

Quinto informe de situación del Director de Cumplimiento para el Departamento de Policía de Oakland

6 de marzo de 2015

Introducción

Este es el quinto informe de situación emitido en mi calidad de Supervisor y Director de Cumplimiento del Convenio de Solución Negociado (Negotiated Settlement Agreement, NSA) en el caso de *Delphine Allen, et al., versus la Ciudad de Oakland, et al.*, en el Tribunal de Distrito de Estados Unidos para el 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 (Oakland Police Department, OPD). Con la ayuda del Equipo de Vigilancia, me encargo de determinar el estado de cumplimiento de los requisitos de las 22 tareas activas del NSA por parte del OPD.

En diciembre de 2012, como consecuencia de la lentitud de los progresos de la ciudad con las reformas del NSA, y tras las negociaciones entre las partes ordenadas por el tribunal, 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 para “conducir al...[OPD] al cumplimiento sustentable con el NSA y el AMOU”.¹ El 12 de febrero de 2014, el juez Henderson emitió una orden que juzgó como “adecuado y efectivo el concentrar los poderes del Director del Cumplimiento y el Supervisor en un solo cargo”.²

Ocupar ambos puestos – Supervisor y Director de Cumplimiento – constituye un cargo extraordinario. Me permite numerosas autoridades: determinar si el Departamento ha alcanzado el cumplimiento del NSA; y también proporcionar una guía para la agencia en sus esfuerzos 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; examinar las prácticas departamentales; evaluar las políticas y procedimientos; recolectar y analizar datos utilizando procedimientos analíticos y de muestreo adecuados; e informar a las partes, y trimestralmente al Tribunal, acerca del estado de cumplimiento del OPD.

¹ Tribunal de Distrito de 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 Memorandum Enmendado de Comprensión (Amended Memorandum of Understanding, AMOU) 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.

² Tribunal de Distrito de 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.

Como Director de Cumplimiento, poseo 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 que el Departamento alcance y mantenga el cumplimiento de las reformas expresadas en el NSA. 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 ninguna tarea específica del NSA”.³ Voy a participar 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, los cuales me parecen un elemento central para el NSA.

A partir del último informe de seguimiento trimestral (emitido en enero de 2015), el Departamento estaba en pleno cumplimiento de 19 de las 22 tareas, y en cumplimiento parcial con una tarea. (Nosotros también aplazamos nuestra evaluación de las tareas 5 y 45). Este es el mayor número de tareas cumplidas desde el inicio de nuestra permanencia en el cargo, y en la historia del NSA. En este informe, debato el estado de las tareas que permanecen sin cumplirse o han llegado a cumplirse recientemente, y lo que el Departamento está haciendo actualmente para alcanzar o mantener el cumplimiento de estos requisitos. También hablaré sobre mis pensamientos acerca de la Fase de Sostenibilidad de Reforma, un proceso que solo puede ser implementado hasta después de que un Tribunal tome una determinación de que "la vigilancia", como la hemos conocido, se ha modificado o suspendido.

Noticias desde el cuarto informe de situación

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

- El OPD ha facilitado numerosas protestas, marchas y otros eventos que involucran a grandes multitudes, y en su mayor parte estos eventos han sido pacíficos. Continúo vigilando de cerca los usos de la fuerza y de municiones menos letales de los oficiales, las interacciones del Departamento con los ciudadanos y cualquier queja o investigaciones relacionadas con este tipo de eventos; en general, he sido alentado por la respuesta del OPD a estas actividades en los últimos meses. Según el OPD, en el último trimestre de 2014 (1ero de octubre hasta el 31 de diciembre), el Departamento facilitó 31 protestas y marchas de aproximadamente 10,000 manifestantes. Si bien varios de estos eventos involucraron actos de violencia contra los agentes de policía, saqueo y destrucción de la propiedad pública, el OPD reportó un total de 22 usos de la fuerza, un despliegue de municiones químicas y nueve quejas. Estas cifras muestran que el Departamento está adoptando un enfoque más reflexivo y cauto para el control de multitudes.

³ Tribunal de Distrito de 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.

