

# Cuarto informe de progreso del Director de Cumplimiento para el Departamento de Policía de Oakland

1 de diciembre de 2014

## Introducción

Este es el cuarto informe de progreso emitido en mi calidad de Supervisor y Director de Cumplimiento del Acuerdo de Conciliación Convenido (Negotiated Settlement Agreement, NSA) en el caso *Delphine Allen, et al., vs. City of Oakland, et al.*, en el Tribunal Distrital de los Estados Unidos del Distrito Norte de California. En enero de 2010, bajo la dirección del Juez Thelton E. Henderson, las Partes convinieron en mi designación como Supervisor del Departamento de Policía de Oakland (OPD, por sus siglas en inglés). Con la ayuda del Equipo de Supervisión, me encargo de determinar el estado de cumplimiento de los requisitos de las 22 Tareas activas del NSA por parte del OPD. Nuestras evaluaciones trimestrales han determinado que, aunque el Departamento ha alcanzado el cumplimiento de varios requisitos, el progreso se ha estancado en otras áreas.

En diciembre de 2012, como consecuencia de la lentitud del progreso de la Ciudad con las reformas del NSA, y tras las negociaciones ordenadas por el tribunal entre las Partes, el juez Henderson estableció un Director de Cumplimiento para el Departamento. La Orden del Tribunal, emitida el 12 de diciembre de 2012, resumió los amplios poderes y responsabilidades del Director de Cumplimiento de “conducir al...[OPD] al cumplimiento sustentable del NSA y AMOU”.<sup>1</sup> El 12 de febrero de 2014, el juez Henderson emitió una Orden en la que juzgó “apropiado y efectivo concentrar ahora los poderes del Director y Supervisor de Cumplimiento en un solo cargo”.<sup>2</sup>

Ocupar ambos puestos –Supervisor y Director de Cumplimiento– constituye un cargo extraordinario. Me proporciona numerosas autoridades: determinar si el Departamento ha alcanzado el cumplimiento del NSA; y también proporcionar una guía para la agencia en sus actividades para alcanzar el cumplimiento.

Como Supervisor, sigo vigilando el trabajo del Equipo de Supervisión a medida que evaluamos el progreso del Departamento. El Equipo de Supervisión realiza visitas trimestrales a Oakland con el fin de reunirse con miembros del personal del Departamento; comprobar el cumplimiento de las prácticas del Departamento; evaluar las políticas y procedimientos del Departamento; recolectar y analizar datos utilizando procedimientos analíticos y de muestreo apropiados; e informar a las Partes, y trimestralmente, al Tribunal acerca del estado de cumplimiento del OPD.

Como Director de Cumplimiento, ejerzo un mayor nivel de autoridad directa sobre las decisiones del Departamento relacionadas con el NSA. Con la ayuda de un socio experimentado, sirvo como un agente del Tribunal, y trabajo en estrecha colaboración con el OPD de forma sostenida. Mi prioridad principal es, sin duda alguna, que el Departamento alcance y mantenga el cumplimiento de las reformas expresadas en el NSA.

---

<sup>1</sup> Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Norte de California, expediente principal N° C00-4599 TEH, Orden relacionada con: Director de Cumplimiento, con fecha del 12 de diciembre de 2012. El AMOU, o Memorándum Enmendado de Comprensión en relación con: La publicación de los Términos y Condiciones del NSA para la Resolución de las Reivindicaciones de los Demandantes por Medidas Cautelares y por Desestimación del Recurso, fue aprobado por el Tribunal el 27 de junio de 2011.

<sup>2</sup> Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Norte de California, expediente principal N° C00-4599 TEH, Orden que modifica el Modelo de Supervisión de Cumplimiento, con fecha del 12 de febrero de 2014.

Según lo ordenado por el Tribunal, yo “tengo el poder para revisar, investigar y tomar medidas correctivas en relación con las políticas, procedimientos y prácticas del OPD que estén relacionadas con los objetivos del NSA... incluso si tales políticas, procedimientos o prácticas no caen de lleno dentro de cualquier tarea específica del NSA”.<sup>3</sup> Participaré en todos los asuntos relacionados directamente con el NSA, así como en los problemas en los que exista un nexo razonable al NSA o aquellos que conciernan a los derechos civiles, que considere esenciales para el NSA.

