, la cual estaba severamente limitada en cuanto a personal, enfrentó una crisis de asuntos públicos, comenzando con la desaparición del 3CR SPC Vanessa Guillén y el enojo público y frenesí mediático no anticipados que esto generó. En cuestión de unos pocos meses, la base, su liderazgo y el Ejército se convirtieron en objeto de un intenso escrutinio público. Desde el momento de la desaparición del SPC Guillén el 22 de abril, 2020, y durante el resto de los meses de primavera y el verano, la oficina de asuntos públicos del Fuerte Hood se vio incapaz de informar adecuadamente al público y de manejar de forma pragmática la percepción pública. Los hechos perdían mayor pertinencia en la medida en que se propagaba un fuerte apoyo por las falsas teorías y las acusaciones mal informadas a través de las diferentes fuentes de las redes sociales.

Muestra de Comentario #1:¹⁴⁴

Normalmente yo no comento sobre publicaciones como esta. Sin embargo, tratándose de la página del III Cuerpo y el Fuerte Hood, supuse que los que están a cargo de las publicaciones y de la producción de podcasts tendrían un poco más de tacto al abordar un asunto tan grave y delicado. Estoy sumamente

¹⁴³ *El Ejército de los Estados Unidos*, Asuntos Públicos del Ejército, acceso realizado el 23 Oct. 2020, www.army.mil/publicaffairs/.

¹⁴⁴ Comentario encontrado en la página de Facebook de Fuerte Hood y del Cuerpo III, Julio 9, 2020, en respuesta a la Temporada 1, Episodio 29 “El gran Podcast del Fuerte Hood,” publicado en la página de Facebook.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

decepcionada por esta publicación y de la oportunidad que se perdió de haber hecho una declaración apropiada para el público.

Muestra de Comentario #2:¹⁴⁵

¿Acaso no buscan ustedes la perspectiva del público antes de publicar comentarios como este? Porque esto estuvo de muy mal gusto.

Causando aún más frustración en las relaciones públicas, más allá de las actividades de la oficina de asuntos públicos, el Comité observó una ausencia generalizada de sensibilidad humana en las interacciones del comando con la familia del SPC Guillén y con el público en general. En resumidas cuentas, muchas de las acciones del comando fueron torpes y hasta insensibles en ocasiones. A título de ejemplo, el comando del SPC Guillén contactó a la familia Guillén después de su llegada al área del Fuerte Hood para tratar de coordinar la aceptación de una canasta de regalo por parte de la familia con artículos como tarjetas de regalo de supermercados y juguetes para el hijo menor. A estas alturas, los ofrecimientos de caridad no eran bienvenidos. La familia comprensiblemente no quería nada más que se enfocaran todos los esfuerzos en encontrar a su ser querido desaparecido. A pesar de que el regalo de la canasta fue coordinado por el grupo de preparación para la familia con únicamente las mejores intenciones y motivado por una sincera compasión, el ofrecimiento no fue hecho en esa línea, y más bien fue visto como una total insensibilidad hacia las necesidades inmediatas de la familia – estaban desesperados por encontrar a su hija/ hermana. Este acto sólo sirvió para generar sospecha y desconfianza.

Las relaciones públicas también sufrieron debido a la limitada conexión con la comunidad local. Al visitar el Fuerte Hood, el FHIRC se enteró de que la conexión del fuerte con la comunidad local se llevaba a cabo principalmente a través de la Cámara de Comercio y de los oficiales electos, sin ninguna vinculación duradera con la cultura local o las organizaciones de derechos civiles. De hecho, los grupos de derechos civiles con los que nos reunimos parecían anhelar tener una conexión más significativa con la comunidad del Fuerte Hood, y expresaron un deseo de trabajar en armonía con el liderazgo de la base. Una prominente organización señaló con considerable emoción que la falta de un “*lugar en la mesa*” para todos en el fuerte del Fuerte Hood. Esta falta

¹⁴⁵ Comentario encontrado en la página de Facebook de Fuerte Hood y del Cuerpo III, Julio 9, 2020, en respuesta a la Temporada 1, Episodio 29 “El gran Podcast del Fuerte Hood,” publicado en la página de Facebook.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

de vinculación comunitaria contribuyó a la mayormente deficiente comunicación de las noticias del comando al público en general. A finales de la primavera cuando el público comenzó a expresar su desconfianza en el Fuerte Hood y el liderazgo del Ejército, las conexiones más profundas de la base afuera de sus puertas yacían con los líderes políticos y empresariales. En un ambiente en que el público ya manifestaba su desconfianza en la autoridad militar, las autoridades civiles no se encontraban en una mejor posición. Basar las relaciones comunitarias únicamente en una interacción con los representantes políticos y empresariales fomenta relaciones que corren el riesgo de ser más transaccionales y explotadoras que interactivas y relacionales.

Quizás el ejemplo más flagrante de unas relaciones públicas arruinadas que el FHIRC dio a conocer fue la conferencia de prensa realizada el 2 de julio, 2020 en el Fuerte Hood para informarle a la prensa y al público que se habían hallado restos humanos. El Subcomandante General y el Agente Especial de la CID proporcionaron la información, turnándose con torpeza al dar sus respuestas y apresurándose para retirarse del podio tan pronto como terminaban con su respuesta, lo que llevó a los espectadores a cuestionar su sinceridad. Adicionalmente, declaraciones como “no puedo divulgar esa información,” sólo sirvieron para frustrar a los asistentes de la prensa, quienes abiertamente mostraron su espanto. Además, desafortunadamente esto alimentó, a nivel del público, una sospecha equivocada de un encubrimiento.

Muestra de Comentario #1:¹⁴⁶

Este comunicado de prensa fue horrible de ver. Todo el mundo se enredaba y tropezaba al hablar. Hubo una absoluta falta de sinceridad en ese comunicado de prensa. No podían ni siquiera mirar a los ojos de los reporteros mientras se dirigían a ellos. Supongo que mirar la hoja de papel que tenían era preferible. ¿Fui yo el único que notó cuantas veces se equivocaron respecto a su rango, y luego publicaron un titular diciendo que ella había sido ascendida en forma póstuma al rango de Especialista? Y ni hablar del control de daños de un fuerte donde se habían cometido todos esos errores. Literalmente, suscitaron más interrogantes que las respuestas que dieron, especialmente con respecto a las fechas. Recuerdo claramente fotos que se publicaron a mediados de junio de soldados buscándola, no el 23 de abril.

¹⁴⁶ Comentario en respuesta al comunicado de prensa de Julio 2, 2020 publicado en la página de Facebook del Fuerte Hood y el Cuerpo III.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Muestra de Comentario #2:¹⁴⁷

No puedo ver esto. No creo que ninguno de ustedes esté siendo honesto o que realmente se preocupe por el soldado Vanessa Guillén. Siento vergüenza, decepción y repugnancia. La vida de ella importaba. ELLA importaba.

Por último, los soldados entrevistados por el Comité con frecuencia indicaron que no sentían que se les había mantenido informados de los acontecimientos relaciones con los delitos y de la muerte de soldados en el Fuerte Hood. Los soldados y civiles del Fuerte Hood se vieron igualmente afectados de manera adversa por los bombardeos de la prensa que la comunidad local alrededor del Fuerte Hood y abiertamente contribuyeron a la negatividad en las redes sociales. Toda la comunidad del Fuerte Hood y de Killeen estaban con los nervios de punta, pero encontramos que los soldados destacados allí no estaban mejor informados que la comunidad por fuera del fuerte. Como resultado directo, durante las entrevistas individuales muchos soldados declararon que no se sienten seguros en el Fuerte Hood debido a los “acontecimientos recientes,” o algunos decían que “todos los soldados están apareciendo muertos.” Mucha de la información sobre estos acontecimientos (muertes y suicidios de Soldados) que los Soldados recibieron a través de informes noticiosos era, con frecuencia, incompleta y contenía suposiciones imprecisas que no eran corregidas.

7. HALLAZGO #7: NO HABÍA PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS PARA LOS SUPERVISORES DE PRIMERA LÍNEA EN LAS SITUACIONES DE ‘FALTA DE PRESENTARSE’ LO CUAL DEFINE LAS ACCIONES APROPIADAS DURANTE LAS PRIMERA 24 HORAS CRÍTICAS.

Con anterioridad al homicidio del SPC Guillén y de la llegada del FHIRC, los protocolos y procedimientos del Fuerte Hood eran inadecuados para dar cuenta de, salvaguardar y determinar los paraderos de los Soldados desaparecidos en las horas inmediatamente seguidas a su desaparición. Lo que ocurría en el momento en que se identificaba- o debería haber sido identificado, que un soldado no se había presentado a su puesto de trabajo, bajo circunstancias irregulares, inusuales, atípicas o sospechosas, estaba bajo el mando inmediato del suboficial responsable por ese Soldado o el paradero de ese soldado. El suboficial tenía total discreción en el manejo del asunto inmediatamente después de haberse enterado de que el soldado no se había presentado

¹⁴⁷ Comentario en respuesta a la conferencia de prensa del 2 de Julio, 2020 publicada en la página de Facebook del Fuerte Hood el Cuerpo III.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

a su puesto de trabajo, lo que llevaba a respuestas *ad hoc* a través de las varias unidades. Era evidente para el FHIRC que los suboficiales tenían pocas guías en cuanto a la forma de manejar- o incluso qué hechos deberían ser considerados “circunstancias sospechosas.”

A pesar de que el FHIRC llevó a cabo exámenes de los expedientes de las investigaciones de la CID sobre las muertes, había escasa información en los expedientes con respecto a la acción inicial por parte de las unidades de los soldados fallecidos en el momento en que el soldado no se había presentado.¹⁴⁸ Algunos de los casos involucraban escenarios en los que la muerte del soldado se sabía de inmediato, y otros envolvían circunstancias en que los soldados habían estado desaparecidos por un periodo extendido de tiempo. Desafortunadamente, especialmente en casos que eran manejados en coordinación con la fuerza local del orden público, con frecuencia había información insuficiente en los expedientes para tomar una determinación. En un caso, se reportó que un soldado estaba ausente sin permiso (AWOL) el 30 de agosto, 2016. De conformidad con los reglamentos del Ejército, este soldado fue declarado como un desertor el 27 de septiembre, 2016. El 6 de octubre, 2016, este soldado fue encontrado muerto en su residencia. Aparentemente, los suboficiales de su unidad sabían tan poco con respecto a su soldado que al buscarlo sólo revisaron una antigua dirección en Coperas Cove. (b) (6)

El FHIRC identificó varios ejemplos en los que no se daba un estricto seguimiento a las actividades diarias de los soldados, llevando a un supuesto inicial de que un soldado que no se reportaba estaba ausente sin permiso (AWOL). En otros casos, se habían realizado pocos o casi ningún esfuerzo a nivel de la unidad para tratar de identificar si la ausencia de un Soldado era involuntaria o si las circunstancias eran sospechosas. El estado de ausente sin permiso (AWOL) a menudo se convirtió en la designación por defecto, sin haberse realizado una averiguación de los hechos, o sin tener la debida diligencia documentada.

En forma paralela a las deficiencias en la rendición de cuentas de la unidad de los soldados, el FHIRC determinó que la Policía Militar (MP) juega un importante papel en el incumplimiento con el deber de reportar los casos de soldados desaparecidos ante

¹⁴⁸ A pesar de los datos que mostraban que durante el periodo de estudio 2018—2020 ocurrieron 50 suicidios de soldados y 11 homicidios, el Comandante de la CID del Fuerte Hood informó que el Destacamento de la CID (CID) del Fuerte Hood tan solo ha trabajado en dos casos de soldados desaparecidos en los últimos cinco años. La DCI de Fuerte Hood investiga casos de soldados desaparecidos cuando estos son reportados a la Policía Militar, a una unidad, o a una parte interesada tal como un familiar o amigo.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

esta. Ellos son los primeros en responder y cuentan con la capacidad de ingresar los datos del soldado desaparecido a las bases de datos policiales, emitir avisos de “alerta”, rastrear las pulsaciones de los teléfonos móviles bajo una orden de emergencia y llevar a cabo otra investigación inicial. El Comité encontró que la MP del Fuerte Hood y el Directorio de Servicios de Emergencia (DES) siguen la práctica de que un Soldado debe llevar 24 horas desaparecidos antes de tomar dichas medidas. Incidentalmente, esto ocurrió en el caso Guillén en el cual, a pesar de que las indicaciones inmediatas de que su ausencia eran sospechosas, la Policía Militar se negó a realizar ese tipo de acciones investigativas.¹⁴⁹

En el Fuerte Hood, la forma en que los suboficiales inicialmente manejaban las situaciones durante las primeras horas de haberse enterado de la desaparición de un Soldado dependía totalmente del conocimiento que tenía el suboficial del Soldado y de qué tan actualizada estaba la “Guía del Líder” del suboficial en cuanto a información vital como dirección/contactos, así como los contactos de la familia y amigos.¹⁵⁰ También era importante el conocimiento del suboficial sobre las actividades diarias durante las horas libres del soldado, así como la confiabilidad pasada y actual del soldado y la situación familiar, rendición de cuentas en general, salud mental y cualquier comportamiento de riesgo.

Sin ninguna guía firme, formal y objetiva, los suboficiales no tenían otra alternativa más que seguir sus propias evaluaciones y procesos subjetivos. Los suboficiales necesitarían evaluar las circunstancias para encontrar indicadores de ausencia involuntaria y determinar qué curso de acción seguir, de haber alguno, durante esas primeras horas, lo cual podría ser crucial en el caso de un soldado que estuviera en riesgo de causarse daño a sí mismo o a otros. Dada la alta incidencia de agresiones sexuales e intentos, suicidios e intentos, ausencias sin permiso (AWOL) y deserciones, y el número de soldados con problemas de salud mental, la falta de una guía fue un lapso en el liderazgo del Fuerte Hood que el FHIRC identificó.

Como marcador, los reglamentos, protocolos y procedimientos vigentes con anterioridad a la muerte del SPC Guillén se enfocaban en determinar si un soldado estaba presente para sus tareas, y de no ser así, determinar si había sido apropiada y

¹⁴⁹ Algunas de las pertenencias personales del SPC Guillén, incluyendo sus tarjetas de identificación militar y de acceso, las llaves de su automóvil y otros artículos fueron encontrados en un cuarto de armas donde ella había estado trabajando, y su automóvil todavía se encontraba en el estacionamiento de la base. Esto lo sabía el Suboficial de primera línea del SPC Guillén y fue transmitido a la PM.

¹⁵⁰ Las guías de los líderes deberían contener información vital sobre cada soldado que un suboficial supervisa.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

oportunamente identificado como: Paradero y Estado Actual de Funciones Desconocidos (DUSTWUN), Ausente sin Permiso (AWOL), o como Desertor, y asegurar que se iniciaran oportunamente los protocolos y procedimientos apropiados con el correspondiente seguimiento según la clasificación de cada caso. Las guías existentes parecían no abordar los pasos a dar y los criterios a considerar en la determinación inicial de si las circunstancias pudieran indicar que el soldado desaparecido estaba en riesgo de hacerse daño a sí mismo o a otros.

Durante las entrevistas individuales y en grupo con más de 2500 soldados, además de las entrevistas especializadas de los altos mandos del Fuerte Hood, comandantes de unidad selectos, CID, DES y las fuerzas de orden público civiles, se hizo evidente que había considerable confusión a nivel de los Suboficiales en cuanto a las medidas a tomar cuando un Soldado no se presentaba a una hora apropiada. Se identificaron varias tendencias perturbadoras. Primeramente, existía un acuerdo casi universal de que los suboficiales no conocían a sus personal de tropa lo suficientemente bien como para identificar si verdaderamente estaban desaparecidos o Ausentes sin un Permiso (AWOL). La mayoría de los suboficiales no pudieron presentar una “Guía del Líder”, cuando se les pidió hacerlo durante las entrevistas de grupo, la cual, cuando estaba actualizada, constituía una herramienta efectiva para que el suboficial recogiera y mantuviera información detallada sobre los soldados bajo su supervisión.

En segundo lugar, las entrevistas revelaron que los métodos de llevar a cabo las formaciones para la rendición de cuentas diaria variaban ampliamente, especialmente durante las fases de confinamiento por el COVID. A algunos se les permitía reportarse por medio de textos enviados desde sus dispositivos móviles, en otros casos se requería algún tipo de aplicación de video para dispositivos móviles y en otros los suboficiales exigían que los soldados se reportaran personalmente. La CID del Fuerte Hood le informó al Presidente del FHIRC que durante una investigación de una persona desaparecida un suboficial manifestó “50% de rendición de cuentas es apenas suficiente.”

También se determinó que la Policía Militar había adoptado una política de retener el uso de herramientas muy efectivas para localizar a personas desaparecidas hasta después de 24 horas pese a las circunstancias. En el caso del SPC Guillén, la Policía Militar se rehusó a (b) (7)(E) el 22 de abril, 2020 a las 0600, aproximadamente 10 horas después de que ella no se había presentado bajo

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

circunstancias sospechosas.¹⁵¹ Concluyeron que ella no estaba en ningún peligro que se supiera, a pesar de los hechos de que: a) ella había dejado las llaves de su automóvil, las llaves de su habitación en la base, su tarjeta de acceso y billetera en el cuarto de armas donde había estado trabajando; b) extrañamente, ella nunca regreso a buscar estos objetos; y (c) su automóvil todavía se encontraba en el estacionamiento de la base. No se emitió un aviso de permanecer alertas a las agencias locales de la policía, y su nombre no fue ingresado al NCIC (Centro Nacional de Información del Crimen) hasta las 23 42 horas el 24 de abril, 2020, casi 54 horas después de que ella no se presentó el 22 de abril, 2020 a las 1800. Está en claro que ninguno de estos pasos hubiera salvado la vida del SPC Guillén; sin embargo, dichos pasos pueden significar la diferencia entre la vida y la muerte en casos futuros.

Durante la visita in situ del Comité, los Miembros del FHIRC les hicieron preguntas directas a varios de los líderes con relación a este tema. Antes de retirarse del Fuerte Hood, se le entregó al Presidente del FHIRC un Protocolo para *Personas Desaparecidas/Lista de Verificación* que aborda la ausencia de dichos protocolos y procedimientos. El Presidente fue informado que este protocolo iba a ser adoptado en todo el fuerte. Estos son protocolos muy necesarios que establecen acciones obligatorias y una lista de verificación para las horas inmediatamente después de que un soldado no se ha presentado. Al emitir estos protocolos, el Comando indicó su intención de cambiar la mentalidad de aquellos involucrados en reportar e investigar los casos de personas desaparecidas en el Fuerte Hood. Esto quedó en claro a partir de la primera oración de la Lista de Verificación, la cual declara:

“Los informes de personas desaparecidas son extremadamente graves y deberían ser manejados como una investigación de homicidio hasta que las pruebas demuestren claramente lo contrario.”

La lista de verificación también requiere que se ingrese la información de la persona desaparecida de manera expedita al Centro Nacional de Información sobre el Crimen (NCIC), dentro de las dos horas, y al Sistema Nacional de Personas

¹⁵¹ (b) (7)(E)

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Desaparecidas y Personas No Identificadas (NamUs), dentro de las 24 horas.¹⁵² Adicionalmente, el propuesto *Ejercicio de Batalla del Miembro del Servicio Ausente* enumera una serie de acciones específicas inmediatas a tomar, y a ser seguidas en caso de ser necesario, por un número de acciones específicas elevadas durante la segunda hora, incluyendo acciones específicas por parte de la PM, DES, CID y Retención, asegurando que cada una de estas agencias esté involucrada desde el comienzo cuando el tiempo es crítico. El Ejercicio de Batalla además hace hincapié en la evaluación de indicadores que indican una amenaza de vida. Al concluir el período inicial de investigación, se llega a un punto en que hay que decidir si se activa un Equipo de Acción de Crisis.

La necesidad y conveniencia de la implementación de estos nuevos protocolos ya han sido probadas. Durante el tiempo en que el Panel estuvo en el Fuerte Hood, estos protocolos y acción rápida por parte del personal de Fuerte Hood localizaron a un soldado desaparecido en riesgo de causarse daño a sí mismo.

Si estos protocolos hubieran estado vigentes en el Fuerte Hood durante el periodo de revisión, esto hubiera sido suficiente para evitar que soldados sufrieran daños, como lo demostró un suicidio que se previno durante el estudio in loco.¹⁵³ Como mínimo, una respuesta inmediata a nivel de la unidad y al nivel de los primeros intervinientes hubiera perfectamente llevado a una resolución más rápida y mitigado los impactos dolorosos en ciertos casos de soldados desaparecidos. Adicionalmente, se han tomado medidas para llevar a cabo un “entrenamiento de familiarización” por un período de tiempo para exigir a los oficiales y suboficiales que conozcan a sus soldados y reconstruyan la confianza perdida. Volver a los fundamentos de cuidar de los soldados es importante por muchas razones, no menos importante de las cuales es reconocer cuando un soldado ausente puede estar en problemas.

8. HALLAZGO #8: EL ENTORNO DE DELINCUENCIA DENTRO DE LAS CIUDADES Y CONDADOS CIRCUNDANTES ES EQUIVALENTE O MÁS BAJO QUE LAS ÁREAS DE TAMAÑO SIMILAR; SIN EMBARGO,

¹⁵² NCIC y NaMus son casas de compensación de datos policiales que contienen personas desaparecidas, órdenes de arresto para fugitivos, bienes robados, historiales criminales y otros registros policiales.

¹⁵³ Este evento fue descrito durante entrevistas en grupo e individuales.

EXISTEN PROBLEMAS DE DELINCUENCIA NO ABORDADOS EN EL FUERTE HOOD DEBIDO A QUE LA BASE ESTÁ EN UNA POSTURA PLENAMENTE REACTIVA

Como parte de su Estudio del entorno de mando, el FHIRC examinó el si la percepción de que existen problemas significativos de delincuencia que enfrentan los soldados en el Fuerte Hood, tanto dentro como fuera del fuerte, es una realidad o no. La impresión creada por la intensa cobertura mediática que se enfocó en el Fuerte Hood durante y después del caso de Vanessa Guillén, fue que la delincuencia estaba fuera de control en el Fuerte Hood y en las comunidades circundantes.

Este Estudio determinó que de hecho existen temas de delincuencia no abordados en el Fuerte Hood, lo cual requiere de un análisis proactivo y acciones mitigadoras a nivel del mando. En forma similar al Hallazgo #2 arriba con respecto al alto riesgo de agresión sexual claramente identificado, el FHIRC consideró que las altas tasas de crimen en el Fuerte Hood eran un riesgo para la salud y seguridad lo cual el liderazgo sabía o debería haber sabido que existía.