- Hemos observado que los debates en las reuniones mensuales de Gestión de Riesgos han comenzado a mejorar en calidad; el Jefe Adjunto David Downing, quien recientemente comenzó facilitar las reuniones, está notablemente preparado y cómodo con los datos. En general, esto ha mejorado la calidad de los debates. Me gustaría ver al Departamento hacer un mejor trabajo al examinar los patrones de comportamiento, en lugar de simplemente explicar algunos hallazgos. Las reuniones de Gestión de Riesgos sirven como una herramienta esencial para identificar y abordar las cuestiones relacionadas con los oficiales que tienen problemas de rendimiento u otros, y vamos a seguir conversando con el Jefe Sean Whent y su Equipo Ejecutivo para mejorar la investigación en estos foros.
- El Departamento está revisando su política sobre las evaluaciones de desempeño anuales de sus miembros y empleados. Como se señaló anteriormente, hemos observado que muchos miembros y empleados son altamente calificados por sus supervisores en el Departamento. Si bien este fenómeno no es exclusivo del OPD, en vista del número significativo de años en los que la organización ha estado bajo supervisión, encontramos esto decepcionante, ya que sin duda devalúa las evaluaciones. Continuaremos trabajando con el Departamento sobre este asunto.

Como se señaló anteriormente, el OPD se encuentra actualmente en cumplimiento de 19 de las 22 tareas activas, el mayor número de tareas en cumplimiento desde el inicio de nuestra permanencia en el cargo y en la historia del NSA. El Departamento debe continuar su progreso constante con las reformas, y enfocarse en hacerlas sostenibles.

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:⁴

- Tarea 20, *Alcance del control para supervisores*
- Tarea 26, *Junta de revisión de la fuerza (Force Review Board, FRB)* y Tarea 30, *Junta ejecutiva de revisión 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 de personal (Personal Assessment System, PAS) – Propósito* y Tarea 41, *Uso del sistema de evaluación de personal (PAS)*

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

⁴ El Equipo de Vigilancia 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; la tarea 40 cumplida en nuestro décimo octavo informe de situación trimestral; y la tarea 41 cumplida en nuestro vigésimo 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 nuestra permanencia en el cargo.

Tarea 20, Alcance del control para supervisores

En nuestro más reciente informe de situación trimestral, por el segundo período consecutivo de elaboración de informes, encontramos que el OPD cumplía con la tarea 20. El OPD había estado en cumplimiento parcial previo 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). El año pasado, mi socio y yo trabajamos con funcionarios del Departamento y los abogados de los Demandantes para revisar la metodología de evaluación de estas tareas secundarias. Este enfoque de mutuo acuerdo permitió al Departamento lograr el cumplimiento de tarea 20 y, aún más importante, desarrollar prácticas relacionadas con la tarea 20 que son sostenibles a largo plazo.

A finales de 2014, a la espera de su “sorteo” anual, en el que los oficiales seleccionan sus asignaciones para el año que viene con base en su antigüedad, el Departamento rediseñó su sistema de supervisión de apoyo para que incluyera 16, en lugar de 23 asignaciones de sargento de relevo.

Queda por verse si este nuevo diseño permitirá que el Departamento sostenga su cumplimiento recién logrado con estos requisitos críticos. Mi socio y yo pronto revisaremos los datos para el primer trimestre de 2015, para determinar el cumplimiento bajo este modelo alterado y ayudar al Departamento con los ajustes necesarios.

Tarea 26, Junta de revisión de la fuerza (Force Review Board, FRB); y Tarea 30, Junta ejecutiva de revisión de la fuerza (Executive Force Review Board, EFRB)

En nuestro más reciente informe de situación trimestral, por el segundo período consecutivo de elaboración de informes, encontramos que el OPD cumplía con las tareas 26 y 30. Antes de eso, el OPD había estado en cumplimiento parcial de estas tareas durante muchos períodos de informe diferentes desde el inicio de nuestra permanencia en el cargo.

Desde la adopción de la revisión de la Orden General Departamental K-4.1, *Uso de Juntas de la Fuerza*, que requiere que los procedimientos de la junta sean más formales, eficientes y analíticos, el Equipo de Vigilancia ha continuado observando mejoras en las audiencias de la junta. Por ejemplo, los Jefes Adjuntos ahora confieren regularmente con los presentadores en anticipación a 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.

En los próximos meses, continuaré revisando más de cerca las tendencias decrecientes en el uso de la fuerza. Como se señaló anteriormente, el OPD atribuye las caídas a la mejora de la capacitación y los cambios en la política que caracterizan los usos de la fuerza de manera diferente; de forma alentadora, nuestras revisiones de la documentación hasta la fecha no han descubierto nada que indique lo contrario.