A partir del último informe de seguimiento trimestral (emitido en octubre de 2014), el Departamento estaba en pleno cumplimiento de 18 de las 22 tareas, y en cumplimiento parcial de dos tareas adicionales. (Aplazamos nuestra evaluación de las tareas 5 y 45). Este es el mayor número de tareas cumplidas desde el inicio de nuestro ejercicio en el cargo. En este informe, se discute el estado de las tareas que permanecen sin cumplirse o recientemente cumplidas – y lo que el Departamento hace actualmente para alcanzar o mantener el cumplimiento de estos requisitos.

## Noticias desde el tercer informe de progreso

En los últimos meses, mi socio y yo observamos varios acontecimientos dignos de destacar en el Departamento, incluyendo:

- El OPD ha estado presente en numerosas protestas y otros eventos que involucran a grandes multitudes en el último año, y en su mayor parte, estos eventos han sido pacíficos. Sin embargo, las protestas de la última semana –en respuesta a la decisión del gran jurado de Missouri, en el condado de St. Louis, de no acusar al policía blanco que disparó de muerte a un adolescente afroamericano desarmado– tienen un carácter completamente diferente. Si bien la gran mayoría de los manifestantes ejercieron sus derechos pacíficamente, las protestas también implicaron violencia contra oficiales de policía, saqueo y destrucción de bienes públicos. Continúo supervisando de cerca la respuesta del OPD a estas actividades, incluyendo el uso de la fuerza y de municiones menos letales por parte de los oficiales; las interacciones del Departamento con los ciudadanos durante este tipo de eventos; y toda clase de quejas o investigaciones relacionadas.
- En los últimos meses, hemos observado que los debates en las reuniones mensuales de Gestión de Riesgos han disminuido en calidad. Mientras que los Capitanes del área parecen más cómodos y menos a la defensiva con el formato de las reuniones, lo que indica progreso; los comandantes no están haciendo preguntas de sondeo para considerar los diversos factores de riesgo identificados. Tenemos la intención de trabajar con el Departamento en esta cuestión.
- El Departamento está modificando su política sobre las evaluaciones de desempeño anuales de sus miembros y empleados. Hemos observado que los supervisores en el Departamento califican muy altamente a un número excesivo de miembros y empleados. Si bien este fenómeno no es exclusivo del OPD, ciertamente devalúa las evaluaciones.

---

<sup>3</sup> Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Norte de California, expediente principal N° C00-4599 TEH, Orden relacionada con: Director de Cumplimiento, con fecha del 12 de diciembre de 2012.

Tras nuestra solicitud, el Departamento proporcionó la distribución de las calificaciones de todos los miembros y empleados durante un periodo de 12 meses; revisaremos estos datos cuidadosamente y los discutiremos con el Departamento.

Como se señaló anteriormente, el Departamento se encuentra actualmente en el cumplimiento de 18 de las 22 tareas activas -el mayor número de tareas cumplidas desde el inicio de ejercicio en el cargo. Felicito al Departamento por su constante progreso hacia lograr el cumplimiento del NSA. Pero los esfuerzos deben continuar.

## Discusión de tareas

Las evaluaciones del Equipo de Supervisión han demostrado que el OPD no ha logrado - o ha tenido dificultades para mantener - el cumplimiento de las siguientes ocho tareas:<sup>4</sup>

- Tarea 20, Alcance de Control de los Supervisores
- Tarea 26, *Junta para la Evaluación del Uso de la Fuerza (Force Review Board, FRB)* y Tarea 30, *Junta Ejecutiva para la Evaluación del Uso de la Fuerza (Executive Force Review Board, EFRB)*
- Tarea 33, *Elaboración de Informes de Mala Conducta*
- Tarea 34, *Paradas Vehiculares, Investigación en el Campo y Detenciones*
- Tarea 37, *Investigaciones Internas - Represalias Contra Testigos*
- Tarea 40, *Sistema de Evaluación del Personal (Personal Assessment System, PAS) – Propósito* y Tarea 41, *Uso del Sistema de Evaluación del Personal (PAS)*

A continuación detallaré los esfuerzos recientes del OPD para lograr o mantener el cumplimiento de estas tareas.