El FHIRC, sin embargo, encontró además que las tasas del crimen en las ciudades y condados alrededor de Fuerte Hood son en realidad bajas en comparación a ciudades cerca de otras grandes bases del Ejército de EU y de ciudades y poblaciones de tamaño comparable en Texas y en otros lugares de EU.¹⁵⁴

La cobertura de prensa ha hecho resaltar casos de soldados desaparecidos, homicidios relacionados con soldados, y soldados detenidos por delitos de prostitución, drogas y delitos sexuales y todos ellos han estado vinculados con el Fuerte Hood. El FHIRC realizó un esfuerzo concertado para separar los hechos de la ficción. En los casos en que se identificaron problemas de delincuencia, el FHIRC intentó precisar los factores determinantes de la dinámica de estos delitos.

También hay una tasa de delitos sexuales violentos en Fuerte Hood que notablemente excedía la tasa promedio de soldados que cometen delitos sexuales

¹⁵⁴ Análisis realizado utilizando datos del 2018, al año más reciente disponible. Fuente de datos: Delitos Conocidos del Programa de Elaboración de Informes Uniformes del FBI (UCR).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

violentos en el FORSCOM, en un 30.6%, y en 75.8% para el Ejército durante los años calendario 2015-2018.¹⁵⁵

Este Hallazgo fue proporcionado por varias fuentes de información, y dependió altamente de los datos proporcionados por el Centro de Operaciones de Inteligencia Criminal de la Base del Comando de la CID (CIOC) en Quántico, Virginia, lo cual brindó una valiosa asistencia al FHIRC.¹⁵⁶ Adicionalmente, se revisaron varios centenares de documentos pertinentes, se realizaron entrevistas especializadas con personal clave a nivel del comando de Fuerte Hood dentro del Comando de la Guarnición, CID, OTJA, el 89avo Grupo de la PM, el Departamento de Servicios de Emergencia de Fuerte Hood (DES) y el liderazgo del III Cuerpo. Además, se realizó toda una serie de entrevistas con más de 25 oficiales estatales, locales y federales del orden público, Agentes Especiales, ejecutivos y fiscales que fueron identificados como partes interesadas en asuntos de criminalidad vinculados con el Fuerte Hood o con soldados asignados al fuerte; y, análisis de la base de datos ALERTS para brindar información adicional al FHIRC en la materia.

8.1 Comparación de las tasas de criminalidad: Killeen, Texas vs. Otras ciudades adyacentes a bases del Ejército.

A fin de evaluar el clima de criminalidad fuera del fuerte, el Comité examinó los datos de los Informes Uniformes de Criminalidad (UCR) y los datos del CIOC que comparaban los datos del UCR del FBI UCR relativos a las tasas de criminalidad de Killeen, Texas, que es adyacente al Fuerte Hood, con las tasas de criminalidad de otras grandes bases del Ejército para el 2018.

Los resultados fueron sorprendentes. De las ocho ciudades examinadas, Killeen se encontraba por debajo en la mayoría de las categorías (en séptimo lugar por Asalto Agravado, sexto lugar por Delito Violento y Delito contra la Propiedad, quinto lugar por Asesinato y Homicidio Culposo, cuarto lugar por robo), con la excepción de violaciones en lo cual Killeen ocupaba el tercer lugar. Cuando se comparó al Fuerte Hood (*dentro de la base únicamente*) y Killeen, Texas con otras ciudades de tamaño similar en Texas, el Fuerte Hood tenía la tasa de criminalidad más baja, por 100,000, de delitos

¹⁵⁵ Comparación de la Criminalidad por Año Calendario en Fuerte Hood – Tasas de Criminalidad de los soldados proporcionadas por CIOC.

¹⁵⁶ El Comando de la CID destacó a un Analista Supervisor para apoyar al FHIRC, quien accedió a las bases de datos, realizó análisis y coordinó con fuentes del CIOC en Quántico, Virginia.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

violentos, y la segunda después de la más baja de violaciones. Killeen ocupaba el sexto lugar por Delitos Violentos y cuarto lugar por violaciones.¹⁵⁷ Las bases militares son esencialmente grandes comunidades cerradas, de forma que una comparación de las tasas de criminalidad en un fuerte como el Fuerte Hood con jurisdicciones civiles no es útil.¹⁵⁸

Jurisdicción	Población	Delito Violento	Homicidio & Homicidio No Culposo	Violación	Robo	Asalto Agravado	Delito a la Propiedad
Killeen, TX	148,007	577	7	117	146	307	3,366
Tasa por 100,000		389.8	4.7	79.1	98.6	207.4	2,274.2
El Paso, TX	688,442	2,554	24	405	376	1,750	10,391
Tasa por 100,000		370.98	3.5	58.8	54.6	254.2	1,509.4
Fayetteville, NC	210,117	1,549	19	79	228	1,223	6,742
Tasa por 100,000		737.2	9.0	37.6	108.5	582.1	3,208.7
Clarksville, TN	156,264	1,078	20	108	129	826	4551
Tasa por 100,000		689.9	12.8	69.1	82.6	528.6	2,912.4
Colorado Sp., CO	471,124	2,705	34	543	525	1,605	16,236
Tasa por 100,000		574.2	7.2	115.3	111.4	340.7	3,446.2
Watertown, NY	25,525	175	0	65	19	91	911
Tasa por 100,000		685.6	0	254.7	74.4	356.5	3,569.1
Junction City, KS	22,875	51	2	6	5	38	197
Tasa por 100,000		223.0	8.7	26.2	21.9	166.1	861.2
Hinesville, GA	33,163	147	1	8	33	105	1,204
Tasa por 100,000		443.3	3.0	24.1	99.5	316.6	3,630.6

Figura 29: Comparación del Informe Uniforme del FBI de Bases del Ejército de EU de jurisdicciones seleccionadas¹⁵⁹

De hecho, Killeen y otras áreas cerca del Fuerte Hood no son áreas extraordinariamente altas en criminalidad. Ver Figura 30 abajo.

¹⁵⁷ Cuadro del CIOC: Comparación de Fuerte Hood con el Informe Uniforme de Criminalidad 2018.

¹⁵⁸ Informes Uniformes del FBI proporcionados por el Departamento de Seguridad Pública de Texas

¹⁵⁹ Proporcionado por CIOC.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

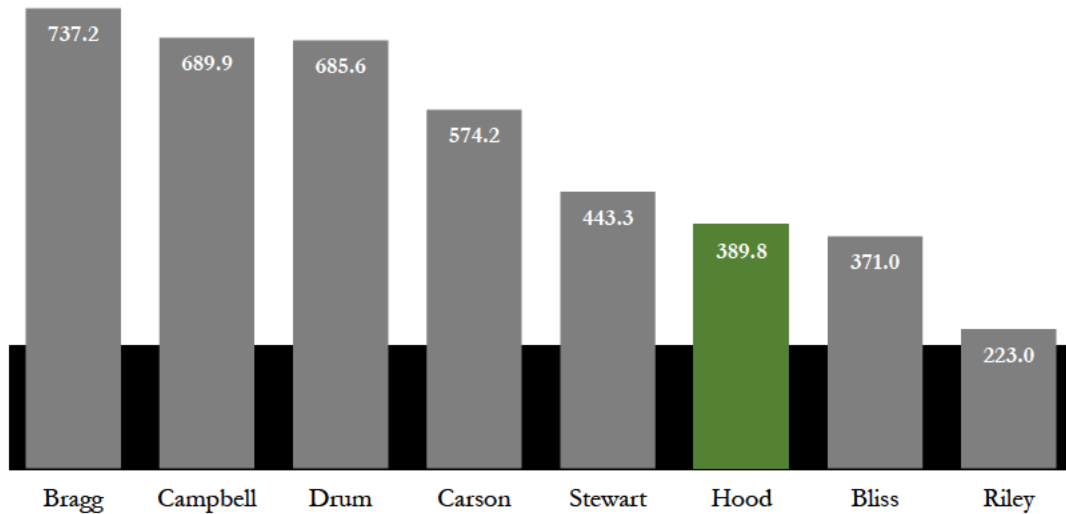


Figura 30: Tasa de Delito Violento por 100,000 cerca de Bases Divisionales (2018)

Existen, sin embargo, explicaciones lógicas de la percepción de que los soldados eran blancos fáciles del crimen o de que se mezclaban con maleantes de las ciudades alrededor de la base. Estas ciudades incluyen grandes números de soldados de la base del Fuerte Hood, familiares del personal militar, así como soldados retirados y soldados involuntariamente separados del Ejército durante su permanencia en el Fuerte Hood. El área es conocida por ser amigable con los militares y se jacta de tener un costo de vida bajo el cual la hace atractiva a los soldados en funciones activas y soldados retirados. De hecho, hay 19,868 soldados de servicio activo que viven en las comunidades que rodean al Fuerte Hood. Adicionalmente, hay 37,021 familiares del personal militar que viven con ellos.

En Killeen, Texas, la comunidad más populosa, la cual está ubicada justo afuera de las dos entradas principales de Fuerte Hood, hay un total de 11,002 Soldados de servicio activo y 20,501 familiares que viven dentro de los límites municipales. Esto constituye 21% de los 148, 007 residentes de Killeen. Por otra parte, los Jefes de Policía y Sheriffs del área informaron que los soldados asignados al fuerte pasan mucho de su tiempo libre y de diversión en las comunidades aledañas, con frecuencia hasta altas horas de la noche. Ellos opinaban que las horas, los lugares y las actividades en las que estaban los hacían vulnerables a ser víctimas del crimen.

De acuerdo al Jefe de Policía del Departamento de Policía de Killeen, las asignaciones de vivienda que recibe el personal enlistado con frecuencia los obliga a arrendar “unidades cuádruplex u óctuplex” las cuales son unidades de vivienda

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

conectada de alta densidad ubicadas en barrios de viviendas subvencionadas prevalentes en Killeen. De acuerdo al Jefe de la Policía, estas son áreas de alta criminalidad, las cuales se han convertido en enjambres de actividad criminal tal como la de drogas, violencia doméstica y delitos del vicio. El Jefe de Policía ha sido directo en comunicar que la densidad y la configuración de esos barrios son un caldo de cultivo del crimen.

Incluso con los índices de criminalidad relativamente bajos dentro de la ciudad hay una gran población de soldados y miembros de la familia del ejército que potencialmente podrían ser víctimas de todos los crímenes que ocurren en la ciudad. Más soldados en la población equivalen a más víctimas de soldados según los jefes de policía de la zona que se consideran partes interesadas junto con Fuerte Hood porque se han encontrado con muchos soldados y sujetos víctimas en sus jurisdicciones.

Incluso con esta gran población de soldados, la percepción de que la victimización de Soldados es una epidemia no está sustentada por los datos empíricos. Por ejemplo, se esperaría que la tasa de asalto agravado de Killeen de 207 por 100,000 produjera aproximadamente 42 asaltos de Soldados o dependientes por año. Para ayudar en nuestro análisis, el CIOC, HQ USACIDC proporcionaron datos de criminalidad extraídos del Sistema de datos ALERTS del Ejército sobre el número de soldados víctimas en incidentes fuera de la base. Los datos proporcionados por ellos muestran que hubo sólo 4 asaltos agravados reportados a la CID los cuales involucraron a soldados víctimas fuera de la base en el Año Fiscal 2018; 4 en 2019 y 5 en 2020. En comparación, en la base hubo denuncias de 9 víctimas de asalto agravado en 2018, 32 en 2019, y 31 en 2020.

El Comando de la CID advirtió que los soldados víctimas fuera del fuerte no son contados correctamente y no son rastreados rutinariamente por la CID de Fuerte Hood. El DES mantiene un registro cronológico diario de la actividad policial conocida como un "blotter" e investiga a las agencias policiales locales para ver si algún soldado fue admitido en cárceles locales; sin embargo, fuera de los contactos policiales, la CID del Fuerte Hood, y fuentes del DES coincidieron en que muchas de las detenciones de los soldados "caen a través de las grietas". Las fuerzas federales, estatales y locales del orden público y los fiscales advirtieron que esto obedece en parte a la falta de conectividad estrecha entre las comunidades circundantes y la CID del Fuerte Hood. Sin embargo, citaron una buena relación de trabajo con DES lo cual se debió principalmente a los esfuerzos del Director Adjunto Interino del DES quien ha estado destacado en el Fuerte Hood durante un período significativo de tiempo y quien representó la única continuidad real entre las fuerzas del orden externas y el Fuerte Hood debido a las transferencias constantes y "rotaciones" de la CID del Fuerte Hood y del liderazgo del Fuerte Hood.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Este análisis notó que, a diferencia de otras grandes bases, el Fuerte Hood no tiene un Memorando de Entendimiento que rijan la cooperación con las jurisdicciones circundantes de la policía local. No hubo recientes Memorandos de Entendimiento entre los Abogados Distritales locales de los Condados de Bell y Coryell con respecto a los asuntos de traslape jurisdiccional sobre los soldados sujetos y víctimas. El KPD (Departamento de Policía de Killeen) presentó a la CID una solicitud detallada de un Memorando de Entendimiento y de una presencia de la CID incorporada al KPD; sin embargo, no se dio dicho Memorando. Fue alarmante escuchar de parte del Jefe de Policía del KPD que él nunca había conocido a sus contrapartes de la CID, aparte de un encuentro pasajero en la conferencia de prensa con respecto al caso de Vanessa Guillén.

A pesar de las percepciones construidas por los medios, los datos y los insumos colectivos de las jurisdicciones circundantes y los datos del CIOC parecen indicar que los soldados no son victimizados fuera del fuerte más que los residentes civiles y, de hecho, las tasas de criminalidad afuera de la base son relativamente bajas. Abajo se presenta un cuadro proporcionado por el CIOC que muestra las cifras de Soldados víctimas afuera del Fuerte Hood:

Crime Types/Subtypes / Subtypes Grouped	Fort Hood Soldier Victims for FY18 FY20 by On/Off Post (All Offense Findings by Most Serious Offense in the LER)											
	FY18			FY19			FY20			Grand Total		
	Off Post	On Post	Total	Off Post	On Post	Total	Off Post	On Post	Total	Off Post	On Post	Total
Violent Felony	49	78	127	45	88	133	64	78	142	158	244	402
Homicide	1	2	3	1	3	4	2	2	4	4	7	11
Murder				1		1	2	1	3	3	1	4
Voluntary Manslaughter	1		1								1	1
Involuntary Manslaughter				1	1	2				0	1	1
Negligent Homicide				1	1	2				0	1	1
Attempted Murder		2	2	1	1	2	1	1	2	0	4	4
Sex Crimes	45	50	104	40	40	80	57	44	101	142	152	294
Rape and Attempts	10	9	19	10	9	19	6	4	10	26	22	48
Sexual Assault and Attempts	35	48	83	30	39	69	51	40	91	116	127	243
Forcible Sodomy		2	2		1	1				0	3	3
Aggravated Assault	3	0	3	4	32	36	5	31	36	12	72	84
Kidnapping		2	2		1	1				0	3	3
Robbery		6	6		3	3		1	1	0	10	10
Non Violent Felony	44	500	544	38	520	558	38	440	478	120	1,460	1,580
Drug Crime					1	1				0	1	1
Failure to Obey General Order					2	2		1	1	0	3	3
Larceny	0	203	212	6	244	250	8	155	163	23	802	625
Larceny - Government Property/Funds		24	24	7	32	39	1	23	24	2	79	81
Larceny - Private Property/Funds	0	179	188	5	212	217	7	132	139	21	523	544
Other Sex Crimes	20	60	80	13	47	60	15	61	78	48	168	216
Other Non-Violent Felonies	15	237	252	19	228	245	15	223	238	48	688	735
Misdemeanor	29	204	233	20	195	215	25	185	210	74	584	658
Traffic Violations		2	2	1	10	11		3	3	1	15	16
Assault and Battery	8	168	176	5	148	153	3	150	153	16	464	480
Drunk and Disorderly					2	2				0	2	2
Drunk Driving without Personal Injury								1	1	0	1	1
Family Abuse	1		1		1	1		1	1	1	2	3
Other Misdemeanors	20	34	54	14	36	50	22	30	52	56	100	156
Other	19	7	26	12	7	19	14	7	21	45	21	66
Other - Accidental Death	2	1	3	3	1	4	4	2	6	9	4	13
Other - Attempted Suicide		1	1							0	1	1
Other - Death By Natural Causes	1	1	2		1	1	1	1	2	2	4	4
Other - Missing Persons								1	1	0	1	1
Other - Suicide	12	4	16	8	5	13	8	2	10	28	11	39
Other - Undetermined Manner of Death	4		4	1	1	2	1	2	3	6	2	8
Grand Total	141	789	930	115	810	925	141	710	851	397	2,309	2,706

Figura 31: Soldados víctimas en el Fuerte Hood para los Años Fiscales 2018-2020 en/fuera del Fuerte

Las fuerzas del orden estatales, locales y federales informaron que mientras que las tasas de criminalidad son comparativamente bajas, se pueden encontrar fácilmente

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

drogas y vicios en Killeen y las ciudades y condados circundantes para los soldados que van en busca de tales actividades ilícitas. Parte del crimen es impulsado por un próspero comercio de cannabis legalmente comprado o desviado de Colorado, California y/u otros estados donde se ha legalizado la venta y el cultivo de cannabis. Estos profesionales de la aplicación de la ley convinieron en que el comercio de drogas aumenta el número de incidentes de delitos, tales como robos y estafas para conseguir drogas, delitos cometidos para obtener dinero para las drogas; y los delitos cometidos para seguir impulsando el tráfico ilícito de drogas. Los mercados negros de cualquier tipo invitan al crimen, algunos de los cuales, especialmente las compras de drogas y el consumo de drogas, inevitablemente tendrán sus efectos sobre Fuerte Hood o impactarán a sus soldados.

Ejecutivos policiales en las ciudades cerca al Fuerte Hood citaron altos niveles de violencia doméstica, lo cual contribuyó a una gran proporción de los incidentes delictivos, especialmente en Killeen. Fuentes externas de las fuerzas del orden público anotaron que la mayoría de sus incidentes domésticos estaban relacionados con el alcohol y las drogas. Ambos hábitos son costosos, drenan los recursos de la familia, nublan su juicio, y causan disturbios familiares.

Otras observaciones notables de estos contactos fueron que muchos soldados que se separan voluntariamente de las fuerzas militares se quedan en Killeen o gravitan hacia Killeen y las ciudades circundantes después de separarse de otras bases del Ejército debido a su ambiente amigable con los militares. (*Ver discusión del homicidio de SPC Delacruz abajo*). Además, observaron que hay un gran número de hogares militares destruidos en los cuales ambos padres separados/divorciados y sus hijos viven en el área afuera de la base, dando lugar a disputas domésticas. Este fue el caso en el homicidio fuera del fuerte de Freddie Delacruz.

A pesar de que ha habido considerable publicidad con respecto a los recientes homicidios y suicidios de Soldados, no se presentaron pruebas de que un repunte inusual de la criminalidad en las comunidades circundantes fuera el determinante exclusivo de estos trágicos sucesos.

El Fuerte Hood tuvo el segundo número más alto de intentos de suicidio por un amplio margen comparado con otras bases divisionales que tenían el tercero y cuarto número más alto de delitos. También tuvo la tercera tasa más alta de suicidio entre el personal de tropa para su primer periodo y que habían entrado en funciones entre 2015

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

y 2019.¹⁶⁰ Sin embargo, debido a que la decisión de reportar intentos de suicidio como delito puede diferir entre comandos, estas tasas podrían reflejar diferencias en las políticas y su aplicación, en lugar de indicar una mayor prevalencia.

La CID del Fuerte Hood investigó cada incidente de suicidio en el fuerte que involucró a un Soldado del Fuerte Hood durante el periodo de estudio 2018 to 2020. Los suicidios que ocurrieron fuera del fuerte fueron investigados por las agencias del orden público correspondientes y monitoreados por la CID, lo que significa que ellos “coordinaron” con la investigación y poblaron los archivos de investigación de la CID con cualquiera de los informes que la jurisdicción local estaba dispuesta a proporcionarles. De los 53 casos de suicidio registrados entre los Años Fiscales 2018 y agosto 2020, un total ocurrió fuera del fuerte y en general estos archivos de la CID fueron limitados.

Durante el estudio *in situ*, los asistentes del FHIRC revisaron los archivos de homicidios del CID relacionados con soldados destacados en el Fuerte Hood. No hubo pruebas de que los suicidios fueron causados por fuerzas ajenas al fuerte. Las motivaciones de los suicidios que pudieron ser colegidos de los archivos mostraron ser problemas domésticos, problemas de salud mental, o en tres casos, cargos criminales o medidas disciplinarias militares pendientes.

Este análisis también estudió todos los casos de homicidio entre 2018 and 2020 que involucraban a víctimas soldados del Fuerte Hood. Los homicidios en la base eran raros y la CID tan sólo ha investigado 2 casos de personas desaparecidas en los últimos 5 años. Ocurrieron sólo 2 muertes que se originaron en el fuerte en 2020, ambas tuvieron que ver con el caso Guillén. Los casos de Guillén y Robinson aún están bajo investigación, y el enjuiciamiento está pendiente; por lo tanto, no se presentan conclusiones sobre estos casos en este informe.

La Comisión también estudió los homicidios fuera del fuerte durante el mismo periodo, incluyendo:

1. PV2 Gregory Scott Morales – Desapareció el 19 de agosto 2019; los restos fueron descubiertos en un campo en Killeen el 19 de junio 2020. La investigación del Departamento de Policía de Killeen PD y del CID del Ejército están pendientes, sospecha de juego sucio, causa de muerte pendiente/ no revelada.

¹⁶⁰ Análisis realizado entre los Soldados del primer periodo llegados a sus funciones entre 2015 y 2019. Fuente de datos: Administrative personnel data merged with Army Law Enforcement Reporting Tracking System (ALERTS) and Defense Casualty Analysis System (DCAS).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

2. Shelby Tyler Jones – Murió por impacto de bala el 1 de marzo 2020; al Soldado le dispararon afuera de un club de striptease en Killeen. La investigación del Departamento de Policía de Killeen presentada ante el Gran Jurado. El fiscal declinó procesar.
3. SPC Freddy Delacruz Jr. – Murió por impacto de bala el 14 de marzo 2020; al soldado le dispararon durante un homicidio triple en un complejo de apartamentos en Killeen. El Estado dictó una orden de pena capital por asesinato a Barnard Morrow, un soldado que fue dado de baja del Ejército y sirvió en la misma unidad que Delacruz.
4. Ex-Soldado de Fuerte Hood, Michael Steven Wardrobe – Murió por impacto de bala el 23 de marzo 2020; al ex-soldado le dispararon durante una disputa con el actual SPC Jovino Jamel Roy de Fuerte Hood– Murió en una residencia de Killeen. El motivo del altercado permanece desconocido.
5. PFC Brandon Scott Rosecrans – Murió por impacto de bala el 18 de mayo 2020; el soldado fue encontrado muerto en Harker Heights y su vehículo fue descubierto quemado a varias millas de distancia. Los documentos de la Corte indicaron que el homicidio ocurrió por un desacuerdo sobre la venta de una pistola.