Tarea 33, *Elaboración de informes de mala conducta*

El OPD recuperó el cumplimiento de la tarea 33 en el décimo séptimo período de informe, después de estar en cumplimiento parcial de esta tarea durante cuatro períodos de elaboración de informes debido al fracaso de los oficiales del Departamento en reportar comportamientos ilícitos durante los eventos de Occupy Oakland. El Departamento continúa informando que cada vez responsabiliza más a los individuos por no reportar un comportamiento ilícito o no activar sus Dispositivos de Registro de Información Personal (Personal Data Recording Devices, PDRD) tal como se exige que lo hagan.

La Oficina del Inspector General (OIG) realizó recientemente una revisión para determinar si los sargentos revisaban las imágenes en los PDRD de sus subordinados, como lo requiere la política. Tras su revisión, la OIG emitió un boletín informativo para recordar a los supervisores de este requisito. 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* deben hacer esto los supervisores, por lo que la calidad, y por ende la utilidad de estas revisiones es inconsistente.

En los próximos meses, planeo proporcionarle más orientación al OPD para estandarizar la revisión de supervisión de los videos de los PDRD.

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 un tema original en este caso. El OPD ha estado en cumplimiento parcial de la tarea 34 desde el cuarto período de informe.

La profesora Jennifer Eberhardt, de la Universidad de Stanford, continúa ayudando al Departamento con su análisis de los datos de detenciones. La Dra. Eberhardt y su equipo esperan completar un examen del primer año completo de datos de detenciones disponibles en los próximos meses.

En los próximos meses, continuaré trabajando con el OPD para explorar las maneras en que la información recogida 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. Una reciente evaluación del Equipo de Vigilancia concluye que de cada cuatro búsquedas, una recuperó contrabando. Las tasas de recuperación de búsqueda, a veces llamadas “tasas de rendimiento”, varían ampliamente entre los diferentes escuadrones en el Departamento. Exploraremos con funcionarios del OPD formas en las que el Departamento puede aprender más sobre lo que los supervisores de los escuadrones con tasas particularmente altas o bajas de recuperación de búsqueda están o no haciendo.

Tarea 37, Investigaciones internas – Represalias contra testigos

El OPD recuperó el cumplimiento de la tarea 37 en el décimo séptimo período de informe, después de un período de informe de incumplimiento y dos períodos 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 Vigilancia. El OPD informa que examina e investiga con intensidad cualquier denuncia de represalia. El Departamento está proporcionando 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 comportamientos ilícitos.

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

Tarea 40, Sistema de evaluación de personal (PAS) – Propósito; y Tarea 41, Uso del sistema de evaluación de personal (PAS)

El OPD recuperó el cumplimiento de la tarea 40 en el décimo octavo período de informe, después de completar la actualización que permite que los datos de arrestos del condado de Alameda se incluyan automáticamente en el Sistema de Gestión de Registros (Records Management System, RMS) sin necesidad de introducir los datos de forma manual. El OPD logró el cumplimiento de la tarea 41 en el vigésimo período de informe.

El Departamento, en ocasiones, presenta problemas con el registro de recuentos precisos de arrestos u otros datos en el sistema PAS. Es alentador que el personal de la Unidad de PAS descubre estos problemas como parte de sus revisiones diarias de los datos de arrestos; parece que los procedimientos de auditoría interna de la unidad tienen éxito en la identificación de estos problemas de datos.

Como se señaló anteriormente, como parte de su sistema de gestión de riesgos, el Departamento construye listas de los 30 mejores miembros y empleados dentro de varias categorías de actividad relacionada con el riesgo. Estamos comenzando a trabajar con el Departamento para enfocarnos en los individuos que son “repetidores” en estas listas, es decir, aquellos que continúan cumpliendo con los umbrales del sistema sin cambiar su comportamiento.

También en los próximos meses, revisaré el sistema IPAS2 mientras Microsoft, el desarrollador del sistema, completa diferentes componentes del proyecto. Mientras tanto, ya que este nuevo sistema se encuentra en desarrollo, hemos alentado al OPD a establecer un comité de uso de IPAS2, integrado por representantes de diversos rangos y sectores del Departamento, para pensar y aprender más acerca de cómo el sistema podría ser útil para diferentes segmentos del Departamento.

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 le 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, incluyendo 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”.⁵ La Orden describe tales asuntos como “clave para impulsar el cambio cultural sostenido previsto por las partes al aceptar los términos del NSA y el 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 identificando los problemas y tendencias en una etapa temprana”.