## Tarea 20, Alcance de Control de los Supervisores

En nuestro más reciente informe trimestral sobre la situación, para el primer periodo de elaboración de informes desde el inicio de nuestro ejercicio en el cargo, encontramos que el OPD cumplía con la tarea 20. El OPD había estado en cumplimiento parcial de la tarea 20, debido principalmente a su incumplimiento de las tareas secundarias relacionadas con la consistencia de la supervisión (tarea 20.2) y la proporción real de supervisores por número de oficiales (tarea 20.3). A principios de este año, mi socio y yo completamos una serie de conversaciones con funcionarios del Departamento y los abogados de los Demandantes para revisar la metodología de evaluación de estas tareas secundarias. El nuevo enfoque de mutuo acuerdo hacia estos temas permitió al Departamento lograr el cumplimiento de la tarea 20 y, aún más importante, desarrollar prácticas relacionadas con la tarea 20 que son sostenibles a largo plazo.

---

<sup>4</sup> El Equipo de Supervisión encontró la tarea 20 cumplida en nuestro décimo noveno informe de situación trimestral; las tareas 33 y 37 cumplidas en nuestros informes décimo séptimo y décimo octavo de situación trimestral; y la tarea 40 cumplida en nuestro décimo octavo informe de situación trimestral. Discutimos estas Tareas en este informe debido a que el Departamento ha tenido problemas para mantener el cumplimiento de estas Tareas durante nuestro ejercicio en el cargo.

A la espera de su “sorteo” anual -en el que los oficiales, con base en la antigüedad, seleccionan sus asignaciones para el año siguiente-, el Departamento ha rediseñado el sistema de supervisión de relevo que ha estado en vigor durante más de un año. El jefe Whent ha expresado que si bien él cree que el sistema de relevo es una medida útil, su formación actual -que comprende 23 asignaciones de relevo de sargento- no es sostenible. El modelo ligeramente alterado del Departamento involucra 16 asignaciones de relevo de sargento. He coincidido provisionalmente con la propuesta del Departamento. Queda por verse si este nuevo plan permitirá que el Departamento sostenga su cumplimiento recién logrado con estos requisitos críticos.

Mi socio y yo revisaremos los datos disponibles cada tantas semanas durante el primer trimestre de 2015 para determinar el cumplimiento de acuerdo con este modelo alterado y ayudaremos al Departamento con los ajustes necesarios.

Tarea 26, Junta para la Evaluación del Uso de la Fuerza (Force Review Board, FRB); y Tarea 30, Junta Ejecutiva para la Evaluación del Uso de la Fuerza (Executive Force Review Board, EFRB)

El OPD ha estado en cumplimiento parcial de las tareas 26 y 30 durante muchos periodos de informe diferentes desde el inicio de nuestro ejercicio en el cargo. En mayo, con la asistencia del Equipo de Supervisión, el Departamento revisó la política relevante Orden General Departamental K-4.1, *Juntas sobre el Uso de la Fuerza*. Esta política requiere que los procedimientos de la junta sean más formales, eficientes y analíticos.

Desde la adopción de la nueva política, el Equipo de Supervisión ha observado varias mejoras en las audiencias de la junta. Los Jefes Adjuntos ahora confieren con los presentadores antes de las audiencias para comunicar sus expectativas; el Departamento ha reducido el número de participantes que están obligados a asistir a las audiencias; y se proporcionan informes y otras pruebas a los miembros de la junta antes de la fecha de la audiencia.