Estos casos ocurrieron en dos ciudades diferentes e involucraron hechos disímiles. El FHIRC no pudo discernir ningún patrón o encontrar pruebas para sustentar una conclusión de que los homicidios eran causados por una oleada anormal de crimen en las áreas circundantes del fuerte, o de que los soldados hubieran sido singularizados en estos homicidios.

En resumen, existen pruebas confiables de que las tasas de criminalidad son bajas en Killeen y muy bajas en otras ciudades y condados alrededor de Fuerte Hood.¹⁶¹ Los soldados visitan y viven en áreas donde ocurren la mayoría de los crímenes en Killeen.¹⁶² Con base a los datos disponibles, el FHIRC no pudo concluir que Killeen y

¹⁶¹ Esto incluye a los Condados de Bell, Coryell, Copperas Cove, Belton, Gatesville, Harker Heights, Temple y Lampasas.

¹⁶² Estos lugares podrían ser declarados fuera de los límites por parte del Comando de Ford Hood, que expresaba una renuencia a hacerlo debido a los engorrosos procedimientos que implicaría. La instalación debe utilizar una Junta de Control Disciplinario de las Fuerzas Armadas, gobernada por AR 190-24, para colocar un establecimiento fuera de lugar fuera de los límites. Además de los requisitos de procedimiento, el reglamento establece que "al iniciar la acción de los AFDCB, los comandantes de instalación intentarán corregir las condiciones o situaciones adversas mediante la asistencia de líderes o funcionarios cívicos". Como se menciona en el Hallazgo #6, las relaciones comunitarias no son actualmente una prioridad de la instalación.

las comunidades circundantes estaban impulsando las tasas de delincuencia en el Fuerte Hood.

8.2. Las tasas de criminalidad en el Fuerte Hood son altas en comparación a otras bases, FORSCOM, y el Ejército.

Al analizar el clima de delincuencia en el Fuerte Hood, el FHIRC examinó datos proporcionados por el CIOC titulados *Fuerte Hood CY 2015 – 2019 Comparación de Criminalidad*. Los datos proporcionaron las tasas de soldados infractores, como se muestra en la referencia anterior, en la cual se comparan las tasas promedio del crimen en el Fuerte Hood, en varias categorías, directamente con las de FORSCOM. Usando datos de este cuadro, el equipo de apoyo del FHIRC creó un nuevo cuadro que agregó también las comparaciones con el Ejército.¹⁶³ La evaluación de estos datos ofreció un mejor método para evaluar los problemas que enfrenta el Fuerte Hood, lo cual proporcionó un contexto importante.

Este estudio determinó que los delitos sexuales violentos y otros delitos sexuales, delitos graves violentos, asaltos con lesiones, infracciones de drogas, ebriedad y conductas desordenadas bajo los efectos del alcohol, hurtos y otros delitos menores, deserciones y Ausencia sin Permiso (AWOL) eran todos más altos en el Fuerte Hood comparado con los promedios en FORSCOM para el periodo 2016 a 2020. Esta información es presentada en el siguiente cuadro en la Figura 32.

¹⁶³ FORSCOM tiene más soldados a diferencia del Ejército en general el cual incluye a una considerable población civil.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Comparación del Crimen en Fuerte Hood (FORSCOM y todo el Ejército): AC2015 - Junio AC 2020-Soldados Infractores						
Tipos de Delitos & Categorías (Tasa por 100,000 Soldados en Servicio Activo)	Promedio para el AC 2015-2019			AC 15-19 Fuerte Hood Tasas Promedio de Soldados Infractores comparadas con FORSCOM & EJÉRCITO		
	Fuerte Hood	FORSCOM	Ejército	Fuerte Hood comparado a FORSCOM	FORSCOM comparado al Ejército	Fuerte Hood comparado al Ejército
Delito grave violento	376	338	236	11.2%	43.1%	59.3%
Delitos sexuales violentos	232	177	132	30.6%	34.8%	75.8%
Violaciones & Intentos	62	56	39	10.7%	43.6%	59.0%
Agresión sexual & Intentos	180	128	97	40.6	32.0%	85.6%
Otros delitos sexuales	197	168	158	17.4%	6.1%	24.7%
Deserción	202	123	85	64.0%	44.5%	137.6%
AWOL	434	313	180	38.7%	73.9%	141.0%
Asaltos con lesiones	718	713	552	0.7%	29.1%	30.1%
Delitos por drogas	1,513	1,271	803	19.0%	58.3%	88.4%
Ebriedad & Conducta desordenada	289	274	220	5.2%	24.9%	31.4%
Hurto	46	41	32	13.1%	25.5%	43.8%
Hurto: Propiedad/Fondos Privados	26	16	13	66.8%	16.0%	100.0%
Otros delitos menores	876	768	584	14.0%	31.6%	50.0%

Figura 32: El Rojo indica el porcentaje en que la tasa de criminalidad del Fuerte Hood supera a FORSCOM, FORSCOM supera al Ejército, y el Fuerte Hood supera al Ejército.

Este cuadro ilustra dramáticamente los problemas de delitos más graves que enfrenta el Fuerte Hood y el grado hasta el cual las tasas de criminalidad en estos delitos graves en el Fuerte Hood superan las tasas de criminalidad encontradas en FORSCOM y a través de todo el Ejército. El FHIRC determinó que una comparación del Fuerte Hood con Instalaciones similares del Ejército, con el Ejército como un todo, y con la comunidad del Ejército – no con la comunidad civil alrededor, ofrece una mejor

identificación y comprensión de la magnitud del problema de criminalidad que enfrenta el Fuerte Hood.

Estos datos también ayudaron al Comité a intentar identificar los factores que ocasionaban o contribuían al problema de la criminalidad y a recomendar medidas que se pueden tomar para reducir la gravedad de los problemas de criminalidad que enfrentan el Fuerte Hood y sus Soldados más vulnerables.

8.3. Resultados de la Encuesta del FHIRC

Además, de importancia para el FHIRC fueron los resultados de las respuestas de la Encuesta del FHIRC a la pregunta 16: "Tengo razones para creer que las personas en mi lugar de trabajo han estado participando en actividades delictivas." Más del 10% (3.593) del total de encuestados en el Fuerte respondieron afirmando que sí a esta pregunta. En todas las filas de los enlistados, los suboficiales de menor rango y los oficiales de grado de la compañía estuvieron de acuerdo el doble de veces más que otros rangos. (En particular, los miembros de la 1CD, 3CR y 13ESC están de acuerdo con esta declaración en 2-3 veces la tasa de otras unidades del III Cuerpo.)

Igualmente importantes fueron los resultados de las preguntas 17 de la encuesta del FHIRC: "*Me preocupa lo que sucede después de las horas de servicio en Fuerte Hood*" y 18: "*Las leyes y reglamentos no siempre se aplican en mi unidad.*" Un alarmante 50% de los hombres y el 66% de las mujeres encuestadas respondieron afirmativamente a la pregunta 17 para un total de 16, 228 encuestados, y el 30% de todos los encuestados estuvieron de acuerdo con el número 18 para un total de 9.202 encuestados. Estos resultados hablan mucho con respecto a la dinámica del crimen en el Fuerte Hood.

8.4. El Fuerte Hood ha experimentado una tasa y números históricamente altos de incidentes de agresión sexual

De acuerdo a un reportaje de *Stars and Stripes*,¹⁶⁴ el Pentágono informó que el Fuerte Hood tenía el mayor número de agresiones sexuales de cualquier base del Ejército entre 2013 y 2016 y el segundo más alto de cualquier instalación militar estadounidense del mundo. Esta situación parecería continuar sin cambio significativo de acuerdo a los datos más recientes. Esto es sustentado por datos que muestran que entre 2015 y 2019, el Fuerte Hood tenía la tasa de delitos sexuales substanciados más

¹⁶⁴ *Stars and Stripes* es un diario militar estadounidense que informa independientemente sobre asuntos relacionados con los miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos y sus comunidades.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

elevada entre personal de tropa en su primer periodo que cualquier otro fuerte divisional.¹⁶⁵

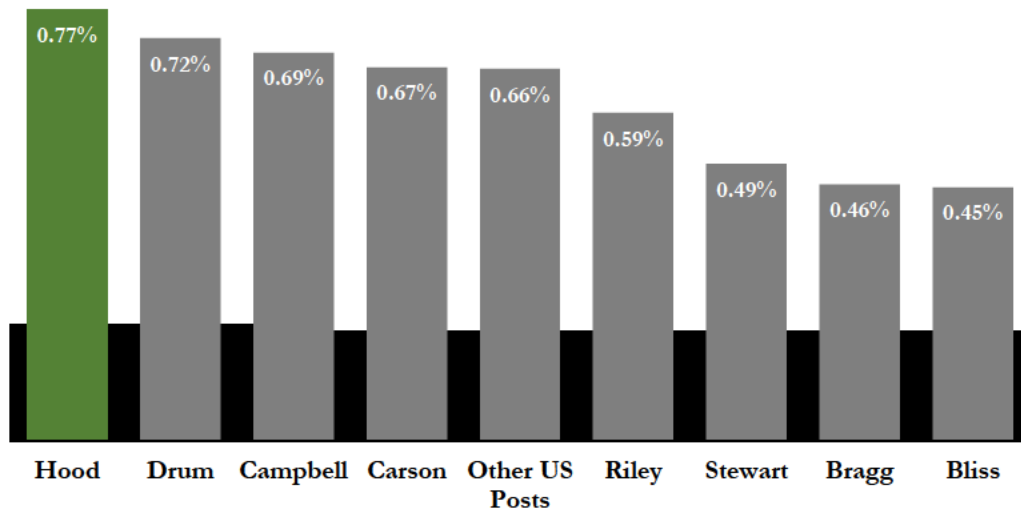


Figura 33: Porcentaje de Soldados alistados en el primer periodo con delitos sexuales substanciados

Los análisis adicionales muestran que, de los fuertes divisionales, el Fuerte Hood tiene las tasas de agresiones sexuales denunciadas más altas, en y fuera de la base, (casos de informes no restringidos únicamente) entre los soldados en su primer periodo. Esto es cierto para tanto hombres como mujeres en cuanto a las tasas de denuncias de agresiones sexuales en la instalación.¹⁶⁶

¹⁶⁵ Análisis de las tasas de delitos substanciados entre el personal de tropa en el primer periodo que llegaron a su estación de servicio entre 2015 y 2019 durante la duración de su asignación. Fuente de datos: Los datos del personal administrativo combinados con los del CID y la PM encontraron casos de la base de datos del Sistema de Seguimiento de Informes de Aplicación de la Ley del Ejército (ALERTS)

¹⁶⁶ Análisis de denuncias de agresión sexual irrestrictas a nivel de la víctima entre el personal de tropa en su primer periodo que llegaron a su estación de servicio durante el periodo que abarcaba su asignación entre 2015 y 2019. Fuente de los datos: Datos del personal administrativo fusionados con la Base de Datos de la Defensa de Incidentes de agresión sexual (DSAID) sobre denuncias irrestrictas de agresión sexual (casos cerrados únicamente). Nota: Los informes se pueden hacer en cualquier lugar militar y no sólo en el lugar donde ocurrió el incidente; por lo tanto, estos datos de notificación representan la ubicación del coordinador de respuesta a agresiones sexuales actualmente responsable de la gestión del caso de la víctima. Los informes de agresión sexual sin restricciones probablemente subestiman la prevalencia real (es decir, el número de soldados que sufren una agresión sexual, según lo estimado por encuestas científicas). Además, las tasas de presentación de informes difieren según el género (las mujeres reportan a tasas más altas que los hombres) y por instalación. Diferentes tasas de presentación de informes en todas las instalaciones pueden reflejar una multitud de factores que hacen que la verdadera tasa de criminalidad subyacente sea difícil de descubrir. En la medida en que se cree que estos factores difieren entre instalaciones, las comparaciones de tasas de notificación deben interpretarse con precaución.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

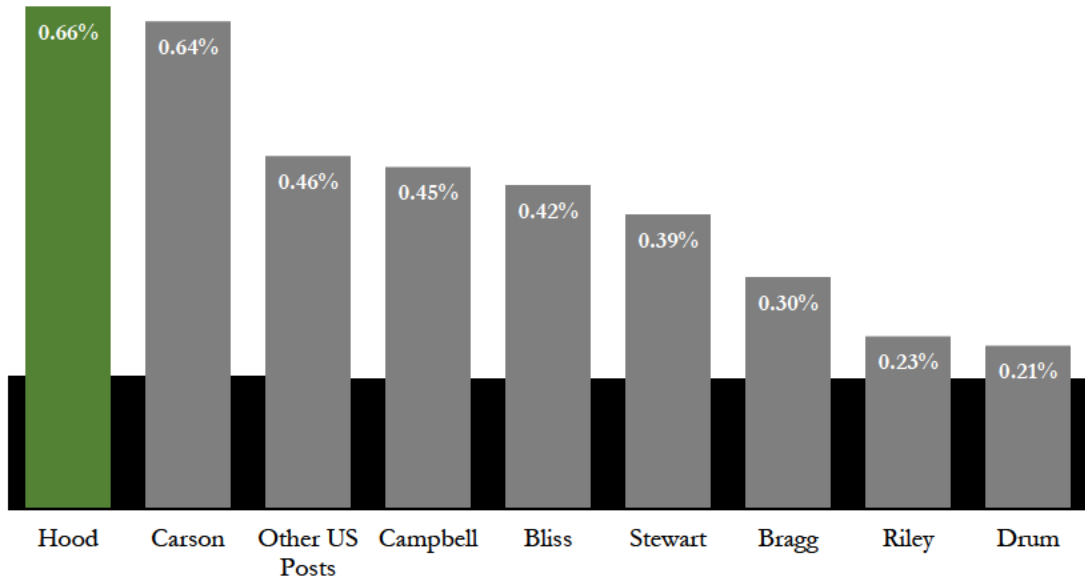


Figura 34: Porcentaje de Poblacion en el Fuerte que denunció Agresiones Sexuales en la Instalación

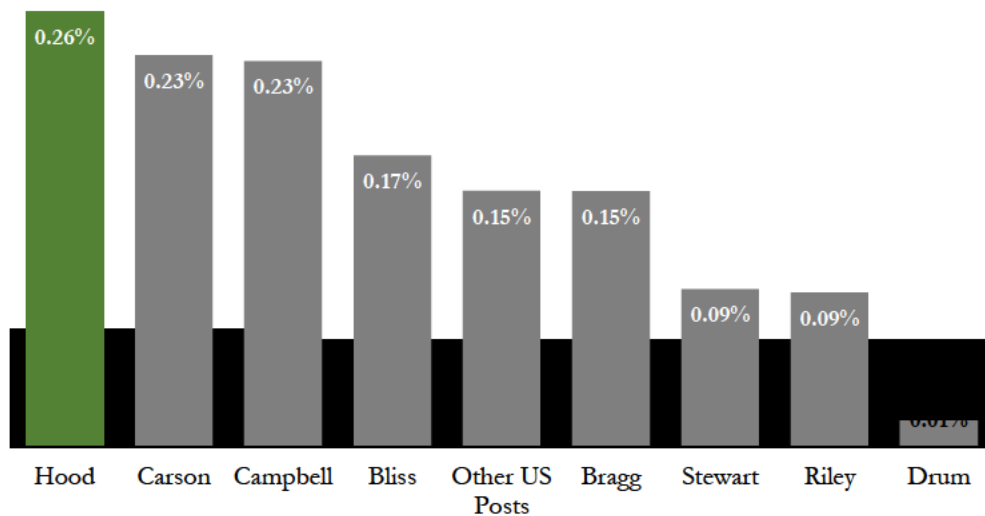


Figura 35: Porcentaje de Poblacion en el Fuerte que denunció agresiones sexuales en la Instalación

El análisis reveló además que las denuncias a través de informes no restringidos de las agresiones sexuales probablemente subestiman la prevalencia (número de

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

soldados que experimentan agresión sexual, calculado por las encuestas científicas). Al comparar las tasas de prevalencia de las agresiones sexuales denunciadas en el año fiscal 2018, DoD SAPRO encontró que solamente aproximadamente 38% de los miembros del servicio victimizados en el Ejército denuncian su agresión sexual.¹⁶⁷

En general, menos del uno por ciento (0.66%) de los soldados en su primer periodo en el Fuerte Hood denunció una agresión sexual, irrestricta, dentro de la base durante su primera asignación (3.16% de mujeres y 0.16% de hombres). Estas tasas son más altas que en otras bases divisionales. Por otra parte, las tasas de las denuncias de agresión sexual en el Fuerte Hood son estadísticamente más elevadas que las tasas promedio de denuncias en otras bases divisionales (0.44% global, 2.30% para las mujeres, y 0.11% para los hombres) tanto sin como con controles.¹⁶⁸

Aún más inquietante, entre los soldados con el rango de Sargento a Sargento Mayor (E5 y E8), el Fuerte Hood presenta tasas de delitos mayores no violentos más altas cuando se les compara a bases similares. Aunque no presentan una diferencia estadística a los de otros fuertes divisionales, los delitos sexuales y de Ausencias sin Permiso (AWOL) son aún altos.¹⁶⁹ Esta información fue corroborada a través de entrevistas grupales e individuales realizadas por el FHIRC. Muchos de los entrevistados señalaron que los suboficiales eran los peores infractores de los delitos de agresión sexual y acoso sexual.

Los datos más recientes para los primeros seis meses del año fiscal 2020 muestran que las tasas globales de delitos mayores no violentos en el Fuerte Hood disminuyeron en 12.8 % en comparación a FORSCOM; sin embargo, las tasas de Homicidio, Asesinato e Intento de Asesinato en el Fuerte Hood eran más altas que las de FORSCOM. Las tasas de delitos sexuales violentos en el Fuerte Hood disminuyeron en comparación a FORSCOM, pero la tasa de otros delitos sexuales aumento en comparación a FORSCOM. En el año fiscal 2020, el Fuerte Hood continuó presentando índices más altos de Deserción, AWOL, Delitos por Drogas, y Hurto.

¹⁶⁷ Ver *Informe Anual sobre Agresiones Sexuales DoD 2018*.

¹⁶⁸ Análisis de denuncias irrestrictas de agresión sexual entre soldados del primer periodo. Fuente de datos: Datos del personal administrativo fusionados con la Base de Datos de Defensa sobre Incidentes de Agresión Sexual (DSAID) de las denuncias irrestrictas de agresión sexual a nivel de la víctima. (casos cerrados solamente)

¹⁶⁹ Análisis realizado de las tasas de delitos substanciados entre Soldados E-5 a E-8 que comenzaron una nueva asignación entre 2015 y 2018 (inclusivo). Fuente de datos: Datos del personal administrativo fusionados con los datos del CID y la PM tomados de la base de datos del Sistema de Seguimiento de Informes de las Fuerzas del Orden Público. (ALERTS).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Comparación del Crimen en el Fuerte Hood (FORSCOM y el Ejército como un todo) AF 2020-Soldados Infractores					
Tipos & Categorías de Delitos (Tasa por 100,000 Soldados del Servicio Activo)	CY2020				
	Fuerte Hood	FORSCOM	Ejército	Fuerte Hood en comparación a FORSCOM	Fuerte Hood comparado con Ejército
Delito grave violento	197	226	156	-12.8%	26.3%
Homicidio	11	10	6	10.0%	83.3%
Asesinato	8	6	4	33.3%	100.0%
Intento de Asesinato	3	2	1	50.0%	200.0%
Delitos sexuales violentos	123	130	93	-5.4%	32.3%
Violaciones e Intentos	22	26	21	-15.4%	4.8%
Agresiones sexuales e Intentos	101	107	75	-5.6%	34.7%
Otros delitos sexuales	99	88	82	12.5%	20.7%
Deserción	66	43	34	53.5%	94.1%
AWOL	200	149	91	34.2%	120.0%
Agresión con lesiones	194	291	223		
Delitos por Drogas	1,013	766	463	32.2%	118.8%
Ebriedad y Conducta Desordenada	112	138	87	-18.8%	28.7%
Conducir en Estado de Embriaguez con Lesión Personal	27	20	10	170.0%	197.0%
Hurto	19	12	8	58.3%	137.5%
Hurto: Propiedad/Fondos Gubernamentales	16	8	5	100.0%	220.0%

Figura 36: **ROJO** indica el porcentaje más alto que. **VERDE** indica el porcentaje menor que.