Mi socio y yo recientemente comenzamos a examinar las reducciones significativas en el uso de la fuerza en el Departamento en el último año. Como se señaló anteriormente, el OPD atribuye esta disminución en gran medida a la mejora de la capacitación y los cambios en la política que caracterizan los usos de la fuerza de manera diferente. Sin embargo, aun teniendo en cuenta estos avances, hemos encontrado que las bajas tasas de uso de la fuerza de algunos escuadrones de patrullaje parecen inverosímiles. Como punto de partida para nuestro análisis, estamos revisando las quejas ciudadanas recientes de uso de la fuerza y tratando de localizar sus informes asociados con el uso de la fuerza.

En los próximos meses, continuaré revisando más de cerca las tendencias decrecientes en el uso de la fuerza. La Oficina del Inspector General (Office of Inspector General, OIG) realizó recientemente una revisión de incidentes Nivel 4; haremos un seguimiento de esto con el Departamento. También discutiré con el Departamento su capacitación para reducir el uso en los oficiales de lenguaje repetitivo al justificar encuentros que, en última instancia, implican el uso de la fuerza.

### Tarea 33, *Elaboración de Informes de Mala Conducta*

El OPD recuperó el cumplimiento de la tarea 33 en el décimo séptimo periodo de elaboración de informes, después de estar en cumplimiento parcial de esta tarea durante cuatro periodos de elaboración de informes debido a que los oficiales del Departamento no reportaron malas conductas durante los eventos de Occupy Oakland. El Departamento informa que cada vez responsabiliza más a los individuos por no reportar malas conductas o no activar sus Dispositivos de Registro de Información Personal (PDRD) tal como se exige que lo hagan.

La OIG realizó recientemente una revisión para determinar si los sargentos observaron las imágenes en los PDRD de sus subordinados, como lo requiere la política. Después de esta revisión, la OIG emitió un boletín informativo haciéndoles acordar a los supervisores de estos requisitos. Sin embargo, si bien la política de PDRD actual requiere que los supervisores auditen las imágenes en los PDRD de sus subordinados, esta no establece *cómo* los supervisores deben hacer esto, y hemos observado que la calidad – y por lo tanto, la utilidad – de estas revisiones es inconsistente. Le proporcionaremos mayor orientación al OPD en esta área.

En los próximos meses, planeo proporcionar más orientación al OPD en esta área y hacer un seguimiento con el Departamento con respecto a sus recientes mejoras en el almacenamiento de los PDRD y el sistema de seguimiento.

### Tarea 34, *Paradas Vehiculares, Investigación en el Campo y Detenciones*

La Tarea 34 es uno de los requisitos más importantes del NSA – ya que se refiere a la actuación policial basada en prejuicios que era uno de los temas originales en este caso. El OPD ha estado en cumplimiento parcial de la tarea 34 desde el cuarto periodo de elaboración de informes.

Durante los últimos meses, la profesora Jennifer Eberhardt, de la Universidad de Stanford ha estado ayudando al Departamento con su análisis de los datos de detenciones. La Dra. Eberhardt y su equipo están completando un examen del primer año completo de datos de detenciones disponibles (abril de 2013 a abril del 2014), y recientemente presentaron sus hallazgos preliminares en una reunión de todas las Partes.

La presentación señaló, por ejemplo, que la raza juega un papel importante en la persona detenida por los oficiales, en la razón y por cuánto tiempo.

En los próximos meses, continuaré trabajando con el OPD para explorar las maneras en que la información recolectada y el análisis de la Dra. Eberhardt, puedan servir de base para el desarrollo de la capacitación y otras actividades de intervención para hacer frente a la desproporcionalidad racial.

### Tarea 37, *Investigaciones Internas – Represalias Contra Testigos*

El OPD recuperó el cumplimiento de la tarea 37 en el décimo séptimo periodo de elaboración de informes, después de un periodo de elaboración de informes de incumplimiento y dos periodos de informe de cumplimiento parcial, como consecuencia

de la incapacidad del Departamento de responder plenamente a la acusación más grave de represalias observada por el Equipo de Supervisión. El OPD informa que examina e investiga con extremo detenimiento las denuncias de presuntas represalias. El Departamento está ofreciendo una mejor capacitación a los nuevos oficiales de policía y empleados para, de acuerdo con el OPD, enfatizar una cultura de rendición de cuentas y la importancia de reportar malas conductas.