8.5. Comparación de las Tasas de Criminalidad del Fuerte Hood vs Fort Bragg & JBLM

En una hoja de datos del Fuerte Hood, con fecha de agosto 2020, proporcionada por CIOC, USCIDC, se hace una comparación entre Fuerte Hood, Fort Bragg, y JBLM para los años calendario 2018, 2019, 2020, y para los años calendario 2015–2019, basado en la comparación de las tasas de delincuencia normalizadas de la población por 100,000

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

soldados.¹⁷⁰ El cuadro de abajo ilustra las áreas del crimen en las que las tasas de criminalidad del Fuerte Hood superaron las tasas de criminalidad de Fort Bragg y JBLM, las cuales se resaltan en azul y rojo. Para los años calendario 2015–2019, con la excepción de Violaciones e Intentos y Sodomía a la fuerza, las tasas promedio de criminalidad de Fuerte Hood superaron las de Fort Bragg y JBLM en todas las áreas tal como se presenta abajo. El porcentaje por el cual las tasas de criminalidad de Fuerte Hood sobrepasaron las tasas de criminalidad de Fort Bragg y JBLM en esos delitos se presentan en rojo en el cuadro de abajo:

Crime Types and Categories (Active Duty Soldier Offender Counts)	CY2018			CY2019			CY2020			Avg for CY2015-CY2019				
	Hood	Bragg	JBLM	Hood	Bragg	JBLM	Hood	Bragg	JBLM	Hood	% over Bragg	Bragg	% over JBLM	JBLM
Violent Felony	132	88	95	146	100	123	72	77	65	129	43%	90	18%	109
Violent Sex Crimes	89	51	58	82	49	76	45	43	45	80	57%	51	14%	70
Rape and Attempts	16	20	26	23	14	29	8	7	13	21		16		31
Sexual Assault and Attempts	74	35	32	63	36	52	37	36	34	62	59%	39	51%	41
Forcible Sodomy	2		3	2	2	1	0	1	1	2		2		3
Aggravated Assault	37	28	31	63	52	49	30	26	19	44	42%	31	22%	36
Non-Violent Felony	950	974	717	1,030	886	812	615	369	460	940	14%	822	31%	720
Drug Crime	553	455	405	524	442	460	370	158	248	520	33%	392	44%	362
Desertion	71	38	20	45	29	22	24	8	11	69	116%	32	176%	25
AWOL	127	88	64	154	84	55	73	32	28	149	99%	75	119%	68
Other Sex Crimes	75	47	52	76	53	58	36	35	29	68	17%	58	26%	54
Other Non-Violent Felonies	203	217	175	320	245	260	129	117	150	229	7%	214	9%	211
Assault and Battery	262	251	186	219	131	170	71	57	77	246	18%	208	27%	193
Drunk and Disorderly	81	46	74	92	25	57	41	13	27	99	241%	29	39%	71
Family Abuse	103	106	18	19	16	8	15	18	4	70	49%	47	192%	24
Other Misdemeanors	332	253	135	297	169	168	125	68	85	301	57%	192	117%	139
Population Averages	35,461	46,037	27,336	36,556	46,250	27,443	36,540	46,048	28,003	34,384		46,332		27,654

Figura 37

Tal como se presenta en el cuadro de abajo, las Denuncias de Agresión Sexual y los Incidentes de Agresión en Fuerte Hood para los años fiscales 2016 a 2020 muestran un pico en el año fiscal 2018 con 309 y 283 respectivamente. Ambos disminuyeron en el año fiscal 2019 a 277 y 217, respectivamente, pero fueron manifiestamente más altos en los años fiscales 2016-2017. El número promedio de Denuncias de Agresión Sexual fue 260.25 para los años fiscales 2016–2019. El número promedio de Incidentes de

¹⁷⁰ Asunto: Comparación de Datos del Crimen en el Fuerte Hood, Propósito: Proporcionar a los altos líderes una vista panorámica de los datos sobre muertes y criminalidad en el Fuerte Hood.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Agresión Sexual fue 226 para los años fiscales 2016–2019 (Datos proporcionados por el III Cuerpo SHARP MP al 31 de agosto, 2020).¹⁷¹

	Denuncias de Agresión Sexual			Incidentes de Agresión Sexual		
	Sin Restricción	Con Restricción	Total	Sin Restricción	Con Restricción	Total
AF 2016	170	44	214	165	36	201
AF 2017	205	36	241	176	27	203
AF 2018	269	40	309	257	26	283
AF 2019	220	57	277	185	32	217
AF 2020 3 Trimestres	160	44	204	103	16	119
AF 2020 Proyectados	213	59	272	137	21	158

Figure 38

8.6. Análisis de Tasas y Números más altos de Incidentes Relacionados con Drogas en la Base que involucraron a Soldados de Fuerte Hood

Se les expresó frecuentemente a los Miembros del FHIRC que los soldados del Fuerte Hood y sus familias estaban preocupados por el alto consumo de drogas por parte de sus soldados compañeros. El FHIRC notó que los delitos por droga aumentaron en 39% en este trimestre. Las denuncias de delitos del DES en el Fuerte Hood indican que este aumento se debió en gran medida a los esfuerzos proactivos para incrementar las medidas antiterrorismo (RAMs) en los Puntos de Control de Acceso (ACP), lo cual le permitió al Fuerte Hood interceptar drogas en las entradas. El informe sobre el crimen del DES predijo que se espera que los delitos por drogas muestren un aumento nuevamente en el cuarto trimestre con la reanudación de Inspecciones de Salud y Bienestar con Perros que trabajan para las Fuerzas Militares y los Análisis de Orina de las Unidades (UA). Esta clase de esfuerzos proactivos son encomiables y pueden contribuir a una futura tendencia a la baja en estos tipos de delitos por drogas. Sin embargo, las inspecciones en las entradas y la realización de seguimientos a las pruebas positivas de la UA son sólo una parte de un programa eficaz de supresión de drogas en un puesto militar. Hay muchas otras medidas proactivas eficaces que se pueden tomar.

¹⁷¹ Nótese que estos números provienen del Sistema DSAID y por lo tanto los números de Denuncias de Agresión Sexual acá no corresponderán a la lista de casos de la CID de delitos sexuales en Fuerte Hood debido a que el sistema DSAID no da seguimiento a los jóvenes, los delitos domésticos y ciertos otros delitos sexuales.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Como se indicó anteriormente, los contactos de las fuerzas del orden estatales, locales y federales informaron que se podían encontrar drogas con facilidad en Killeen y las ciudades y condados circundantes. La fuente es principalmente un comercio robusto y próspero de cannabis legalmente comprado o desviado de Colorado, California y/u otros estados donde se ha legalizado la venta y el cultivo de cannabis. Este examen determinó que la influencia de los carteles tradicionales de la droga era mínima, ya que el cannabis nacional desviado se considera muy superior a los productos del cartel. Fuentes de aplicación de la ley señalaron la presencia previa de algunas bandas conocidas, que estaban involucradas en el tráfico de drogas, pero las agresivas operaciones de aplicación de la fuerza de tarea dirigidas a bandas nacionales y regionales como los discípulos gánster, ha reducido la presencia de pandillas en y alrededor de Fuerte Hood a "bandas híbridas" localizadas basadas en ciertos barrios y algunas actividades de pandillas de motocicletas.¹⁷²

El análisis utilizando el programa de pruebas de drogas del Ejército muestra que la tasa de pruebas de drogas fallidas en el Fuerte Hood por prueba administrada fue estadísticamente la más alta entre todos los puestos del Ejército, incluso cuando se incluyen variables de control. Específicamente, la tasa de pruebas de drogas fallidas por pruebas administradas fue 30.5% mayor que la tasa promedio en instalaciones divisionales, y 151.7% más alta que la tasa en otras instalaciones de CONUS.¹⁷³ De los Análisis de Orina positivos, la presencia de THC/cannabis fue cuatro veces más frecuente que la siguiente droga más alta, la cocaína con metanfetamina y anfetamina en tercero y cuarto lugar respectivamente.¹⁷⁴

Entrevistas individuales y grupales que tocaron a más de 2400 soldados dejó absolutamente claro que las drogas ilegales están fácilmente disponibles dentro y fuera del fuerte. Las drogas ilícitas pueden socavar la preparación de un soldado, contagiar un malestar general a las unidades y fomentar otros crímenes.

¹⁷² Oficiales de las fuerzas del orden público local, estatal y federal entrevistados por el FHIRC describieron estos tipos de pandillas como pandillas poco organizadas alrededor de vecindarios de alta criminalidad que no estaban afiliadas a pandillas regionales o nacionales tales como el MS-13, Bloods, Crips, etc. Estas estaban involucradas en actividades criminales, pero no eran estables y tampoco reflejaban la estructura organizativa de las pandillas tradicionales.

¹⁷³ Análisis realizado utilizando todos los registros de pruebas de drogas entre enero de 2015 y marzo de 2020. Fuente de datos: Resultados de las pruebas de drogas del Sistema de Información sobre Drogas (DAMIS) entre enero de 2015 y marzo de 2020 vinculados al Archivo Maestro de Personal del DMDC a nivel individual para ubicaciones de servicio.

¹⁷⁴ La Regulación del Ejército 600-85 prohíbe el consumo de drogas por parte de empleados y soldados del Ejército. Si bien hay diferentes puntos de vista y actitudes hacia el consumo de cannabis en la sociedad actual y muchos estados han legalizado la droga, el Ejército tiene una tolerancia cero para su uso, ya que los Soldados están constantemente operando maquinaria y equipo sofisticados dotados de la última tecnología y deben estar listos para desplegarse en áreas de conflicto o misiones de rescate a corto plazo. AR 600-35 requiere que la separación se inicie después de un incidente positivo de orina o de posesión o venta de droga documentado.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Desafortunadamente, esta revisión no pudo encontrar ninguna evidencia de un programa proactivo de supresión de drogas utilizando todas las herramientas disponibles, incluyendo el desarrollo de fuentes humanas, operaciones conjuntas de drogas con fuerzas locales de tareas antidrogas para dirigirse a proveedores, operaciones limitadas encubiertas en bases para hacer compras controladas de droga,¹⁷⁵ la identificación de proveedores de base y controles de salud y bienestar en momentos estratégicos para detectar y disuadir el uso de drogas en la base y en los cuarteles. Los casos significativos de drogas a menudo se hacen utilizando informantes creíbles y fuentes humanas. (b) (7)(E)

8.7. Comparación de las Tasas de Criminalidad: 3CR & 1CD vs Otras Unidades en el Fuerte Hood

El Comité recibió datos del CIOC con desgloses similares comparando a Brigadas selectas - 1ABCT, 2ABCT, 3ABCT, y la primera Brigada de Aviación de Combate (CAB), primera Brigada de Sostenimiento de la División de Caballería (CD) y Tercer Regimiento de Caballería – con el total de soldados del Fuerte Hood por Delito Sujeto y Soldado Sujeto (por delito más grave). Un dato importante que cabe anotar es que estas Brigadas representan el 100% de los incidentes de homicidio, homicidio culposo, homicidio doloso, intento de asesinato, secuestro y robo ocurridos en la base entre 2017 y 2020. Además, de acuerdo a los datos del CIOC, las Brigadas de la 1CD y la 3CR rebasaron a todas las otras unidades del Fuerte Hood en los Informes y Denuncias Policiales (LER) presentadas entre junio 2018 hasta junio 2019.¹⁷⁶

El análisis también encontró que la 1CD tiene tasas más altas de agresión, las cuales son estadísticamente significativas, a pesar de que no son estadísticamente significativas para explicar los factores usuales que contribuyen a los puntajes AFQT, rango, género, etc. 3CR tuvo la tasa más alta de Incumplimiento por Desobedecer una Orden General, Delitos relacionados con Droga y con el Alcohol.¹⁷⁷

¹⁷⁵ (b) (7)(E)

¹⁷⁶ El análisis del CIOC de los datos de ALRTS proporcionados en representación gráfica “Las Diez Brigadas en primer lugar” de acuerdo al conteo LER (6/1/2018-6/1/2020). 3CR tuvieron 261; la segunda ABCT-243; la primera ABCT-225; la primera CDCA-129 y la primera CDSB-112.

¹⁷⁷ Análisis de las tasas de bajas por suicidio entre los soldados de primer periodo que llegaron a su estación de funciones entre 2015 y 2019, cubriendo su periodo de asignación. Fuente de datos: Los datos de personal del Ejército de los Estados Unidos se fusionaron con el CID y el MP encontraron casos de la base de datos del Sistema de Seguimiento de Informes de Aplicación de la Ley del Ejército (ALERTS,) y con los datos de víctimas del Sistema de Análisis de Accidentes de Defensa (DCAS).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

La tasa de muertes por suicidio entre los Soldados en el primer periodo en el Fuerte Hood es la más alta entre los Soldados de primer periodo en el 3CR y es una tasa estadísticamente significativa comparada con el resto del Fuerte Hood.¹⁷⁸

El análisis también muestra que el 3CR presentó las tasas más bajas de denuncias femeninas de agresiones sexuales que ocurrían en las unidades del fuerte.¹⁷⁹ El FHIRC no puede sacar una conclusión estadística de si este número más bajo se debe a que no todas las denuncias son presentadas o a si el número de los casos es más bajo.

El Comité anota que, de hecho, en una de las sesiones de los grupos focales con el 1CD los participantes manifestaron que creían que si un soldado era acosado o agredido la mayoría no denunciaría el incidente por una variedad de razones, incluyendo vergüenza, falta de confianza en el liderazgo, preocupación personal por su consumo de alcohol y miedo a la mala conducta colateral, y el temor de la retaliación por parte de los compañeros o el liderazgo. En respuesta a esto, un participante manifestó: “la narrativa que yo necesito como comandante es quién no está denunciando, esa es la narrativa que se nos escapa.”

8.8. Problemas Disciplinarios en el Fuerte Hood

También hubo otras señales de problemas de disciplina en el Fuerte Hood el cual tiene la fracción más alta de soldados de primer periodo separados por conducta indebida o a quienes se les prohibió re-enlistarse.¹⁸⁰ El Fuerte Hood tuvo una tasa promedia estadísticamente significativa más elevada de tribunales militares (constituyendo el 29% de los tribunales militares en las instalaciones divisionales) y de

¹⁷⁸ Análisis de las tasas de bajas por suicidio entre los soldados alistados de primer término que llegan a su lugar de destino entre 2015 y 2019 durante la duración de su asignación. Fuente de datos: Datos del personal del Ejército de los Estados Unidos fusionados con los casos encontrados de CID y MP de la base de datos del Sistema de Seguimiento de la Aplicación de la Ley del Ejército (ALERTS), y con los datos de víctimas del Sistema de Análisis de Víctimas de la Defensa (DCAS).

¹⁷⁹ Análisis de denuncias de agresión sexual a nivel de la víctima entre los Soldados enlistados del primer periodo que llegaron a sus lugares de funciones entre 2015 y 2019 y que cubre el periodo de su asignación. Las tasas reflejan la porción de Soldados de primer periodo que presentaron denuncias irrestrictas de agresión sexual (basado en datos abiertos de los casos) durante su asignación a una unidad determinada (un promedio de 2.5 años). Fuente de datos: Datos de personal del Ejército de EU fusionados con los datos sobre denuncias irrestrictas de agresión sexual a nivel de la víctima de la Base de Datos de la Defensa sobre Incidentes de Agresión Sexual (DSAID) (casos cerrados únicamente).

¹⁸⁰ Análisis de los Soldados enlistados de primer periodo que llegaron a su estación de funciones entre 2012 2019 con un contrato por un término de tres a seis años. Fuente de datos: Datos de personal del Ejército de EU fusionados con los datos del Comando de Procesamiento de Entrada Militar (MEPCOM).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Informes de Evaluación Remitidos a suboficiales en comparación a otras instalaciones divisionales.¹⁸¹

Además de las estadísticas que tanto han llamado la atención con respecto a los delitos graves violentos, delitos sexuales violentos y otros delitos sexuales, el Fuerte Hood tiene altas tasas de delitos por drogas, desertión y AWOL.¹⁸²

8.9. Las Entrevistas Grupales realizadas por el FHIRC revelaron que muchos soldados consideraban que Fuerte Hood no era seguro.

El FHIRC realizó numerosas entrevistas grupales cuando estuvo en el Fuerte Hood para averiguar más sobre estos problemas. Uno de los asuntos abordados en cada grupo focal fue la seguridad, adentro y fuera del fuerte.

Quedó en claro por las respuestas a las entrevistas grupales de todos los rangos que la seguridad dentro y fuera del fuerte era algo real, cotidiano, de todos los días, continuo y de gran preocupación. La mayoría de los grupos focales reportaron preocupaciones de que los soldados y sus familias no se sentían seguros dentro y fuera del fuerte. Algunos reportaron que no se sentían tan seguros en el Fuerte Hood como en otros fuertes. Una de las razones que citaron al respecto fue la creencia de que el liderazgo del Fuerte Hood está muy orientado a la misión, tan enfocado en la misión continua de OPTEMPO, que la salud, seguridad y bienestar de sus soldados pasa a convertirse en una prioridad secundaria, en el mejor de los casos, y en el peor, una distracción no bienvenida que los desvía de las prioridades críticas de la misión. Los soldados que han sido asignados a otras instalaciones dijeron que las otras bases *donde han servido han sido proactivas en hacer que haya seguridad en la base, a diferencia de Fuerte Hood el cual no ha sido proactivo en estas áreas.*

Un grupo de soldados comparó al Fuerte Hood con estar desplegados en zonas de Guerra. Uno dijo: “estar en Fuerte Hood representa un mayor despliegue que estar en Kuwait.” Varios soldados manifestaron que se sentían “*más seguros en Afganistán que en el Fuerte Hood.*”

Varios suboficiales dijeron que sus soldados prefieren ser considerados como AWOL para salirse del Fuerte Hood y dijeron que sus soldados sienten que el Ejército

¹⁸¹ Análisis de información despectiva presentada en contra de Soldados mientras estaban asignados a instalaciones CONUS entre enero 2015 y mayo 2018. Fuente de datos: IPERMS Registros despectivos combinados con la población de las instalaciones utilizando datos Maestros de Personal DMDC.

¹⁸² CIOC Fuerte Hood CY Comparación del Crimen de Soldados Sujetos, *supra*.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

no los valora en absoluto. Muchos reconocieron que ellos, junto con sus soldados de menor rango, ingresaron al Ejército para escapar de la misma clase de comunidad de la que ahora forman parte en Killeen y Fuerte Hood. Algunas mujeres reportaron no sentirse seguras al estar realizando funciones de control en la instalación debido a que se sienten temerosas de sus compañeros soldados.

Con base a la revisión de los comentarios de las sesiones de las entrevistas grupales con respecto a la seguridad de 1CD, 3CR, III Corps y la 89ava Brigada de la PM, los siguientes puntos fueron los más comúnmente expresados como las razones por las cuales los soldados y sus familias no se sentían seguros en la base, en las áreas de trabajo, en el cuartel y en las áreas de vivienda:

- 1) El acceso a la base y el movimiento por todas las áreas de la base no son lo suficientemente monitoreados ni controlados. Es demasiado fácil acceder a la base y moverse libremente a través de ella. “Todo lo que se necesita es una tarjeta CAC” para entrar y luego moverse libremente por toda la base.
- 2) Las cámaras de vigilancia son escasas.
- 3) Hace falta iluminación en los baños, en particular en los baños de mujeres, los cuartos de armas, el cuartel y en el área de vivienda ¹⁸³
- 4) Hacen falta servicios de salud mental adecuados y acceso confidencial a estos servicios sin el temor de arruinar la posición o carrera del individuo. Los Soldados expresaron temor que alguien de sus rangos podría explotar bajo presión. Existía una percepción de consenso de que los servicios de salud mental que se ofrecían en el fuerte eran insuficientes para abordar este problema y que el acceso a estos servicios se veía obstaculizado por el estigma duradero que se les adjudicaba a aquellos que buscaban la ayuda.
 - a. Los soldados además informaron que algunas personas que buscan los servicios de salud mental son rechazadas o que tienen que esperar tres semanas antes de ser atendidos, a menos que estén al borde del suicidio. También había indicaciones de que los soldados pueden no tener pleno conocimiento sobre los servicios que están disponibles para ellos y de la mejor manera de aprovechar esos servicios.
 - b. La MP informó tener que lidiar con Soldados que han expresado pensamientos suicidas u homicidas con frecuencia. “Esta es una llamada que recibimos como MP casi a diario.” La MP sentía que no estaba adecuadamente capacitada para manejar a los soldados suicidas y que estaba aprendiendo a hacer frente a tales problemas y situaciones a través de las repetidas experiencias.

¹⁸³ El FHIRC observó que el área de cuartos de armas donde SPC Vanessa Guillén fue asesinada era oscura y solitaria.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

- 5) La inspección de los cuarteles, las revisiones del bienestar y las comunicaciones entre los Suboficiales y sus unidades y sus soldados diseñadas para mantener el control de los soldados y lograr un ambiente seguro eran insuficientes. Algunos anotaron que la mayoría de las quejas bajo SHARP surgen por incidentes en el cuartel. En un grupo algunos miembros alegaron que hay suboficiales que nunca realizan inspecciones de sus soldados en el cuartel.
- 6) Los soldados en el cuartel se quejaron de que no se les daba un nivel apropiado de privacidad personal. Los líderes de mayor rango irrumpen sin anunciar, sin consideración o respeto por cualquier límite personal. Varios hablaron de la falta de puertas y cerraduras en las áreas de dormir de los cuarteles y los baños y la falta de cortinas para la ducha de los baños.
- 7) Los soldados se quejaron de la falta de alternativas seguras de recreación y entretenimiento. Citaron la necesidad de contar con instalaciones de recreo adecuadas en el fuerte, tales como canchas de baloncesto y salones con videojuegos.

Un gran segmento de los soldados entrevistados expresó que el liderazgo del Fuerte Hood no era proactivo en garantizar un ambiente seguro en la base. Un soldado manifestó: *“las fuerzas armadas son buenas en entrenarnos para combatir al enemigo; no parece proporcionarnos el entrenamiento para protegernos a nosotros mismos y nuestras vidas.”*

Un grupo dijo que ya nadie se siente seguro en el fuerte y que al comando le importa más un objeto sensible extraviado que encontrar a un soldado desaparecido. Los sentimientos de algunos pueden resumirse en la siguiente declaración: *“Si perdemos algún equipo se cierra todo el fuerte, pero si se pierde un soldado nada pasa”*. Muchos soldados están convencidos de que al liderazgo no le importa y que nada va a cambiar. Algunos anotaron de manera espontánea una aparente falta de respeto por los soldados que fallecen.

La postura reactiva del Fuerte Hood muy bien puede explicar las recientes encuestas sobre el ambiente realizadas por DEOMI que muestran que la Confianza en el Liderazgo del Fuerte Hood se encontraba en el nivel más bajo en 2014–2016 y en el segundo nivel más bajo en 2017–2019.¹⁸⁴

¹⁸⁴ El análisis de las encuestas llenada por los Soldados asignados a las unidades en las instalaciones CONUS entre Abril 2014 y Septiembre 2016, y entre Octubre 2017 y Marzo 2019. Fuente de los datos: Defense Equal Opportunity Management Institute Organizational Climate Survey (DEOCS).

8.10. Entrevistas del 3CR y el 1CD por parte de los Integrantes del Comité Respecto a la Agresión Sexual.

Durante las entrevistas confidenciales con las mujeres soldados del 3CR y 1CD, muchas hablaron de la cultura en el Fuerte Hood, la cual demuestra una total desconsideración e irrespeto por las mujeres soldados. Algunas mujeres soldadas dijeron que han llegado a creer que el Ejército sólo quiere a las mujeres “*en papel o para mostrar los números*” pero “ahora que estamos acá, realmente no nos quieren.” Una mujer E-4 declaró: “[El Fuerte Hood] es el peor lugar en el que yo he estado.”

Un soldado (b) (6) escuchó a un suboficial decirle a su unidad que “*las mujeres están acá para divertirnos.*” Otro soldado (b) (6) dijo que su suboficial expresó abiertamente que él no quería a mujeres en su unidad, pero ahora que están acá, ellas son objetos sexuales y “deberían estar a sus pies”.

Hubo múltiples mujeres soldados que relataron incidentes en que los soldados hombres hacían apuestas para ver quién podía “llegarle a” las nuevas mujeres soldados asignadas a la unidad.

Una (b) (6) informó que ella había presenciado a los suboficiales abiertamente expresándose con los soldados de menor rango en términos sexuales; de hecho, ocurre con tanta frecuencia que “*es la norma.*” (b) (6)

(b) (6). Otra (b) (6). “*Todo el mundo sabe que nadie dice nada*” por miedo a una retaliación.

Una mujer soldado E-7 declaró que el acoso sexual y/o agresión son “*casi como la iniciación a Fuerte Hood.*” Este soldado E-7 dijo: “*en mi Comando, creo que el acoso sexual ocurre todos los días*” El soldado E-7 informó que “*nadie los detiene; los líderes se hacen los de la vista gorda o ellos mismos son los transgresores.*”

(b) (6)

Las mujeres soldadas en el 3CR hablaron sobre la desconsideración por su privacidad y seguridad en Fuerte Hood, en particular en sus cuarteles y sus lugares de trabajo en la base, específicamente por parte de sus suboficiales, y de cómo sus quejas de maltrato e incluso de agresión sexual eran ignoradas. Las mujeres soldadas

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

expresaron su creencia de que si un suboficial acusado de agresión sexual era considerado crítico para la misión, nada le ocurriría a ese Suboficial.

Una mujer soldada informó haber sido atacado sexualmente dos veces (b) (6) desde que llegó a Fuerte Hood. Ella se lo contó al Sargento de su Pelotón, a lo que él respondió “*usted lo puede denunciar, pero nada va a suceder.*” Nada le ha sucedido (b) (6)

Una (b) (6) contó que un Sargento había entrado en su cuarto en el cuartel estando ella desvestida. (b) (6) trató de denunciar al Sargento y luego se enteró de que había múltiples denuncias contra él por comportamiento similar. Otra mujer soldada relató que estaba en su cuarto en el cuartel (b) (6) cuando su suboficial entró a realizar una inspección del cuarto sin tocar a la puerta. Ella estaba parcialmente desnuda, (b) (6) tuvo que empujarlo para evitar que la asaltara en su cuarto.

Si no se aborda esto de manera proactiva, esta clase de cultura hacia las mujeres de los rangos de soldados alistados crea un caldo de cultivo para la agresión sexual.

Numerosas mujeres soldados informaron que es una batalla diaria lograr llegar hasta el final del día sin permitir que los múltiples avances de los soldados masculinos les molesten. Explicaron que los soldados hombres se acercan rutinaria, abierta, agresiva e implacablemente a las Mujeres Soldados. Cuando los soldados les explican esto a los líderes dicen que no tienen ninguna manera de detener ese tipo de comportamiento. El FHIRC le describió esto a un alto líder de la instalación quien declaró: “¿Qué puedo hacer al respecto?” Este tipo de clima se convierte rápidamente en un ambiente de trabajo hostil, particularmente para el personal de tropa, y particularmente cuando los líderes no reconocen este tipo de comportamiento como un problema.

8.11. Ausencia de Iniciativas Proactivas de Reducción de la Delincuencia Basadas en Informes y Análisis Criminales Sofisticados

El FHIRC determinó que, durante el periodo de revisión, el mando de Fuerte Hood era informado, mensualmente, sobre los incidentes de delitos, así como de las tendencias criminales básicas. Al FHIRC se le proporcionaron copias de los correos electrónicos mensuales que ofrecían un “Panorama Mensual de los Datos de Criminalidad.” Los correos desglosaban los delitos por brigada y hacían un listado de los diez principales oficiales transgresores recurrentes, iniciativas policiales, rastreo LER, y recomendaciones de la Brigada 89 de la MP.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

El FHIRC revisó cada correo de actualización mensual de los crímenes para el periodo 2018 hasta julio 2020. La información contenida en los correos electrónicos era informativa pero no proporcionaba suficiente contexto, tampoco proporcionaba el suficiente análisis de la criminalidad que estuviera a la altura de los estándares industriales de las fuerzas del orden público. No presentaba la misma clase de inteligencia criminal detallada a fondo que el FHIRC ha visto en unidades de inteligencia policial modernas o incluso en otras instalaciones del Ejército. Irónicamente, al FHIRC se le proporcionó una actualización similar del 2014 que presentaba dicho análisis. No está en claro por qué este enfoque moderno a la seguridad pública fue abandonado en el Fuerte Hood.

Dicho análisis debería informar al comando sobre los problemas más graves, dónde y por qué ocurren estos incidentes, y recomendar las opciones más viables para abordar proactivamente los problemas de crimen y reducir los incidentes. Sin contexto, la limitada información proporcionada en este informe podría ser engañosa. Por ejemplo, pese a que las tendencias son interesantes, el simplemente informar que una categoría en particular de delitos ha disminuido durante un mes invita a la complacencia por parte del comando responsable por la salud y bienestar de los soldados, mientras que la tasa de criminalidad sigue siendo significativamente superior a la de instalaciones similares y a los promedios en FORSCOM. Todos los delitos afectan la calidad de vida, y la seguridad fue un tema planteado con frecuencia en las entrevistas individuales, grupales y especializadas.

Como ejemplo adicional, los correos hacían notar que los delitos sexuales habían disminuido, pero señalaban que en el mes de julio se experimentó el incremento más significativo en los delitos sexuales y el número más alto de denuncias de delitos sexuales de los últimos seis meses. Los correos también hicieron notar que en julio se registró un número especialmente alto de Órdenes de Protección Militar (MPOs). Los correos además indicaron que las MPOS eran una iniciativa y énfasis recientes. Ha habido un enfoque a nivel nacional y a lo largo y ancho de las instalaciones en las denuncias y respuestas al acoso sexual y a la agresión sexual lo cual puede explicar el incremento de las MPOs y de los delitos sexuales denunciados. Esta clase de información y de análisis no fue suficiente para desarrollar y fomentar un enfoque proactivo para mejorar la respuesta del Fuerte Hood a la persistente y perturbadora historia de Delitos Sexuales Violentos perpetrados por Soldados de Fuerte Hood en contra de sus compañeras Soldados.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Esto obedeció, en parte, a que el comando no estaba haciendo las preguntas correctas y, en parte, a que el DES y el CID no estaban realizando un análisis de criminalidad moderno practicado por toda buena agencia del orden público del país. Con el fin de ser efectivo en la reducción de la criminalidad, se debe identificar claramente la esencia de los crímenes, comprender sus causantes y diseñar iniciativas proactivas para reducirlos y disuadir futuras transgresiones. Esta fue la falla en el Fuerte Hood. A pesar de tener tasas de criminalidad persistentemente altas en áreas claves, el comando y sus componentes policiales de apoyo se habían dado la vuelta y estaban de regreso ocupados en sus deberes cotidianos, reaccionando a los delitos, no desarrollando e implementando estrategias para prevenirlos.

A diferencia de otras instalaciones, en el Fuerte Hood no estaba en funcionamiento un grupo de trabajo ordinario abocado al asunto de la prevención/reducción del crimen para involucrar, de manera rutinaria, a las partes interesadas y así lograr una comprensión y cooperación en la reducción de los problemas de criminalidad. Lo que más se aproximaba a eso eran los correos electrónicos mensuales que eran enviados a todas las partes interesadas, incluyendo a los integrantes del liderazgo de todo nivel, desde Comandante de Brigada hasta Comandante en Jefe.

El CID del Fuerte Hood también tenía responsabilidades para con el comando de proporcionar inteligencia y análisis de la criminalidad para coadyuvar en la reducción de los crímenes, de conformidad con los objetivos del USACIDC: *“Participación en el programa de prevención del crimen del Ejército mediante la identificación de áreas que son especialmente vulnerables al crimen y formulando recomendaciones ante las autoridades correspondientes para la eliminación de las condiciones que conducen a la actividad criminal”*. Otro objetivo es *“asegurar que los delitos graves conocidos o sospechados que puedan resultar ser perjudiciales para la confianza pública en el Ejército sean detenidos e imparcialmente investigados por los agentes especiales del USACIDC.”*¹⁸⁵

Como resultado de las altas tasas de criminalidad y la ausencia de cualquier iniciativa proactiva para abordar los problemas del crimen en el Fuerte Hood, los soldados en la instalación expresaron un sentimiento general de inseguridad y la percepción de que el fuerte es inseguro. Tanto las entrevistas individuales como las grupales abrumadoramente sustentaron este Hallazgo.

¹⁸⁵ Reglamento del Ejército 195-2, para 1.6, 21 Julio 2020.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Después de una extensa discusión con el recientemente llegado comandante de la Brigada MP 89, quien tiene amplia experiencia en el análisis de la criminalidad y en los métodos de reducción del crimen, el DES publicó su primera revista trimestral para el año fiscal *Fort Hood Quarterly Criminology Report* con fecha 30 SEP 20. Este informe representa un paso hacia adelante por parte de Fuerte Hood en el desarrollo de la clase de inteligencia del crimen que pueda ser utilizada para impulsar un enfoque proactivo en el abordaje de los problemas que enfrenta el Fuerte Hood. Sin embargo, el informe aún no incluye un análisis comparativo del Fuerte Hood con FORSCOM, otras bases, o el Ejército. El análisis comparativo del Fuerte Hood con estas entidades es la medida que ha sido utilizada en el pasado, y está ahora siendo utilizada para poner los problemas de crimen del Fuerte Hood en perspectiva.

Otra omisión flagrante fue el análisis del crimen en las jurisdicciones afuera del fuerte. Dado el que más de la mitad de los Soldados destacados en el Fuerte Hood viven fuera de la base, esto constituye una información vital. Los soldados pueden ser víctimas y sujetos afuera del fuerte; sin embargo, el comando no está informado sobre este importante tema y, por lo tanto, no puede formular estrategias para proteger a los soldados y sus familias cuando no están en el fuerte.

El análisis hacer notar una tendencia de criminalidad a la baja para el tercer trimestre y predice algo igual a largo plazo, debido a varios factores tales como el COVID, pero también hace notar que no todas las unidades se hacen presentes, y que el “tercer trimestre vio una menor interacción con el liderazgo externo, demorando los informes de las denuncias de delitos hasta el cuarto trimestre, lo cual pudo haber contribuido a la disminución significativa en muchos de los delitos.”

La declaración de que “[un] incremento en algunos delitos graves y crímenes de alto perfil contribuyen a {la} percepción” de que los niveles de criminalidad no presentan una tendencia a la baja parece evitar los problemas de mayor preocupación para los soldados y sus familias; a saber, el largo tiempo que han perdurado estos sentimientos, que estos sentimientos seguirán persistiendo hasta que haya un verdadero progreso en la forma en que se manejan estos asuntos y se produzca una mejora sostenida en el tiempo en la habilidad del comando del Fuerte Hood de abordar todos los problemas de criminalidad que afectan la salud, la salud y el bienestar de los Soldados del Fuerte Hood y sus familias. Es totalmente comprensible que las percepciones de la comunidad del Fuerte Hood no cambien significativamente por causa de un descenso de un trimestre, lo cual puede ser simplemente atribuido a las restricciones del COVID,

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

haciendo que las denuncias fueran retrasadas y que no todas las unidades estuvieran presentes.

Para el tercer trimestre los delitos sexuales habían aumentado en 18.6% en comparación al segundo trimestre. Este aumento de los delitos sexuales podría contribuir a la percepción pública de que la tendencia del crimen en el Fuerte Hood no va en descenso.

Las condiciones en el 3CR fueron de particular preocupación en la revisión por parte del FHIRC de los delitos sexuales en Fuerte Hood. El 3CR tuvo el mayor número de delitos sexuales este trimestre comparado con todas las otras unidades (14) en el Fuerte Hood. El 3CR tuvo 24 delitos sexuales denunciados, 17 penetraciones e intentos y 7 abusos/conductas indebidas (sin penetración). La siguiente unidad con el segundo número más alto tuvo un total de 13. Solamente otra unidad tuvo más de 10.

El 3CR también arrojó las tasas más altas per cápita de consumo de drogas, tanto en los análisis de orina positivos como en los delitos que no habían arrojado un análisis de orina positivo. La tasa de criminalidad del 3CRs con análisis positivo de orina fue dos veces más alta que la segunda unidad con el nivel más alto (31 to 15). Ninguna otra unidad registró una tasa más alta de 10. El promedio fue 4.8, excluyendo al 3CR. En cuanto a los delitos relacionados con drogas sin incluir análisis de orina, el 3CR también reportó la tasa per cápita más alta, 8.4; el promedio reportado para las otras 7 unidades fue de 3.1.

El informe no proporcionó ninguna conclusión final, comentarios de los analistas, Iniciativas de la Policía para el cuarto trimestre o Estrategias de Mitigación del Comando para los problemas del 3 CR con respecto a los delitos sexuales o delitos por droga.

8.12. Subutilización de la Junta de Control Disciplinario de las Fuerzas Armadas

Esta revisión determinó que la Junta de Control Disciplinario de las Fuerzas Armadas del Fuerte Hood (AFDCB) era subutilizada e inactiva.¹⁸⁶ Los oficiales y

¹⁸⁶ 32 CFR 631.11 Establecimientos y áreas prohibidas.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

comandantes advirtieron que el proceso era engorroso y lento y rara vez se utilizaba. El FHIRC determinó que los negocios y el comercio entre la instalación y la comunidad parecían pasar por alto la seguridad del Soldado. En numerosas ocasiones, se le dijo al Comité, que si se declaraban a los lugares locales como prohibidos, los soldados irían a otro lugar. Esto parecía egoísta para los miembros del FHIRC quienes señalaron que la actividad comercial con los soldados parecía estar por encima de la seguridad de los soldados. El FHIRC escuchó numerosos relatos durante entrevistas de soldados que habían estado destacados en otras instalaciones del Ejército de los Estados Unidos donde la AFDCB había sido utilizada activa y eficazmente.¹⁸⁷

El FHIRC también examinó ejemplos de memorandos de prohibición de otras bases, los cuales enumeraban decenas de negocios locales y localidades de todo tipo que habían sido declaradas sin acceso permitido.¹⁸⁸ Debería haber una tolerancia cero para los establecimientos y negocios de alto riesgo que explotan y engañan a los soldados.

Ninguna persona entrevistada durante esta revisión pudo proporcionar una lista actualizada de los establecimientos prohibidos; sin embargo, se pudo acceder a una serie de memos en línea que mostraban solamente dos establecimientos específicos que actualmente estaban prohibidos. El memo prácticamente no había cambiado desde 2013 y únicamente dos negocios habían sido declarados prohibidos durante todo ese

(a) El establecimiento de zonas prohibidas es una función del Comando. Puede ser utilizado por los comandantes para ayudar a mantener el buen orden y la disciplina, la salud, la moral, la seguridad y el bienestar de los miembros del servicio. Las medidas fuera de los límites también tienen por objeto evitar que los miembros del servicio sean expuestos o victimizados por condiciones que requieran delitos. Cuando existe una causa suficiente, los comandantes conservan una discreción sustancial para declarar establecimientos o áreas temporalmente fuera de los límites del personal de sus respectivos comandos en situaciones de emergencia. Las restricciones temporales fuera de los límites emitidos por los comandantes en una situación de emergencia serán adoptadas por la AFDCB como primera prioridad. Como cuestión de política, un cambio en la propiedad, la administración o el nombre de cualquier establecimiento fuera de los límites no revoca, en sí mismo, la restricción de límites.

(b) Los miembros del servicio tienen prohibido entrar en establecimientos o áreas declaradas fuera de los límites de acuerdo con esta parte. Las violaciones pueden someter al miembro a medidas disciplinarias por partes del Servicio aplicables, y al Código Uniforme de Justicia Militar (UCMJ). Los miembros de la familia de los miembros del servicio y otros asociados con el Servicio o la instalación deben ser informados de las restricciones fuera de los límites...

¹⁸⁷ Un artículo de diez años en el Fuerte Hood *Sentinel* indica que el AFDCB fue una vez activo en el Fuerte Hood también, *ver* artículo en http://www.forthoodsentinel.com/editorial/armed-forces-disciplinary-control-board-good-order-and-discipline-matters-reviewed-effected/article_583f59da-3573-50ae-9a46-34fbee2bf44.html, fechado el 1 de enero de 2010.

¹⁸⁸ Por ejemplo, una zona de 1,2 millas de un río fue declarada fuera de los límites debido a las corrientes y a los ahogamientos. Cabe señalar que varias muertes de soldados en Fort Hood fueron ahogamientos de soldados

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

periodo de tiempo. Concretamente, estos fueron los dos mismos negocios durante el periodo de 7 años. Ciertos tipos de negocios tales como tiendas de parafernalia de drogas y salones de tatuajes sin licencia fueron también declarados como de acceso prohibido.

A pesar de las aseveraciones del Jefe de la Policía de KPD con respecto a la alta criminalidad en las notorias áreas de vivienda de alta densidad de Killeen, conocidas como “quadraplexes,” ninguna había sido declarada como prohibida. Otras instalaciones han sido proactivas en declarar a tales vecindarios de alta criminalidad como prohibidos.

Un número desproporcionado de Soldados viven fuera del fuerte debido a la condición de vivienda y de los cuarteles en el fuerte. Los líderes, desde los comandantes hasta los Suboficiales, tienen el deber de vigilar de cerca las condiciones fuera del fuerte, lo cual debe ser abordado y, en la medida de lo posible, remediado para las áreas y actividades de alto riesgo. Cuando existe suficiente información disponible, las áreas y establecimientos pueden ser determinados como de acceso prohibido por el comandante de conformidad con 32 CFR § 631.11 y el Reglamento del Ejército 190-24.

8.13. Conclusiones

El liderazgo tiene, y seguirá teniendo, dificultades para abordar los problemas de delincuencia que afectan la salud, la seguridad y el bienestar de sus Soldados y sus familias en el Fuerte Hood sin una estrategia integral, impulsada por inteligencia y que sea proactiva para abordar los problemas de criminalidad que enfrenta su mando. Fuerte Hood debe mirar más allá de las cifras denunciadas por delitos penales. Debe desarrollar la capacidad de analizar esos números, identificar los factores que impulsan esos números hacia arriba o hacia abajo (más allá de COVID y el número de unidades en el puesto), e identificar las políticas, prácticas y procedimientos necesarios para atacar sus problemas de delincuencia. Debe ser capaz de examinar las unidades donde se producen concentraciones de incidentes como 3CR y 1CD y determinar por qué tienen tasas de delincuencia desmesuradas, y ejecutar un plan para mitigarlos.

El Fuerte Hood también puede preparar mejor a sus soldados para hacer frente a un peligro conocido. Con base a las entrevistas individuales y grupales realizadas, el FHIRC quedó con la firme creencia de que el Fuerte Hood, con los esfuerzos combinados de los comandantes, SHARP, DES y CID, debería poder construir perfiles confiables de los determinantes del crimen, los sujetos, los abusadores, las víctimas, los

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

comportamientos, las circunstancias y las situaciones que podrían ser utilizadas para formar a los soldados a mejor protegerse de esos delitos.

Los soldados podrían ser entrenados para reconocer a los transgresores más probables y los métodos utilizados por los depredadores para preparar, aislar y/o de otra manera aumentar su probabilidad de lograr una agresión sexual exitosa y disminuir la probabilidad de una denuncia delictiva sin restricción. Se necesitan específicamente instrucciones y advertencias sobre el papel del alcohol y las drogas, especialmente las drogas usadas en las violaciones durante las citas, en el comportamiento depredador y en las violaciones. Los soldados de todos los rangos necesitan estar mejor preparados para identificar a los soldados que corren mayor riesgo, los comportamientos y circunstancias que los colocan en un mayor riesgo, y los lugares y situaciones dentro y fuera de la base que deben evitar. Se necesita dar orientación a todos los rangos sobre los comportamientos que son inaceptables y que no serán tolerados de parte de ningún soldado profesional y sobre la mejor manera de prevenir, evitar y denunciar los comportamientos inaceptables.

Se necesita también que se tomen medidas de seguridad y protección en el Fuerte Hood. La iluminación en los baños, los cuarteles y en las áreas de vivienda ayudan a que todos se sientan más seguros y a disuadir la delincuencia. Cámaras de vigilancia de alta calidad y lectores de la matrícula de los automóviles en todos los puntos de acceso, además de cámaras estratégicamente colocadas en las principales intersecciones, contribuirían a disuadir la criminalidad, a resolver los delitos aumentando así la seguridad del fuerte. Estos realzarían en particular los esfuerzos de las fuerzas del orden público. Las prácticas y procedimientos que rigen el acceso a y el movimiento a través del fuerte necesitan también ser revisados y fortalecidos para asegurar que solamente aquellos que deben tener acceso a la base lo tengan y que no se sientan libres de transitar por toda la base sin restricción, a menos que esto sea lo que más conviene a los intereses del Ejército.

9. HALLAZGO #9: EL CLIMA DEL COMANDO EN EL FUERTE HOOD HA SIDO PERMISIVO DEL ACOSO SEXUAL / AGRESIÓN SEXUAL.

A través de su consagrada historia, el Ejército de los E.E.U.U se ha sentido justificadamente orgulloso de su admirable capacidad de identificar, desarrollar y maximizar los talentos de excelentes líderes a todo nivel de forma continua. Estos líderes han brindado de manera confiable el nivel requerido de especialidad,

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

competencia, inspiración y pasión necesarias para proteger y defender de manera vigorosa a nuestra Nación de todas las amenazas existentes.

Esta premisa fundacional ha recientemente adquirido un mayor nivel de importancia en la instalación nacional más grande del Ejército ubicada en el Fuerte Hood, Texas. Emblemática de un Ejército que ha estado decididamente involucrado en conflictos durante la mayor parte de dos décadas, en el Fuerte Hood, las demandas cada vez mayores relacionadas con el ritmo operativo, los requisitos de capacitación y las necesidades de apoyo logístico / administrativo dentro de su entorno de guarnición requieren el sustento de un grupo de liderazgo dedicado, enfocado y comprometido. Y, estos líderes deben estar plenamente comprometidos a facilitar el éxito general en la consecución de los objetivos de la misión, mantener un buen orden y disciplina, y lo más importante, cuidar de los soldados y sus familias como un esfuerzo de alta prioridad.

Sin embargo, con posterioridad a la realización de un número extenso de entrevistas a los Soldados del Fuerte Hood, Civiles del Departamento del Ejército, funcionarios locales y otros miembros de la comunidad que integra el Fuerte Hood, tras agregar una voluminosa cantidad de datos sustantivos relevantes, y por último analizando este universo de datos e información en el contexto de la evaluación del nivel actual de confianza de los soldados en el Programa SHARP, el FHIRC ha llegado a la conclusión de que el clima de mando existente en el Fuerte Hood no es propicio ni apoya adecuadamente la prevención de incidencias de acoso sexual y agresión sexual.