En los próximos meses, continuaré discutiendo y revisando la capacitación del OPD en estos asuntos críticos.

#### Tarea 40, Sistema de Evaluación del Personal (PAS) – Propósito; y

#### Tarea 41, Uso del Sistema de Evaluación del Personal (PAS)

El OPD recuperó el cumplimiento de la tarea 40 en el décimo octavo periodo de elaboración de informes, después de completar la actualización que permite que los datos de arrestos del condado de Alameda se incluyan automáticamente en el Sistema de Administración de Expedientes (RMS) sin necesidad de introducir los datos de forma manual. El OPD permanece en cumplimiento parcial de la Tarea 41.

En los últimos meses, el Departamento ha informado ocasionalmente sobre problemas con la documentación de recuentos precisos de arrestos u otros datos en el sistema PAS. De modo alentador, el personal de la Unidad de PAS descubrió estos problemas como parte de sus revisiones diarias de los datos de arrestos; parece que los procedimientos internos de auditoría de la unidad identifican exitosamente estos problemas relacionados con los datos.

Como se señaló anteriormente, como parte de su sistema de gestión de riesgos, el Departamento construye listas de los miembros y empleados "Top 30" dentro de varias categorías de actividades relacionadas con el riesgo. A principios de este año, el Equipo de Supervisión realizó una revisión complementaria de las listas Top 30 para aprender más acerca de cómo el OPD utiliza estas listas y desarrolla intervenciones para las personas que aparecen en ellas. Tenemos la intención de llevar a cabo un análisis similar – con un enfoque particular en las personas que han aparecido en varias listas Top 30, o en estas listas durante varios periodos de informe diferentes.

Tras este análisis, trabajaré con el Departamento para evaluar sus estrategias para miembros y empleados que son "reincidentes" – es decir, aquellos que continúan apareciendo en los umbrales del sistema sin cambiar su comportamiento. También en los próximos meses, haré planes para revisar el sistema IPAS2 mientras Microsoft, el desarrollador del sistema, completa diferentes componentes del proyecto el año que viene.

#### Discusión de los asuntos descritos en la Orden del Tribunal del 12 de diciembre de 2012

La Orden del Tribunal del 12 de diciembre de 2012 otorga al Director de Cumplimiento la autoridad de ayudar al OPD a “atender, resolver y reducir: (1) los incidentes relacionados con el uso injustificado de la fuerza, que incluyen los relacionados con desenfundar y apuntar un arma de fuego a una persona o un tiroteo donde se vea

implicado un oficial; (2) los incidentes de discriminación racial y acciones policiales basada en prejuicios; (3) las quejas de los ciudadanos; y (4) las persecuciones a alta velocidad”.<sup>5</sup> La Orden describe tales asuntos como “clave para impulsar el cambio cultural sostenido previsto por las partes al aceptar los términos del NSA y AMOU”. La orden también afirma que el Departamento debe desarrollar “un sistema de evaluación del personal (‘IPAS’) que proporcione un sistema sustentable de alerta temprana que reduzca el riesgo al identificar los problemas y tendencias en una etapa temprana”.

De acuerdo con los datos proporcionados por el OPD, el Departamento ha llevado a cabo mejoras en todas estas áreas. Mientras el OPD rastrea todos sus usos de la fuerza, incluyendo aquellos "que implican desenfundar y apuntar un arma de fuego a una persona", y examina la justificación de todos los usos de la fuerza Nivel 1 y 2 como parte del proceso de su junta de revisión, el Departamento no rastrea específicamente los usos de la fuerza “injustificados”. El OPD no ha tenido ningún tiroteo con oficiales involucrados en 2014.