Cabe destacar que había dos Comandantes Generales y un Comandante en Jefe Interino entre 2018 y septiembre 2020, cuando comenzó la fase in situ de esta revisión. Este clima, sin embargo, no es atribuible a ningún comandante o personal del comando. Tampoco produjo una combustión espontánea durante el periodo bajo estudio, o como consecuencia directa de los sucesos recientes. Se trataba de una cultura que se desarrolló con el tiempo debido al descuido y que persistió a través de una serie de mandos que antecedieron al 2018. Se permitió que tomara fuerza una cultura tóxica.

En tanto que este hallazgo se aplica a la propia prevención de los incidentes de acoso y agresión sexual, también se aplica al miedo a denunciar, al trato de los reporteros, la idoneidad y prontitud de la investigación resultante, y el procesamiento de los casos e investigaciones. El FHIRC en gran medida atribuye esta determinación a una definitiva falta de actuación por parte del liderazgo, de compromiso y rendición de cuentas a todos los niveles de supervisión de los oficiales y suboficiales en lo que respecta a dar énfasis y personalizar la importancia de prevenir, denunciar y responder a los incidentes de acoso/abuso sexual. Además, es atribuible a las fallas de los

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

suboficiales de menor rango al no identificar y desarrollar oportunidades de capacitación relativas al desarrollo personal y a las interacciones interpersonales.

La erosión generalizada de la confianza en el Programa SHARP y la frustración del número de soldados dispuestos a denunciar haber sido violados, son el resultado de deficiencias en términos de liderazgo tangible, visible y medible con respecto a la creación de un clima de mando de tolerancia cero en relación con el acoso sexual y la agresión sexual, la falta de priorización de los protocolos y la respuesta SHARP, y una incapacidad inaceptable de asegurar que la confidencialidad de la presentación de informes siga siendo primordial. Estos factores también inhiben la creación de un entorno donde el acoso sexual y la agresión sexual nunca ocurran en primera instancia.

Esta situación se ve aún más exacerbada por una abrumadora percepción por parte de los entrevistados dentro de la comunidad del Fuerte Hood de que ellos se verían probablemente sujetos a una retaliación, o represalia directa o indirecta, intimidación o impacto adverso sobre su reputación por parte de sus respectivas cadenas de mando si presentan denuncias de acoso o agresión sexual utilizando el programa SHARP.

Como se detalla con mayor claridad en los Hallazgos #1 y #2, numerosos soldados, en particular dentro de los rangos PVT/E-1 hasta SPC/E-4, citaron una falta general de confianza en la credibilidad y efectividad del Programa SHARP. Los entrevistados, en general, sentían que la capacitación estaba desactualizada y que era muy básica, y muchos expresaron preocupación de que era realizada por compañeros Soldados en quienes no confiaban plenamente. La larga duración de tiempo que llevaba el Programa SHARP para investigar por completo y judicializar los casos fue algo frecuentemente anotado.

Un entorno en el cual la agresión y el acoso sexual son tan insidiosos como parece ser en el Fuerte Hood conlleva a una amplia falta de respeto entre sus Soldados. Cuando existe respeto por el valor, propósito y contribuciones de todos los soldados, sin importar el género, el entorno no tolerará la agresión o el acoso sexual en ninguna forma. De hecho, se observó una notoria y preocupante falta generalizada de respeto y de énfasis en la dignidad e igualdad dentro de la cultura del 3CR. Esto es emblemático de un problema más amplio que puede requerir un mayor enfoque en el desarrollo personal, junto con el desarrollo del liderazgo, a fin de garantizar un Ejército integrado por soldados que tengan un aprecio recíproco por el valor de sus compañeros.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Todos los asuntos relativos a la respuesta y prevención del acoso y la agresión sexual son difíciles. Entre estos asuntos difíciles, además de la respuesta y la prevención, hay otros menos difíciles como el contemplar la forma de responder a los incidentes de acoso y agresión sexual. En esos casos, por cierto, horribles, hay una víctima, una alegación, y hay o un agresor o un individuo comportándose indebidamente. La prevención es más difícil. Es más difícil crear una cultura donde estos casos nunca ocurran en primer lugar. No obstante, la Nación merece más que un Ejército que haga lo que es fácil. La Nación merece un Ejército que haga lo que es necesario. Es necesario que los soldados de ambos géneros no tengan que preocuparse más por lo que les puede pasar adentro del fuerte que por lo que les puede pasar afuera del fuerte. Es necesario para todos los que eligen servir a su país llevando puesto el Uniforme de Soldado del Ejército de los E.E.U.U que sean tratados con dignidad y respeto, en un entorno libre de acoso y agresión sexual. Un ambiente así aumenta el estado de preparación para el combate. Nuestros soldados no merecen menos de eso.

OTRAS OBSERVACIONES FUERA DEL REGLAMENTO DE LA CARTA CONSTITUTIVA

1. Los Soldados Más Necesitados Parecen no Estar Aprovechando la Ayuda de Salud Mental/ Comportamiento, posiblemente debido a Percepciones Equivocadas y/o Miedo a la Divulgación.

A pesar de estar fuera del alcance de la Carta Constitutiva del FHIRC, el Comité hizo un número de observaciones llevándole a la conclusión de que los asuntos de salud mental requieren una investigación más a fondo. De los 647 individuos entrevistados, 523, o el 81%, declararon que ellos se sentirían cómodos buscando la ayuda de salud mental. El FHIRC se enteró de que existen recursos de salud mental adecuados que están disponibles para los soldados en el Fuerte Hood, y que la mayoría de los soldados se sentirían cómodos buscando la ayuda de salud mental. Las unidades de combate han incorporado a oficiales de salud mental que son asignados al nivel de brigada/regimiento. Los soldados también pueden procurar la ayuda por medio de los Consejeros Militares y de Vida Familiar, o hasta ocho sesiones con un proveedor civil fuera del fuerte a través de MilitaryOneSource.

A pesar de la alta tasa de respuesta positiva y disponibilidad de múltiples fuentes de atención de salud mental, el Fuerte Hood tiene altas tasas de intento de suicidio y de muertes por suicidio comparado con otros fuertes similares. El personal de tropa en el primer periodo que llegaron al Fuerte Hood entre 2015 y 2019 tienen la segunda tasa de intento de suicidio más alta (0.91%), la cual es significativamente más alta que la tasa promedio entre los fuertes divisionales (0.39%). Debido a que la decisión de reportar los intentos de suicidio como delito puede diferir entre comandos, estas tasas podrían reflejar diferencias en política y cumplimiento, en lugar de una prevalencia más alta. Sin embargo, en el Fuerte Hood, las muertes por suicidio registradas en las estadísticas de bajas son elevadas (0.07%). Entre las instalaciones CONUS que son huéspedes de una división, Fuerte Hood tiene la tercera tasa más alta de muertes por suicidio.

Aparte del asunto de la disposición de los soldados a sacar provecho de la ayuda de salud mental ofrecida, un número significativo de soldados reportó dificultades aún después de haber hecho el intento. El tiempo de espera para recibir la ayuda de salud mental era con frecuencia excesivo, de varios meses o más, tomando en cuenta las demoras ocasionadas por las obligaciones de campo y de capacitación.

Adicionalmente, durante las entrevistas individuales, los soldados que indicaron que no se sentirían cómodos buscando la ayuda para su problema de salud mental

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

declararon que ellos no creían que sus comunicaciones iban a ser mantenidas en la confidencialidad. Otros temían que procurar la ayuda de salud mental incidiría negativamente en su carrera y posiblemente los seguiría en su vida civil.

El Comité revisó 19 archivos de casos proporcionados por la oficina del CID del Fuerte Hood que investigaba los suicidios de soldados ocurridos en los años fiscales 2018- 2020. Una evaluación de comportamiento post mortem fue mencionada en solo uno de los 19 archivos, haciendo parecer que dicha evaluación no había sido realizada en los otros 18 casos. El FHIRC sugiere que debido a la alta tasa de suicidios de soldados y de intentos de suicidio, lo más indicado es realizar un análisis post mortem en cada caso. Como asunto general, se recomienda la realización de un estudio más a fondo sobre el tratamiento de salud mental y el suicidio en el Fuerte Hood.

2. Moho, Cuarteles, Vivienda Familiar y Otras Instalaciones, Así como Asuntos de Calidad de Vida

A lo largo de las sesiones de entrevistas individuales y grupales, los soldados y civiles se quejaron de que muchos cuarteles, espacios de trabajo y unidades de vivienda familiar están en mal estado de reparación y presentan riesgos para la salud. La más común, pero ciertamente no las únicas quejas incluyen: moho persistente, insectos e infestaciones de plagas, largos tiempos de espera para las reparaciones necesarias, y la iluminación inadecuada o no funcional. Muchas mujeres soldadas informaron de la incapacidad de usar un baño, sin el beneficio de la iluminación proporcionada por sus teléfonos celulares personales. En los espacios de oficinas, numerosos soldados describieron el sonido de los ratones corriendo en los plafones superiores y la prevalencia de heces de ratones y orina en las áreas de estacionamiento de automóviles. El tema de las instalaciones decrepitas surgió con tanta frecuencia que el FHIRC recomienda una investigación adicional para determinar qué medidas podrían tomarse para abordar mejor estos problemas de calidad de vida.

Dos miembros del FHIRC tuvieron la oportunidad de reunirse con los cónyuges militares de quizás la familia más abierta y franca quien llamó la atención a las condiciones de calidad inferior que plagan las numerosas unidades de vivienda familiar en el Fuerte Hood. La familia declaró que han sufrido la desventura de tener moho y otras amenazas a la salud presentes en tres de sus unidades anteriores en el fuerte, haciendo que cada uno de sus cinco hijos se enfermara. Adicionalmente, la mayor parte de su ropa y de sus enseres domésticos se arruinaron. La familia también informó que

su búsqueda persistente de un espacio de vivienda más adecuado parece ser una molestia para la base, tal como se reflejó en un recordatorio que recibieron del Comandante de Guarnición diciendo que “la vivienda familiar es un privilegio, no un derecho”. Una vez más, parece que hace falta el toque humano en el Fuerte Hood.

3. Igualdad de Oportunidades e Inclusión para las Personas de Color y las Mujeres Puede Requerir Atención Adicional.

Como parte de su evaluación del clima de mando en el Fuerte Hood, el FHIRC estudió, investigó y evaluó la igualdad de oportunidades y la inclusión en el Fuerte Hood.¹⁸⁹ A pesar de la abundancia de datos de las entrevistas personales, encuestas y DEOCS previos, el FHIRC no pudo determinar un hallazgo concluyente. No obstante, el FHIRC cree que vale la pena prestarle una atención adicional al tema de la igualdad de oportunidades e inclusión de personas de color y de las mujeres.

3.1. Historia Reciente de la Igualdad de Oportunidades e Inclusión en el Fuerte Hood

Se realizaron numerosos DEOCS en Fuerte Hood entre 2014-2019 en relación con la gestión de la diversidad, la inclusión, y la discriminación. Estas encuestas muestran que había deficiencias en estas áreas mucho antes de los acontecimientos que llevaron a la investigación del FHIRC. Las Figuras 39-44 abajo representan los puntajes promedio, por instalación, de varias mediciones evaluadas durante cada DEOCS. Como es evidente, el Fuerte Hood se clasificó al final o casi al final de cada una de estas categorías entre 2014-2019. A pesar de no estar sustancialmente por debajo del promedio, los puntajes del Fuerte Hood fueron estadísticamente diferentes incluso después del control de las características básicas del fuerte (en todas las Figuras de abajo, un puntaje más alto es mejor).¹⁹⁰

¹⁸⁹ Al evaluar el clima de mando en relación con la diversidad y la inclusión, el FHIRC fue muy consciente del clima actual en Estados Unidos. En el momento de la investigación, Estados Unidos atravesaba un tremendo malestar social debido a las recientes muertes de afroamericanos tras encuentros con la policía. La igualdad racial, la justicia y la discriminación dominaban las noticias y los medios sociales. En pocas palabras, la investigación del FHIRC sobre la cuestión de la raza y la inclusión se realizó en un momento de sensibilidad sin precedentes hacia las cuestiones raciales. El FHIRC analizó los datos que recibió de la investigación in situ con este telón de fondo.

¹⁹⁰ Análisis de las encuestas completadas por soldados asignados a unidades en instalaciones CONUS entre abril de 2014 y septiembre de 2016, y entre octubre de 2017 y marzo de 2019. Fuente de datos: Encuesta de clima organizacional del Instituto de Gestión de la Igualdad de Oportunidades de la Defensa (DEOCS).

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

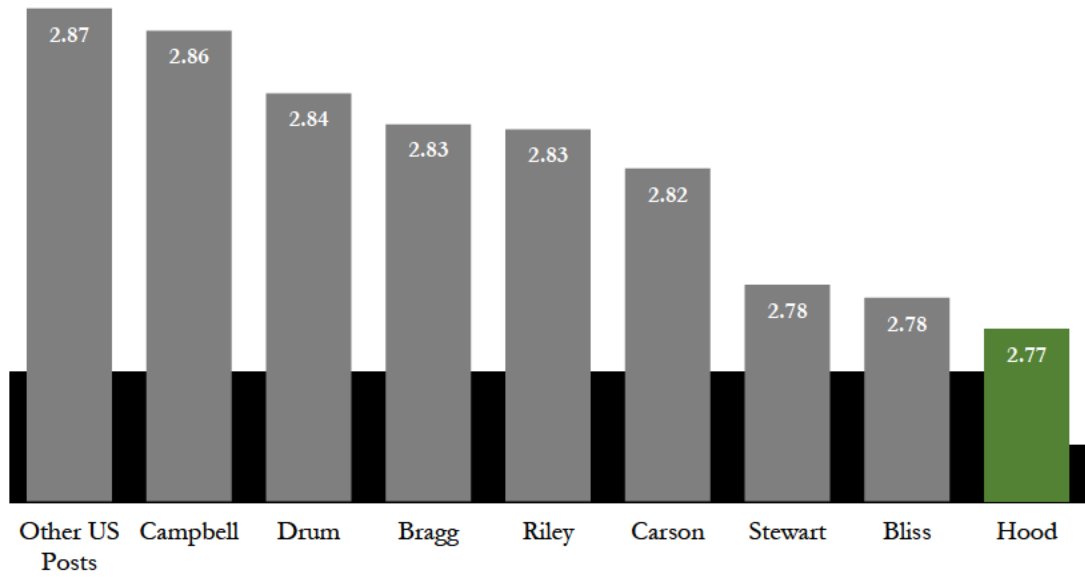


Figura 39: Manejo de la Diversidad (2014 to 2016)

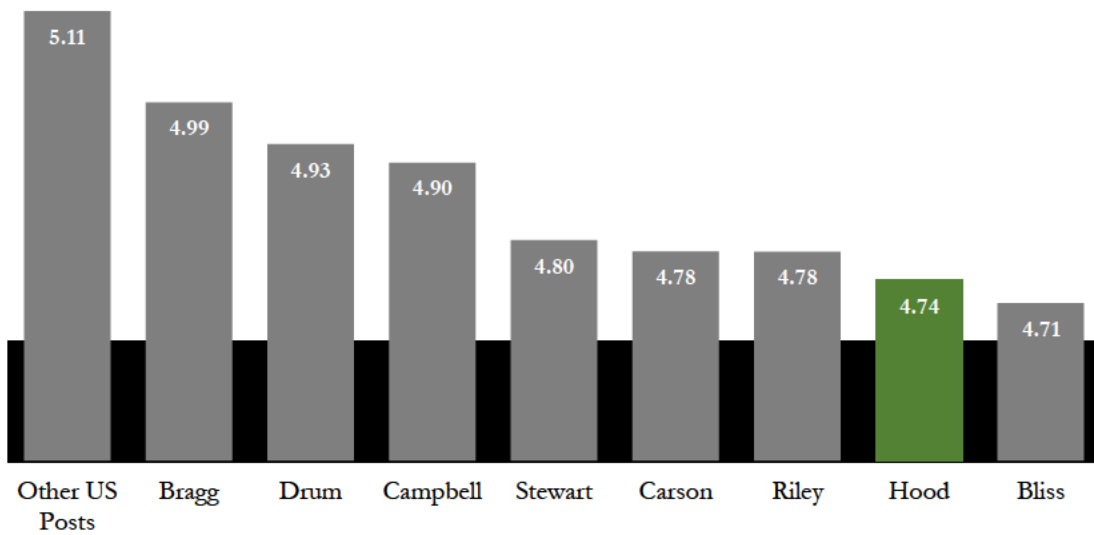


Figura 40: Inclusion (2017 to 2019)

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

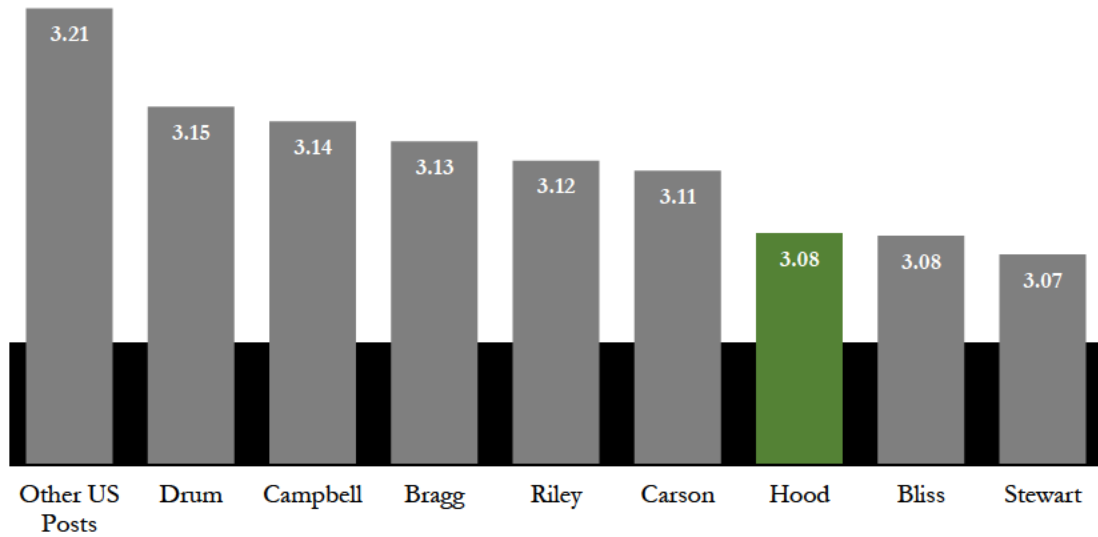


Figura 41: Discriminación Sexual (2014 to 2016)

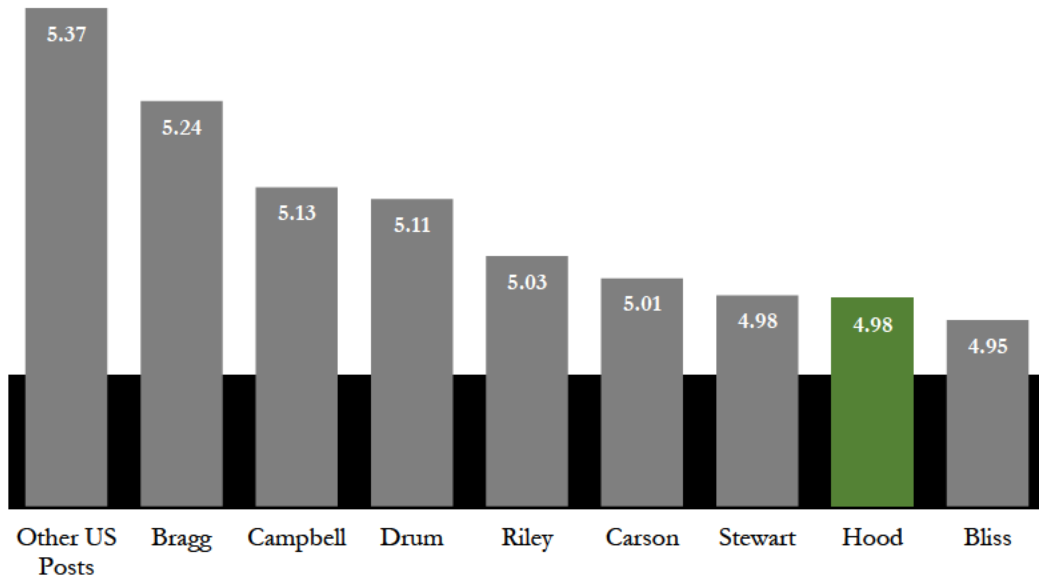


Figura 42: Discriminación Sexual (2017 to 2019)

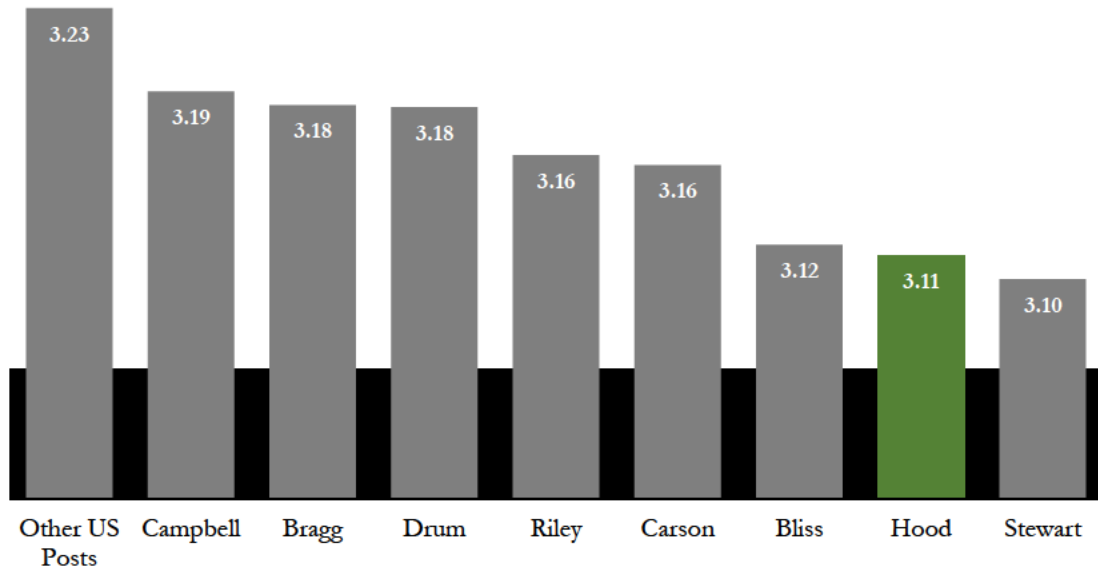


Figura 43: Discriminacion Racial (2014 to 2016)

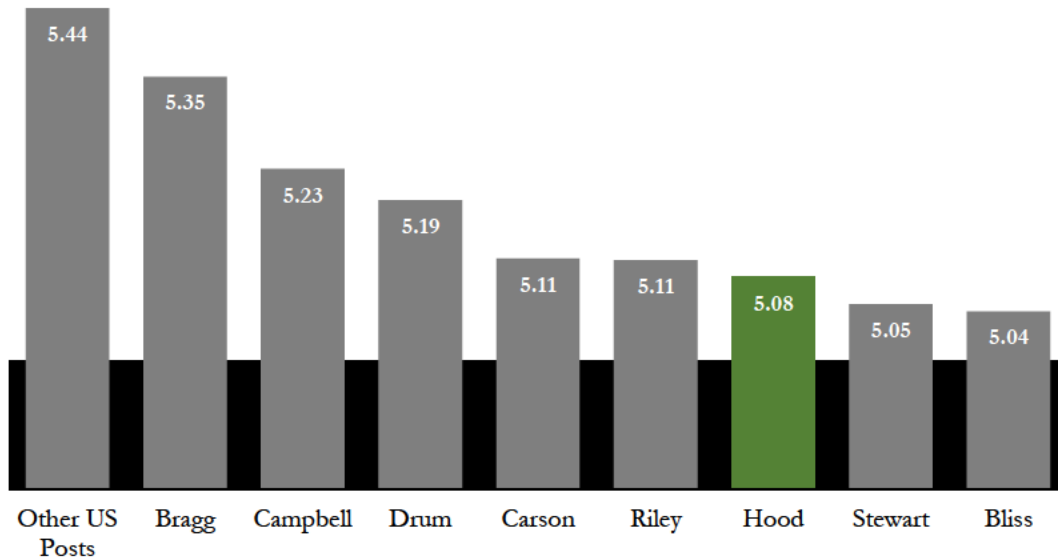


Figura 44: Discriminacion Racial(2017 to 2019)

3.2. Las Entrevistas y Encuestas

Los resultados de las entrevistas individuales y las Encuestas fueron preocupantes, pero no concluyentes. Las entrevistas personales mostraron que el cincuenta y cuatro por ciento (54%) de los encuestados se preocupaban respecto a la

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

forma en que eran tratadas las mujeres o minorías en el Ejército, y cuarenta y cuatro por ciento (44%) creían que el Ejército no había hecho lo suficiente en cuanto al ascenso de mujeres y minorías. Dado el tamaño de la Encuesta, el FHIRC no pudo sacar una conclusión definitiva de estos porcentajes. Sin embargo, los resultados de las Entrevistas Grupales y las Encuestas proporcionaron un sustento adicional a la creencia de que la igualdad de oportunidades de personas de color y de las mujeres amerita una atención más a fondo.

Los soldados no estaban obligados a presentar comentarios escritos relacionados con la discriminación o la inclusión, pero muchos lo hicieron. Soldados y civiles proporcionaron numerosos ejemplos y/o comentarios relacionados con la discriminación y/o la falta de inclusión en su unidad. A continuación, se presentan algunos extractos de las encuestas individuales que destacan los tipos de comentarios escritos recibidos:

"El racismo es un gran problema en mi unidad. (b) (6). Mi cadena de mando me pidió que guardara silencio al respecto y dijo 'No es un gran problema' cuando lo reporté. Intenté ir a nuestro representante EO de brigada. "

"Las contribuciones de las mujeres soldados en este comando todavía no son apreciadas tanto como las de los hombres - hay un "club de chicos" definido entre el personal y los comandantes. "

"No trata a las hembras por igual y si tratas a las hembras por igual, estás mal visto. "

"Sí, he observado una gran cantidad de favoritismo por parte de los superiores. Además, he sido testigo de una serie de comentarios racistas y a menudo se hacen bromas con respecto al color de piel de otros. Realmente no soporto la cantidad de irrespeto que veo aquí. "

"Las mujeres de esta unidad no son respetadas en absoluto. A menudo se nos burlan y nos ridiculizan por ir a buscar ayuda médica para lesiones, por enfermedad, u otros problemas de salud femenina. A menudo se nos ve y se nos dice verbalmente que somos más débiles que los machos y que no debemos estar entre los machos en un MOS de combate, porque no estamos en forma. "

"Hay tanta segregación racial que no permite que algunos de sientan cómodos; además, es algo que es descaradamente obvio. Todo el mundo disimula o finge cuando aparece un superior para que nadie sea descubierto. Como hispano siento que no puedo acercarme a soldados de otras razas y recibir el mismo trato y compasión que otros. "

"Aunque no esté relacionado con el acoso sexual/ agresión, he escuchado comentarios racistas que creo que no fueron tratados adecuadamente. Además, no creo que sea profesional que el representante de EO disuada a la persona que informa acerca del racismo manifiesto de presentar correctamente una queja, básicamente escondiendo el asunto debajo de la alfombra. "

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

"Hay una disparidad en el tratamiento de los individuos basada en la raza y descaradamente evidente. . . Los castigos por infracciones deben ser el MISMO en todos los ámbitos. Actualmente esto no es el caso. Diversidad e Inclusión y la educación acerca del racismo y el machismo deben ser incorporadas en la formación básica y debe ser un requisito anual enseñado por alguien fuera de esta organización. "

"Me levanto ahora lamentando haberme unido al ejército como una joven de una minoría y no me siento como si encajara con mi compañía actual. Me siento marginada a menudo, vengo a trabajar y simplemente me siento aquí y no hablo con nadie. Quiero ser alguien y quiero ser útil, pero en cambio me queda solamente valerme por mí misma y sin voz en el Fuerte Hood.

"Existe un notable favoritismo en lo que se refiere a ciertas comunicaciones, ascensos y asignaciones que he podido observar en esta base del Ejército, pero nada criminal o que se pueda catalogar como acoso o agresión sexual. Pero sí siento que me escuchan de forma diferente y me tratan como si fuera de menos valor por ser mujer que a mis colegas hombres.

"He trabajado para el Gobierno durante (b) (6) años y nunca he visto "TANTO" RACISMO, CLIENTELISMO, NEPOTISMO, y RETALLACION tan descarado. Yo sé que suena duro, pero esta es una realidad cotidiana para la gente de color acá. La parte triste de esto es que se permite acá en el Fuerte Hood.

Mientras que el Comité no puede plantear estos comentarios como un hallazgo general, es importante compartir estas palabras ya que representan una parte del ambiente en el Fuerte Hood. Además de las entrevistas individuales y encuestas, el FHIRC analizó la retroalimentación recibida durante las Entrevistas Grupales. A pesar de que el FHIRC llevó a cabo Entrevistas Grupales con más de 1,800 personas, los resultados de estas entrevistas no fueron concluyentes. Algunas Soldados creían que el asunto de igualdad de oportunidades y de inclusión era problemático en el Fuerte Hood, mientras que muchos otros creían que no lo era.

En resumen, no hubo suficiente evidencia como para concluir que la discriminación o inclusión eran un problema difundido en Fuerte Hood. En general, las respuestas al FHIRC indicaron una creencia de que a pesar de que el Fuerte Hood y el Ejército se habían esforzado por mejorar en las áreas de discriminación e inclusión, aún quedaba mucho trabajo por hacer en la materia. Este sentimiento amerita consideración en la medida en que el Ejército examina más de cerca el tema de igualdad de oportunidades e inclusión en el Fuerte Hood.

RECOMENDACIONES

Estructura del Programa SHARP

La estructura del personal del Programa SHARP se beneficiaría enormemente de la profesionalización de la fuerza. Específicamente, en lugar de dotar al Programa de personal militar prestado, el Programa SHARP debería estar compuesto de profesionales capacitados calificados comprometidos con el componente crucial de la preparación militar. El FHIRC ofrece las siguientes recomendaciones para ser implementadas en el Fuerte Hood a fin de abordar los Hallazgos articulados arriba, y para su consideración en cuanto a una aplicación más amplia. Las Recomendaciones a continuación están justificadas por los Hallazgos establecidos en este Informe. El Comité cree que estas son ideales, y se presentan sin consideración de factores externos tales como limitaciones presupuestarias y de personal.

1. El Programa SHARP del Ejército de los Estados Unidos en el Fuerte Hood debería tener una estructura similar a la del Servicio de Defensa en Juicios del Ejército de los Estados Unidos (TDS), a la del Centro de Preparación para Combate del Ejército de los Estados Unidos (CRC), y a la del Director de Seguridad del Ejército, en la medida en que cada uno está estructurado para apoyar al Comando, pero estando fuera de la cadena de mando. A fin de asegurar objetividad y equidad, el Programa SHARP debería operar independientemente de los comandos locales y sus asesores jurídicos.
2. Mientras que el clima relacionado con la agresión y el acoso sexual dentro de una unidad debería permanecer bajo la autoridad del comandante de la Unidad, la supervisión del Programa SHARP no debería estarlo. El Ejército debería asignar a un Comandante de SHARP de alto nivel del Pentágono al nivel de General de Brigada (O-7) o superior, quien trabaje en coordinación con el Directorado de Resiliencia del Ejército y reporte al Subjefe del Estado Mayor del Ejército.
3. El Fuerte Hood debería contar con una Oficina del Programa SHARP fortalecida que esté plenamente dotada del personal capacitado y que esté financiada y manejada por un civil SES o SL que reporte a, y sea calificado por, el Comandante SHARP Senior a nivel del Pentágono.
4. El Administrador local del Programa SHARP (PM) debería ser un civil SES o SL, a un nivel en el que no pueda ser manejado por el comandante de la Base.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

5. Los SARC a nivel de brigada y los VA principales deben informar y ser calificados por la instalación SHARP PM. Los SARC de nivel de brigada son responsables de gestionar cada queja de SHARP desde el momento en que se recibe hasta su resolución.
6. A nivel de instalación, debería haber un grupo conjunto de SARC y VA, a tiempo completo, integrado por un híbrido de personal civil y uniformado, en lugar de la estructura actual de los SARC y los VA de servicio colateral. Esta estructura tiene el beneficio adicional de aliviar la carga de trabajo del servicio colateral dentro de las unidades. El FHIRC es muy consciente de los peligros de tener personal civil contratado en estas posiciones y no recomienda este curso de acción. Los SARC y VA civiles deben tener acuerdos de movilidad, para garantizar la compatibilidad con los requisitos de implementación de la unidad.
7. Todos los SARCs y Defensores Principales de Víctimas que den apoyo a una Brigada o a un nivel equivalente a Brigada deberían ser civiles del grado GS, quienes deberán ser determinados después de una completa evaluación, dependiendo del nivel de responsabilidad. El Ejército debería considerar dar a las posiciones del Programa SHARP una escala de ascenso profesional para ofrecer una planificación de sucesión y de desarrollo de la pericia. Bajo una escala profesional, los empleados serían elegibles para recibir ascensos al siguiente nivel de grado tras haber cumplido exitosamente un año en el nivel GS especificado. Por ejemplo, dependiendo de la posición de las funciones (VA o SARC), la escala profesional podría abarcar GS9-GS11; GS-11-GS13, o GS12-GS14.
8. Fortalecer y centralizar todas las funciones, gobernanza y personal del Programa SHARP bajo la Oficina de Gestión del Programa SHARP de la base.
9. Los miembros del cuadro de personal del SHARP PM se reportarán a SHARP, no a ningún comandante de la unidad.
10. Dentro de este cuadro de personal, los profesionales militares de SHARP (SARC y VA) deben ser seleccionados, entrenados y asignados a nivel del Departamento del Ejército, quien se asegurará de que sean nombrados, acreditados, entrenados y estén listos para desempeñar sus funciones tan pronto lleguen a su posición.
11. Establecer SHARP como un Identificador de Cualificaciones Especiales (SQI) y financiar plenamente el Programa, con el fin de: (i) permitir el desarrollo interdisciplinario de los Profesionales Militares de SHARP a través de especialidades ocupacionales militares, (ii) alentar a los mejores a aspirar a

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

convertirse en Profesionales Militares de SHARP, (iii) recompensar a estos profesionales por su servicio, y (iv) preservar el conocimiento institucional a través del desarrollo profesional.

Implementación del Programa SHARP

El FHIRC aprecia la perspectiva de que los comandantes de unidad tienen la responsabilidad final por el clima de mando dentro de sus respectivas unidades y, por lo tanto, deberían controlar los factores que inciden directamente en el ambiente, incluyendo la respuesta a y prevención de la agresión y el acoso sexual. Sin embargo, a la luz de las observaciones con respecto a los sistemas SHARP y su funcionalidad, el Comité ha concluido que, en el combate a las normas profundamente disfuncionales relativas al acoso y agresión sexual, muchas de las armas más adecuadas para combatir estos males se encuentran fuera del comando. La mayor confianza que se generaría entre los soldados, quienes en forma abrumadora apoyan esta solución, ayuda a reforzar esta conclusión.

12. Los Miembros del cuadro de personal del SHARP deberían ser responsables por la recepción inicial, evitando así el que los soldados que denuncian un incidente de agresión/acoso sexual tengan que presentarse ante el personal uniformado. Sin embargo, cualquier *soldado* que desee denunciar ante el personal uniformado debido a circunstancias militares únicas, por ejemplo, puede hacerlo.
13. Las investigaciones de acoso sexual deben ser manejadas por un Oficial Investigador AR 15-6 de una brigada o equivalente de brigada diferente a la del sujeto, quien es capacitado por y trabaja muy de cerca con un asesor jurídico para poder llevar a cabo una investigación completa y minuciosa.
14. La Junta de Examen de Acoso Sexual debería establecer metas y objetivos específicos y medibles para el Programa SHARP.
 - a. Prevención y reducción de incidentes
 - b. Investigaciones oportunas
 - c. Judicializaciones oportunas
 - d. Conocimiento de SHARP
 - e. Cumplimiento con la capacitación y resultados de las pruebas de conocimiento
 - f. Líneas de tiempo del rastreo de los casos desde la denuncia hasta la resolución e identificación de los cuellos de botella y demoras propias del sistema
 - g. Actualizaciones sobre y satisfacción de las Víctimas

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

15. Se le debe exigir a los comandantes que tomen las medidas apropiadas y, como mínimo, involucren a partes neutrales para facilitar discusiones de grupos focales dentro de sus unidades a fin de identificar causas, cada vez que las encuestas de clima DEOCS indiquen un estado amarillo en cualquiera de los componentes de una unidad en lo que respecta a los factores de entorno relacionados con SHARP.
16. Debe haber un énfasis en la capacitación SHARP por parte del mando para demostrar su importancia. Los comandantes de las unidades deben asegurar que se asigne el tiempo para la capacitación SHARP y para la evaluación del estado de preparación en SHARP.
17. El PM de SHARP debe hacerse responsable por el estado de preparación de las unidades con respecto al conocimiento y postura cultural de SHARP, donde los comandantes tendrían la responsabilidad de actuar conforme a la evaluación. La Oficina del Programa SHARP de la Base, utilizando el cuadro de personal de SHARP, debe hacerse responsable por el desarrollo y conducción de la capacitación en las unidades a través de la Base. La Oficina del Programa SHARP debe dar seguimiento a las evaluaciones y recomendar medidas correctivas cuando corresponda.
18. En el caso específico del Fuerte Hood, la capacitación SHARP 360, actualmente albergada en un edificio autónomo, proporciona una capacitación altamente efectiva, interactiva y atractiva, en particular en lo que se refiere a la intervención de los pares y la prevención de incidentes, y debe ser aprovechada al máximo grado posible. Las unidades que no aprovechan esta capacitación se están perdiendo de una oportunidad de oro de tener un impacto positivo en la comprensión de sus Soldados acerca del Programa Sharp y sus principios.
19. Aumentar el foco del componente relativo a SHARP en las evaluaciones de los oficiales y suboficiales, para hacerlo más concreto y sustantivo, en lugar de ser una casilla más que hay que llenar.
20. El Inspector General del Ejército y el Departamento del Ejército de Servicios Administrativos deben cambiar los umbrales para los status verde, amarillo y rojo de los factores de clima del SHARP para subir los estándares. Se debería marcar un status rojo a partir del 60% de las respuestas favorables y todos los niveles por encima de esto deberían ser ajustados en consecuencia.

Componentes Legales del Programa SHARP

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

El FHIRC entiende claramente que los soldados en el Fuerte Hood de manera abrumadora cuestionan la objetividad y equidad del Programa SHARP. Con el fin de abordar esta desconfianza inherente, el Programa debe funcionar de forma independiente de los mandos locales y sus asesores legales. Adicionalmente, los comandantes locales deben encargarse de manejar y priorizar debidamente las judicializaciones relacionadas con SHARP.

21. El Ejército debería llevar a cabo una auditoría del cumplimiento con OTJAG durante los últimos cinco años en el Fuerte Hood, a través del Memorando de Entendimiento de fecha 5 junio entre el Comando del CID del Ejército y OTJAG, estableciendo un plazo de 14 días para tomar una determinación de causa razonable y/ dictamen de informe final. La auditoría debería determinar si estos dictámenes son oportunos, identifican las causas de cualquier demora, y requieren ajustes apropiados para facilitar el cumplimiento.
22. La desconfianza generalizada en el proceso SHARP y la falta de confianza de los soldados en la capacidad del liderazgo de abordar efectivamente las denuncias de acoso y agresión sexual requieren de un contrapeso externo para el proceso. El SHARP PO, en consulta con sus asesores legales, debería revisar la resolución de los casos fundamentados de Acoso y Agresión Sexual, semestralmente, para mantener la uniformidad e informar al respecto a todos los comandantes atendidos por esa Oficina del Programa, hasta e incluyendo a GCMCA para cada comando. Los casos no fundamentados deberían ser remitidos al siguiente comandante de nivel más alto para una segunda revisión y determinación final.
23. El Ejército debería coordinar con el Departamento de Defensa (DoD) para la implementación de la Sección 549 de la Ley de Autorización de Defensa Nacional del 2020, titulada “Aviso a las víctimas de presunta agresión sexual de pendencia de otra acción administrativa tras la determinación de no remitirse a juicio por tribunal militar”.
24. El Ejército debería examinar los niveles de dotación de personal y la asignación oportuna del Abogado Especial de Víctimas (SVC) en el Fuerte Hood y analizar el impacto sobre las investigaciones del CID, ya que cualquier demora en la asignación de un SVC puede paralizar por completo una investigación.
25. El Ejército debería requerir que la Oficina de Gestión del Programa SHARP de la Base dé seguimiento a la antigüedad y ciclo de vida de cada caso de agresión y acoso sexual, y prepare un informe semestral en la materia.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

26. Asignar responsabilidad a nivel ejecutivo para dar seguimiento exacto del tiempo transcurrido hasta la plena judicialización de una denuncia de agresión sexual desde la investigación hasta la resolución final.
27. El Ejército debería asegurarse de que una transgresión de la confidencialidad con respecto a la filtración o publicación de un informe de SHARP por cualquier persona involucrada en el proceso constituye un delito sancionable.
28. Reforzar la educación del liderazgo respecto a la gestión de las Ordenes Militares de Protección y manejo de las expectativas por parte de los denunciantes. Los comandantes deben realizar todos los esfuerzos necesarios para asegurar que el sujeto y el denunciante puedan evitar el contacto en el máximo grado posible.

Divulgación Después de la Judicialización de las Acusaciones SHARP

29. El carácter del caso y los resultados de todas las acciones disciplinarias de SHARP deberían ser publicadas por lo menos semestralmente, sin identificar al sujeto, víctima o Unidad a fin de disuadir futuras conductas inapropiadas y generar confianza en el proceso de respuesta de SHARP.
30. Divulgar públicamente las condenas del tribunal militar por los delitos SHARP.
31. Asegurar que se divulgue la información requerida a los denunciantes, en particular la resolución final de su informe SHARP, y que esta contenga la divulgación del máximo posible de la información según lo permita la ley.
32. Educar a los soldados a todos los niveles, incluyendo a los líderes y a los Jueces Auditores, con relación a las cifras que demuestran la baja incidencia de las denuncias falsas de agresión sexual en términos generales, y la lógica viciada de creer que los soldados son altamente incentivados a presentar denuncias SHARP falsas.

Asuntos de Mando de Fuerte Hood & USACIDC

Con el fin de abordar plenamente sus propios objetivos declarados en la AR 195-2, la USACIDC necesita desarrollar y mantener una fuerza de trabajo de Agentes Especiales capaces de manejar de manera efectiva y eficiente el alto volumen y alcance de los complejos casos de delitos sexuales y muerte en las oficinas del CID que cubren los puestos del Cuerpo y divisiones como las del Fuerte Hood y equiparlos con las herramientas necesarias para hacerlo. El FHIRC advierte que tratar a estas oficinas del

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

CID como sitios de capacitación socava seriamente la capacidad de cumplir esos objetivos del CID.