Además, hasta el momento en 2014, el Departamento ha registrado 34 persecuciones; al mismo tiempo el año pasado, había registrado 133. (El OPD tuvo un total de 148 persecuciones en todo el año 2013.) A partir de la implementación de la política de persecución modificada del OPD (que entró en vigor en enero de 2014), el OPD ahora también realiza un seguimiento de sus “no persecuciones”, es decir, situaciones en las que los oficiales deciden no perseguir pero que en el pasado, bajo la política anterior, probablemente lo habrían hecho. Hasta ahora, en 2014, el OPD ha registrado 147 no persecuciones. El OPD continúa perfeccionando sus políticas sobre circunstancias legítimas para persecuciones.

En el área de "incidentes de discriminación racial y actuación policial basada en prejuicios," los datos disponibles plantean muchas preguntas sobre la explicación de la variación en los índices de búsqueda entre los diferentes grupos raciales y étnicos; y aún no se ha determinado si existe una base constitucionalmente válida para la disparidad o si hay necesidad de una intervención correctiva. Si bien el OPD parece estar progresando – con la retención de los servicios de la Dra. Eberhardt y el compromiso permanente del Departamento con su informe de datos de detenciones publicado- esta es un área que será constantemente examinada por nosotros, el Tribunal, los abogados de los Demandantes y la comunidad. En la reunión de presentación de todas las Partes realizada por la Dra. Eberhardt, se discutió cómo los índices de recuperación del OPD se comparan con las de otros departamentos y qué se puede hacer para aumentar estos índices.

En los próximos meses, seguiré conversando con los oficiales de la Ciudad y del Departamento en relación con las estrategias para resolver las disparidades sugeridas por los datos de detenciones disponibles del Departamento; así como para determinar la mejor manera de medir el progreso del OPD en todas las áreas críticas descritas en la Orden del Tribunal del 12 de diciembre de 2012 que incluyen los usos “injustificados” de la fuerza. Discutiré estos puntos más a fondo en futuros informes de progreso.

---

<sup>5</sup>Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Norte de California, expediente principal N<sup>o</sup> C00-4599 TEH, Orden relacionada con: Director de Cumplimiento, con fecha del 12 de diciembre de 2012.

## Otras actividades recientes del Director de Cumplimiento

Más allá de lo que se ha señalado anteriormente, mi socio y yo hemos estado involucrados en muchas actividades desde que emití mi último informe de progreso como Director de Cumplimiento:

En una Orden del 14 de agosto de 2014, el Tribunal expresó su indignación con la reciente reincorporación de un oficial a quien el Jefe había despedido, y con el pobre desempeño de la Ciudad en otros arbitrajes recientes, varios de los cuales también revocaron despidos.<sup>6</sup> La Orden estableció que el Departamento ya no está en cumplimiento de las tareas 5 (Procedimientos de Quejas para IAD) y 45 (Consistencia de Disciplina), ya que “cuestionó si los Demandados están preparando adecuadamente los casos de arbitraje, de tal manera que la consistencia de la disciplina pueda ser garantizada en la mayor medida posible”. El Tribunal ordenó una investigación de largo alcance del proceso de disciplina y arbitraje y ordenó al Departamento y a la Ciudad a “tomar medidas correctivas apropiadas para garantizar reformas sostenibles, que incluyan, si es necesario, medidas correctivas inmediatas a la espera de nuevas investigaciones”. Como parte de esta investigación, que está actualmente en marcha, estamos entrevistando a los actores clave en el proceso de disciplina y arbitraje –dentro y fuera de la ciudad– y revisamos los archivos de los arbitrajes que se produjeron en los últimos cinco años.