33. La CID de Fuerte Hood debería establecer y dar seguimiento al progreso de metas, objetivos medibles y mediciones con respecto a su funcionamiento en lo siguiente:
 - a. Investigaciones oportunas
 - b. Represión de los delitos por drogas
 - c. Reducción de la criminalidad
 - d. Actividades de las Fuerzas de Tarea y de investigación conjunta
 - e. Dotación de personal
 - f. Capacitación
34. El Comando del CID debería evaluar su modelo de dotación de personal y los protocolos de movimiento de personal en lo que respecta a las oficinas del CID de alta rotación/alto ritmo como las del Fuerte Hood las cuales abarcan a las bases del Cuerpo y de la División para asegurar de que cuentan con el personal al nivel necesario para poder trabajar en:
 - a. Casos complejos en la Base;
 - b. Investigaciones conjuntas para los casos complejo fuera de la Base;
 - c. Represión proactiva del crimen conjuntamente con DES y los comandantes, especialmente la actividad de droga;
 - d. Manejar de forma competente y efectiva el gran volumen de casos de muerte y delitos sexuales.
35. USACIDC debería mejorar la disponibilidad, al nivel de Destacamento, de los recursos forenses electrónicos, pericia, licencias y equipo de programas de computación, relacionados con la recuperación y explotación de pruebas electrónicas de teléfonos móviles y computadoras portátiles, de tal forma que los casos más exigentes puedan ser manejados inmediatamente, y las investigaciones de los delitos sexuales y muertes puedan ser atendidas plena y oportunamente.
36. Al CID se le deberá proporcionar su propia pericia técnica para el rastreo de teléfonos móviles, licencias de aplicación de programas de computación y equipo.
37. USACIDC debería asegurar que, en la Base más grande y más ocupada, la Oficina del CID cuente con un número apropiado de Agentes Especiales con experiencia para manejar las investigaciones complejas y para servir de mentores a los aprendices de Agentes Especiales.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

- a. No debería haber una relación menor de 50/50 de aprendices a Agentes Especiales con credenciales; y, 30% de estos Agentes Especiales deberían tener no menos de 5 años de experiencia y 20% debería tener no menos de 8 años de experiencia.
 - b. USACIDC y el Director del Estado Mayor del Ejército deberían evaluar si esto requiere un aumento en el número de Agentes Especiales Civiles de la CID (1811 investigadores penales civiles) para la continuidad y efectividad en el manejo de los casos complejos.
 - c. La CID debería estudiar si las asignaciones de recursos humanos deberían ser reconsideradas cada tercer año para asegurar que el personal de la CID, en los Destacamentos que abarcan al Cuerpo y a los Fuertes Divisionales, sea plenamente capaz de cumplir con los objetivos del USACIDC listados en AR 195-2.
38. La CID de Fuerte Hood debería establecer de inmediato Memorandos de Entendimiento y reconsiderar el integrar a Agentes Especiales dentro de las fuerzas locales del orden público interesadas, especialmente el KPD para facilitar:
- a. Notificación y rastreo rápido de sujetos Soldados y víctimas;
 - b. Realización de investigaciones conjuntas que involucren a Soldados y casos de interés mutuo;
 - c. Desarrollo de verdaderas alianzas de las fuerzas del orden público;
 - d. Mejoras en los canales de comunicación diaria;
 - e. Intercambio de información sobre el crimen, informes de investigación, inteligencia criminal y análisis de la criminalidad;
 - f. Identificar establecimientos, vecindarios y áreas fuera del Fuerte que son de alto riesgo para los Soldados;
39. El CID de Fuerte Hood, DES y los comandantes de las unidades deberían periódicamente participar en “los patrullajes acompañados” con la policía local y los sheriffs para establecer una mejor comprensión de la dinámica criminal afuera del Fuerte Hood y en áreas de alto riesgo para los Soldados.
40. CID y DES deberían proporcionarle al Comando del Fuerte Hood y a las partes interesadas la información e inteligencia, regularmente, para apoyar el empleo de todas las herramientas disponibles al Comando para reducir el crimen, como por ejemplo reprimiendo las drogas, prohibiendo el acceso a los establecimientos de

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

alta criminalidad fuera del Fuerte, identificando y divulgando las actividades de alto riesgo fuera del Fuerte, realizando inspecciones de salud y bienestar en los cuarteles y llevando a cabo operaciones puntuales de represión del crimen en el Fuerte.

41. La CID debería investigar plenamente todas las sobredosis de los soldados para determinar la fuente de las drogas, y la magnitud y naturaleza del involucramiento del soldado y de sus contactos envueltos en las drogas.
42. La CID debería investigar plenamente todos los casos de muerte, incluyendo suicidios dentro y fuera del Fuerte para determinar si personas, lugares o actividades de alto riesgo contribuyeron a la muerte a fin de informar a los comandantes responsables y permitir la formulación de estrategias de mitigación.

Protocolos para los Soldados Desaparecidos

Si bien el Fuerte anunció que actualmente está empeñado en establecer protocolos para manejar los casos de soldados desaparecidos, esta tarea debe ser deliberada y continua. Los protocolos deben enfocarse en una rendición de cuentas proactiva y respuesta oportuna.

43. Establecer una serie de protocolos a través del Ejército para los escenarios de “incumplimiento de no denunciar” durante las primeras 24 horas críticas con el fin de asegurar una respuesta congruente y robusta a nivel de la Unidad y de la MP cuando la ausencia de un Soldado puede ser involuntaria.
44. Capacitar y equipar a los suboficiales con los criterios, conocimiento y destrezas necesarias para construir y evaluar los hechos que ayudarían a identificar y reconocer con mayor claridad las “circunstancias sospechosas” en situaciones en las que un Soldado no se ha reportado.
45. Por medio de la capacitación, énfasis en el mando y cumplimiento estricto, asegurar que el liderazgo de las Unidades y los suboficiales conozcan lo suficiente acerca de sus Soldados como para colocarlos en una posición en la que de manera efectiva aseguren su salud y seguridad.
 - a. Mantener actualizados los libros de los Líderes sobre sus soldados;
 - b. Realizar inspecciones periódicas de salud y bienestar;
 - c. Monitorear y estar alertas a cuestiones de estilo de vida que son de alto riesgo y abordarlas;

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

- d. Recibir y realizar sesiones informativas con los soldados para proporcionarles información del CID/DES relacionada con el crimen y los lugares y actividades de alto riesgo.
46. Asegurar que se dé estricto cumplimiento a la verificación de la rendición de cuentas de los soldados de las Unidades y que se documente todo esto de acuerdo a las órdenes generales y a las políticas y reglamentos del Ejército.
47. Establecer protocolos más estrictos para que los MPs respondan efectivamente cuando sean contactados por las unidades en relación con posibles escenarios de la desaparición de un soldado, de tal forma que un lapso de 24 horas no sea el único criterio que dé lugar a la respuesta del MP.

Prevención de la Delincuencia y Respuesta

El Fuerte Hood se beneficiaría enormemente de una reorientación hacia la identificación, evaluación y prevención de la actividad criminal incluso antes de que ocurra, utilizando estrategias y técnicas de seguridad pública modernas.

48. Establecer un grupo de gobernanza de la prevención del crimen mensual de todas las partes interesadas del Fuerte Hood, con la misión global de proteger a la fuerza y mejorar la salud y seguridad pública mediante la gestión del riesgo y la reducción focalizada de los incidentes de crimen en el Fuerte:
 - a. Estableciendo metas y objetivos medibles y las mediciones apropiadas de éxito;
 - b. Utilizando un análisis sofisticado del crimen para identificar tendencias, puntos candentes, alta criminalidad, o unidades atípicas;
 - c. Estableciendo acciones e iniciativas de mitigación;
 - d. Identificando la rendición de cuentas de las metas y objetivos;
 - e. Proporcionando a las partes interesadas del mando toda la información que afecte a sus unidades;
 - f. Proporcionando productos e informes analíticos sobre la dinámica de la criminalidad que involucra a Soldados por fuera del Fuerte e identificar iniciativas y estrategias para interactuar con las fuerzas del orden público de afuera a fin de mitigar los riesgos del crimen para los Soldados por fuera del Fuerte;
 - g. Elaborando estrategias proactivas específicas para reducir los delitos por droga.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

49. Consideración de la incorporación a tiempo completo del CID y/o DES a las fuerzas del orden público locales para facilitar la rápida notificación y decisión en el caso de los asuntos de jurisdicción conjunta que involucren a Soldados del Fuerte Hood.¹⁹¹
50. Encargar una encuesta para identificar lugares estratégicos para instalar televisión de circuito cerrado (CCTV) y lectores de las matrículas de vehículos en la base para:
 - a. Disuadir el crimen alertando a los visitantes, trabajadores y habitantes del Fuerte Hood que ciertos movimientos y acciones están siendo cubiertos por cámaras de CCTV;
 - b. Resolver los delitos por medio de la identificación oportuna de los movimientos de los vehículos y de las personas sospechosas;
 - c. Ayudar a los investigadores penales en las investigaciones complejas estableciendo líneas de tiempo críticas de los movimientos de las personas y los vehículos;
 - d. Facilitar las aprehensiones criminales en tiempo real bajo circunstancias apremiantes;
 - e. Proporcionar inteligencia en tiempo real a los gestores de crisis durante tales situaciones.
51. Establecer un programa de toma de conciencia bajo el tema “Evitando la Vulnerabilidad”, especialmente en el área de agresión sexual y de las actividades de alto riesgo por fuera del Fuerte.
52. Simplificar el proceso de la Junta de Control Disciplinario de las Fuerzas Armadas de Fuerte Hood de tal forma que se puedan tomar medidas oportunas y efectivas para abordar el asunto de los establecimientos y áreas de alto riesgo fuera de la base.
53. Por medio de un enlace efectivo y un análisis sofisticado del crimen, DES y CID deberían trabajar con las fuerzas locales del orden público para identificar los establecimientos y vecindarios de alto riesgo. Estas áreas deberían ser declaradas rápidamente como áreas de acceso prohibido por el comandante. Este tema debería ser un tema ordinario en la agenda del grupo de trabajo sobre el Crimen.

¹⁹¹ El DES tiene limitaciones para llevar a cabo actividades policiales fuera del puesto, pero puede integrarse en un departamento local y establecer contactos con él. El CID tiene menos limitaciones y más flexibilidad a la hora de operar fuera del puesto en un entorno de grupo operativo o de investigación conjunta.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

54. Los informes sobre el crimen de DES y CID deberían enfocarse en la dinámica del crimen, tanto dentro como fuera del Fuerte, ya que un gran número de Soldados vive por fuera del Fuerte.
55. DES y CID deberían publicar las estadísticas de los crímenes y de los puntos candentes fuera de la base a la población general de Fuerte Hood para facilitar el reconocimiento situacional.

Asuntos del Clima del Comando

Si bien la esencia de las Recomendaciones del Comité se enfoca en acciones tangibles, cuantificables e importantes que el Ejército puede emprender, hay una Recomendación imperativa que necesariamente requerirá una circunspección y contemplación considerable. Fuerte Hood, específicamente, y el Ejército como un todo, según cree el Comité, deben llevar a cabo un proceso de cambio drástico en la cultura relacionada con el acoso y la agresión sexual. En la modesta pero informada opinión de los Miembros del FHIRC, esto envuelve un cambio central en la perspectiva, lo cual comenzará a partir del mayor respeto y aprecio por las contribuciones y el valor de todos los miembros del servicio. Esto hará que disminuyan las proclividades hacia la participación en o tolerancia de actividades denigrantes como el acoso y la agresión sexual. Por otra parte, es necesario comprender mejor la ciencia de la psicología y comportamiento de las víctimas para evitar las reacciones vergonzosas e insensibles frente a la conducta contra intuitiva de las víctimas. No instituir este cambio cultural margina a todo un segmento del Ejército y compromete la preparación para el combate.

56. El Ejército debería examinar, desde el reclutamiento, y a través de todo el ciclo de vida de un soldado, cómo el Ejército puede mejor formar a “toda” la persona, ayudando a cada soldado a reconocer el valor de los guerreros con quienes ellos sirven. Esta formación debe ser reiterada a través de la carrera del soldado, y no puede ser relegada a otra somera presentación de PowerPoint. Requiere una consideración e implementación circunspectas.
57. Definir al Soldado del siglo XXI como alguien que valora el respeto y la inclusión, y sabe cómo aplicar eso a sus interacciones diarias.
58. El liderazgo de mando a todo nivel debería elaborar estrategias e iniciativas para reestablecer y hacer hincapié en el papel de los suboficiales y de los oficiales de menor rango en conocer y conectarse con sus soldados a nivel de la unidad en

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

formas que faciliten el respeto por la salud, seguridad, y bienestar de todos los miembros de la unidad y del Ejército.

59. Establecer y mantener una cultura y clima de igualdad de oportunidades, y de tolerancia cero por el acoso y la agresión sexual.
60. Practicar un liderazgo intrusivo en estas áreas a través de un involucramiento directo y persistente.
61. Requerir el uso de encuestas DEOCs sobre el clima de mando para identificar y tomar medidas respecto a los asuntos identificados como amarillos o rojos.
62. El Ejército de los E.E.U.U debería aumentar las expectativas utilizando las encuestas DEOCS de clima más efectivamente mediante la revisión de la categoría roja, de tal forma que una condición roja inicie una 60% de respuesta favorable y ajuste las otras condiciones color en consecuencia.
63. Establecer un mayor énfasis y liderazgo del Comando en el área de la prevención del crimen para generar iniciativas que mejoren la salud y seguridad de los soldados, de civiles en el Ejército, y sus dependientes.
64. El comandante de la Base debería encabezar y dirigir el proceso SARB y utilizarlo como una herramienta para apoyar el Programa SHARP.
65. Asegurar que los líderes de las unidades utilicen las herramientas existentes para examinar el estado de ánimo y bienestar de los soldados y establecer nuevas formas de abordaje cuando sea necesario.
 - a. Grupos focales
 - b. Encuestas de Ambiente
 - c. Revisiones a pie
 - d. Depender de la información de suboficiales
 - e. Dar seguimiento a los incidentes de crimen, de agresión sexual y acoso sexual que involucren a las respectivas unidades.

Relaciones Públicas de la Base & Manejo de Incidentes

Los impedimentos estructurales para una difusión sólida de la información durante las investigaciones en curso no obvian la necesidad de un toque humano en la comunicación con el público y la gestión de incidentes graves. El desarrollo de relaciones profundas y perdurables dentro de la comunidad —relaciones que son

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

mayores que los meros compromisos transaccionales o explotadores— puede ser ventajoso en tiempos de crisis.

66. La Oficina de Asuntos Públicos del III Cuerpo y de Fuerte Hood necesitan tener la capacidad de respuesta a los aumentos súbitos de actividad, además de un equipo de gestión de crisis para relaciones públicas.
67. El III Cuerpo y el Fuerte Hood deben responder de manera rápida y fáctica para informar al público y ayudar a formar la percepción pública.
68. Emplear un portavoz capacitado como el principal medio de comunicación con el público en lugar de depender de los comandantes y de las fuerzas del orden público.
69. Cultivar relaciones holísticas perdurables con las organizaciones comunitarias.
70. Realizar un esfuerzo especial para mantener informada a la comunidad de Fuerte Hood.

CONCLUSIÓN

Si bien los Hallazgos de este Informe detallan las fallas en el liderazgo, estos no deben ser interpretados como una acusación de los comandantes militares o del Ejército de E.E.U.U. Y a pesar de que los asuntos tratados en este Informe son graves y requieren una atención inmediata, estos no resultaron de una acción intencional o maliciosa. Más bien, el clima descrito a través de este Informe fue el resultado de la inacción en áreas críticas como las del Programa SHARP las cuales son críticas para la salud y seguridad de nuestros soldados.

Este clima fue el producto de una mentalidad desarrollada a lo largo de casi dos décadas de intensos conflictos militares y la lucha contra las amenazas a la seguridad nacional de esta nación en todo el mundo. La preparación militar se convirtió en algo primordial sobre todas las demás responsabilidades, sin apreciar plenamente que la integridad y el respeto entre los soldados es un componente crítico de la preparación militar. Sin embargo, a lo largo de los años, los comandantes de Fuerte Hood no lograron establecer la conexión entre la salud y la seguridad de los soldados y la preparación para la misión. Este paradigma de descuido benigno se permitió arraigarse con el tiempo en Fuerte Hood, a expensas de los soldados, en particular de las mujeres en las unidades de combate.

El Análisis del Comité no fue realizado como una auditoría o una inspección del Inspector General. Fue una evaluación integral de algo que es intangible, cuyo descuido arriesga tener consecuencias tangibles y a veces trágicas – el clima de mando. Considerando la extensión y alcance de las entrevistas individuales y grupales, entrevistas especializadas, y una encuesta que obtuvo 100% de respuesta a través de todo el Fuerte, el FHIRC se propuso a llegar más lejos que con cualquier otro análisis o evaluación. El FHIRC está confiado de que estos pasos, combinados con el análisis de los propios datos del Ejército, fueron efectivos en desarrollar un cuadro del clima y en sustentar plenamente los Hallazgos realizados.

Una de las ventajas más importantes es que los militares deben elevar el estándar de su liderazgo. Los comandantes militares deben ser capaces de alcanzar el éxito en las luchas de guerra mientras fomentan un clima que sea congruente con los valores de respeto del Ejército, y *esprit de corps*, sin dejar ningún soldado atrás, ya sea en el campo de batalla o en la guarnición. La agresión sexual y el acoso sexual, una forma de intimidación, es fratricidio. Un clima de tolerancia cero debe ser inculcado a fondo en las filas.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

Si bien el FHIRC estuvo a cargo del examen de las condiciones en Fuerte Hood, sería mejor que el liderazgo del Ejército de los Estados Unidos examinara si la mentalidad descrita en este Informe existe en otra parte dentro de la organización. La situación actual en Fuerte Hood exige un liderazgo comprometido e intrusivo. Nuestros soldados no merecen nada menos.

APÉNDICE A: PREGUNTAS DE LA ENCUESTA DE FHRC

- 1) Mi cadena de mando/supervisores no toleran el acoso sexual. [De acuerdo/En desacuerdo responde a todas las preguntas]
- 2) Mi cadena de mando/supervisores son un modelo de comportamiento respetuoso hacia todas las personas.
- 3) Mi cadena de mando/supervisores corregirían a los individuos que se refieran a sus compañeros de trabajo como 'cariño', 'nena', 'cielo', o usen lenguaje poco profesional en el trabajo.
- 4) Las personas de mi lugar de trabajo no usan gestos o imágenes ofensivas que sean de carácter sexual acá.
- 5) Si un compañero de trabajo reportara una agresión sexual, mi cadena de mando/supervisores lo tomarían en serio y tomarían medidas.
- 6) Si un compañero de trabajo reportara una agresión sexual, se podría confiar en que mi cadena de mando/supervisores mantendría la información de la denuncia limitada a aquellos que necesitan saberlo.
- 7) Las contribuciones de los hombres (tanto militares como civiles del Ejército), en todos los campos profesionales, son respetadas dentro de mi organización.
 - 7a) Las contribuciones de las mujeres (tanto militares como civiles), en todos los campos profesionales, son respetadas dentro de mi organización.
- 8) En mi grupo de trabajo, si un integrante militar o empleado civil levantara una queja de acoso sexual, este sería excluido de las interacciones sociales o conversaciones.
- 9) En mi grupo de trabajo, si un integrante militar o empleado civil levantara una queja de acoso sexual, este sería acusado de ser el causante de los problemas.
- 10) En mi grupo de trabajo, si un integrante militar o empleado civil levantara una queja de acoso sexual, este sería desalentado de llevar adelante la queja.
- 11) ¿Cambiaría alguna de sus respuestas a las preguntas 8-10 anteriores si el individuo denunciara una agresión sexual en lugar de un acoso sexual?
 - 11a) En caso afirmativo, que número(s) de pregunta, (Número de encuestas con/sin una selección).
- 12) En los últimos 12 meses, observé una situación que creo que fue acoso sexual.

INFORME DEL COMITÉ DE REVISIÓN INDEPENDIENTE

- 12a) En caso afirmativo, ¿se denunció la situación?
- 13) En los últimos 12 meses, observé una situación que creo que fue agresión sexual.
- 13a) En caso afirmativo, ¿se reportó la situación?
- 14) Conozco la diferencia entre una denuncia de acoso sexual o agresión sexual con restricción y una sin restricción.
- 14a) Basado en #14, también entiendo cómo funciona cada una.
- 15) Yo sé a dónde ir para denunciar una agresión o un acoso sexual y me sentiría cómodo yendo a ese lugar, o diciéndole a un compañero que necesita levantar una denuncia que vaya a ese lugar.
- 15a) Basado en #15, también sé cómo levantar una denuncia de agresión o de acoso sexual vía los números en el portal/correo electrónico
- 16) Tengo razones para creer que hay individuos en mi lugar de trabajo que están metidos en actividad criminal.
- 17) Me preocupa lo que ocurre después de las horas de trabajo en o cerca de Fuerte Hood.
- 18) Las leyes, reglamentos y políticas no siempre se aplican en este comando.
- 19) Si los resultados de esta encuesta muestran áreas que necesitan mejoras, mi mando tomará los resultados en serio y llevará a cabo cambios positivos.

¿Hay algún comentario adicional que le gustaría proporcionar a los miembros del panel?


(Comentarios)

APÉNDICE B: ENCUESTA DEL FHIRC EN LÍNEA

Fort Hood Awareness Survey x +
 https://fthoodsurvey.army.mil

FORT HOOD AWARENESS SURVEY

Welcome to the Fort Hood Awareness Survey
 Your submission will be sent anonymously to a review team.



Service Status:
 Rank/Grade:
 Unit:
 Gender:
 Race/Ethnicity:

1. My chain of command/supervisors do not tolerate sexual harassment.
 Agree Disagree

2. My chain of command/supervisors models respectful behavior towards all individuals.
 Agree Disagree

3. My chain of command/supervisors would correct individuals who refer to coworkers as 'honey', 'babe', 'sweetie', or use other unprofessional language at work.
 Agree Disagree

4. Individuals from my workplace do not use offensive gestures or images that are sexual in nature while on duty.
 Agree Disagree

5. If a coworker were to report a sexual assault, my chain of command/supervisors would take it seriously and take action.
 Agree Disagree

6. If a coworker were to report a sexual assault, my chain of command/supervisors can be trusted to keep the knowledge of the report limited to those with a need to know.
 Agree Disagree

7. Contributions of males (both military and DA civilians), in all career fields, are respected within my organization.
 Agree Disagree

7a. Contributions of females (both military and DA civilians), in all career fields, are respected within my organization.
 Agree Disagree

8. In my work group, if a military member or civilian employee were to file a sexual harassment complaint they would be excluded from social interactions or conversations.
 Agree Disagree

9. In my work group, if a military member or civilian employee were to file a sexual harassment complaint, they would be blamed for causing problems.
 Agree Disagree

10. In my work group, if a military member or civilian employee were to file a sexual harassment complaint, they would be discouraged from moving forward with the complaint.
 Agree Disagree

11. Would any of your answers in 8-10 above change if the individual were reporting a sexual assault instead of sexual harassment?
 Yes No

11a. If so, which question number(s)
 8 9 10

12. In the past 12 months, I observed a situation that I believe was sexual harassment.
 Agree Disagree

12a. If yes, was the situation reported?
 Yes No

13. In the past 12 months, I observed a situation that I believe was sexual assault.
 Agree Disagree

13a. If yes, was the situation reported?
 Yes No

14. I know the difference between a restricted and unrestricted report of sexual harassment or sexual assault.
 Agree Disagree

14a. Given #14, I also understand how each one works.
 Agree Disagree

15. I know where to go to report sexual assault or sexual harassment and I would feel comfortable going to that location, or telling a co-worker who needs to make a report to go to that location.
 Agree Disagree

15a. Given #15, I also know how to report sexual assault or sexual harassment via online website/hotline numbers/email process.
 Agree Disagree

16. I have reason to believe individuals in my workplace have been engaging in criminal activity.
 Agree Disagree

17. I am concerned about what goes on after duty hours on or near Fort Hood.
 Agree Disagree

18. Laws, regulations, and policies are not always enforced in this command.
 Agree Disagree

19. If the results of this survey show areas that need improvement, my command will take the results seriously and make positive changes.
 Agree Disagree

Are there any additional comments you would like to provide to the panel members?

Thank you for your submission - your input is important to us!

We understand the need for confidentiality so all of your previous inputs will be sent anonymously to the Fort Hood Independent Review Panel (FHIRP).

If you would like to schedule an appointment to speak to a panel member, call (6) [REDACTED] between 0900-1700. This scheduling line will close on 11 September 2020

Otherwise, please press 'Done'. (Do not use the back arrow)