- Facilitar discusiones entre el Departamento y los abogados locales del equipo legal en el caso de *Spalding vs. la Ciudad de Oakland*, que requirieron cambios significativos en la política de control de multitudes del Departamento.
- Trabajar con el Departamento en las revisiones de varias políticas relacionadas con el NSA. Más recientemente, políticas incluidas que rigen las Juntas de Revisión de la Fuerza, el programa canino del Departamento, la presentación de informes e investigación de la fuerza y el control de multitudes.
- Fortalecer las capacidades del Departamento para la interacción con la comunidad y el compromiso. Los miembros del Equipo de Supervisión y yo nos reunimos ocasionalmente con grupos de la comunidad para obtener más información acerca de sus interacciones con el Departamento y sus observaciones sobre el progreso de las reformas. En enero, facilitaremos una reunión entre los miembros del Equipo Ejecutivo y una coalición comunitaria que se centra en cuestiones policiales. Además, en julio, el OPD realizó una reunión con las partes interesadas de la comunidad para discutir el primer informe publicado de datos de detenciones del Departamento; el OPD está considerando llevar a cabo reuniones similares en el futuro y crear otras oportunidades para solicitar la opinión del público sobre su programa de cese al fuego y otras iniciativas.
- Proporcionar orientación, asesoramiento y asistencia técnica a los oficiales del Departamento en varias otras áreas clave – incluyendo transferencias recientes de personal y ascensos, manejo y capacitación de miembros y empleados, nuevas iniciativas tecnológicas y cambios en la organización.

---

<sup>6</sup>Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Norte de California, expediente principal N° C00-4599 TEH, Orden relacionada con: Investigaciones de Asuntos Internos y Procedimientos Posteriores, de fecha 14 de agosto 2014.

En los próximos meses, más allá de lo que he mencionado anteriormente, mi socio y yo tenemos la intención de trabajar con el Departamento para:

- Continuar las discusiones con el Departamento en cuanto a la sostenibilidad de las reformas del NSA.
- Informarnos más sobre los planes del Departamento para una política de rotación del Equipo Táctico.
- Continuar el trabajo de cerca con el Jefe y su Equipo Ejecutivo para desarrollar la capacidad y fomentar el liderazgo dentro del Departamento, especialmente en formas que se centran en la sostenibilidad de las reformas en el NSA.
- Conversar con el Jefe y su Equipo Ejecutivo sobre las reuniones de Gestión de Riesgos para mejorar la indagación y el debate en estos foros.
- Asistir al Departamento para desarrollar una evaluación de necesidades de capacitación. Revisaremos los resultados de la reciente encuesta de la Sección de Formación de oficiales en las ofertas actuales de capacitación del Departamento.
- Continuar con la OIG el seguimiento de las auditorías del Departamento y de sus planes para nombrar y capacitar al personal adecuado en todo el Departamento para llevar a cabo pequeñas auditorías sobre los procedimientos relacionados con el NSA y otros.
- Comenzar las conversaciones con el OPD sobre la importancia de crear planes de sucesión y capacitación, para garantizar que el personal en nuevas asignaciones aprenda de sus predecesores sobre las responsabilidades de sus nuevos cargos. Aunque el OPD -como muchas agencias para el cumplimiento de la ley- transfiere regularmente a sus miembros y empleados a diferentes tareas en todo el Departamento, por lo general hace un mal trabajo en la creación de este tipo de planes.
- Comprometerse con el Departamento, en conjunto con la Oficina del Procurador Municipal, para evaluar y posiblemente renovar la aptitud del OPD para la evaluación del deber.
- Actualizar las políticas departamentales críticas.

## Conclusión

El Departamento de Policía de Oakland ha, de hecho, progresado en su larga participación con el NSA. A lo largo de este periodo, se han producido una serie de cambios políticos en relación con la dirección ejecutiva de la Ciudad. A su favor, y, más recientemente, como resultado de la dirección del Jefe Sean Whent, el Departamento ha sido constante en su progreso y no se perdió en otros proyectos del gobierno de la Ciudad que posiblemente podrían haber mitigado el cumplimiento. La Alcaldesa Jean Quan, quien pronto abandonará el cargo, ha jugado un papel de liderazgo importante. La Alcaldesa entrante, Libby Schaaf, ha prometido su apoyo y compromiso con el proceso de reforma, y esperamos con interés su participación activa en esta tarea de suma importancia.



Jefe (Jubilado) Robert S. Warshaw