De acuerdo con los datos proporcionados por el OPD, el Departamento ha continuado mejorando en todas estas áreas. Mientras que 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 “injustificados” de la fuerza. El OPD no tuvo ningún tiroteo con intervención policial en 2014. Hasta la fecha, en 2015, el Departamento tuvo dos tiroteos con intervención policial, los cuales involucraron sospechosos mentalmente perturbados cuyo comportamiento errático incitó llamadas al OPD. En un caso, los dos disparos del oficial erraron al sujeto, quien se retiró y se rindió; en el otro, el disparo del oficial acertó al sujeto, quien se espera que sobreviva. Seguiremos de cerca las investigaciones en curso de estos incidentes. También aliento del Departamento a que examine las formas en que capacita a los oficiales para responder ante sujetos con problemas de salud mental.

Además, hasta ahora en 2015, el Departamento ha registrado seis persecuciones; al mismo tiempo el año pasado, había registrado 12. A partir de la implementación de la política de persecución revisada 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 en el pasado, bajo la política anterior, probablemente lo habrían hecho. Hasta ahora en 2015, el OPD ha registrado 38 casos de no persecución. 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.

Mientras que el OPD parece estar progresando, con la participación de la Dra. Eberhardt y el compromiso permanente del Departamento con sus informes de datos de detenciones publicados, esta es un área que será constantemente examinada por nosotros, el Tribunal, los abogados de los Demandantes y la comunidad. A pesar de algunos de los progresos de la agencia, y el valor añadido a sus capacidades con el acceso a la Dra. Eberhardt, el OPD debe desarrollar un mayor sentido de la comodidad cultural en su discurso sobre la raza. El Jefe, quien ha establecido un buen nivel, debe ser acompañado por los demás, a través de las filas, para que ellos también puedan estar a la vanguardia de un diálogo que ahora es de carácter nacional.

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.

Discutiré estos puntos más a fondo en futuros informes de situación.

⁵ Tribunal de Distrito de Estados Unidos para el Distrito Norte de California, expediente principal Nº 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 sobre de situación 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 la actuación pobre de la Ciudad en otros arbitrajes recientes, varios de los cuales también revocaron despidos.⁶ 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 “tomar medidas correctivas apropiadas para garantizar reformas sostenibles, incluyendo, si es necesario, medidas correctivas inmediatas a la espera de nuevas investigaciones”. Como parte de esta investigación, que actualmente está terminando, entrevistamos a varios actores clave en el proceso de disciplina y arbitraje, dentro y fuera de la ciudad, y estamos revisando 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.
- Fortalecer las capacidades del Departamento para la interacción y el compromiso con la comunidad, incluyendo las oportunidades para solicitar la opinión pública sobre sus programas e iniciativas. Los miembros del Equipo de Vigilancia y yo de vez en cuando nos reunimos con grupos de la comunidad para aprender más acerca de sus interacciones con el Departamento y sus observaciones sobre su progreso con las reformas. En enero, por ejemplo, facilitamos un debate entre los miembros del Equipo Ejecutivo y una coalición comunitaria que se centra en cuestiones policiales.
- Proporcionar orientación, asesoramiento y asistencia técnica a los oficiales del Departamento en varias otras áreas clave, incluyendo transferencias recientes de personal y promociones, manejo y capacitación de miembros y empleados, nuevas iniciativas tecnológicas, revisiones en las políticas y cambios organizativos.

⁶ Tribunal de Distrito de 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.

Reflexiones sobre la fase de sostenibilidad de reforma

Hace varios años, las Partes contemplaron y acordaron que una vez que el OPD lograra el cumplimiento de todas las reformas del NSA, el Departamento comenzaría un período de sostenibilidad para demostrar que las prácticas y las reformas son totalmente sostenibles. Con el cumplimiento del NSA en su nivel más alto en la historia de este proceso, pronto discutiré con el Tribunal mis recomendaciones sobre cómo modificar el plan actual de vigilancia para hacer un uso más eficiente de los recursos mientras se centra en la sostenibilidad a largo plazo de las reformas en el NSA.

También continuaré trabajando de cerca con el Jefe y su Equipo Ejecutivo para desarrollar la capacidad y el liderazgo adoptivo dentro del Departamento, especialmente en formas que se centran en la sostenibilidad de las reformas en el NSA. Como ejemplo, estaré trabajando con el Departamento para 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.

Por último, para crear capacidad dentro del OPD:

- Voy a requerir que el OPD refuerce significativamente su función de auditoría interna (OIG, añadiendo tres o cuatro auditores a tiempo completo) y demuestre su capacidad para llevar a cabo auditorías integrales, al igual que para designar y capacitar el personal adecuado en todo el Departamento para llevar a cabo pequeñas auditorías sobre los procedimientos relacionados con el NSA y otros.
- El Equipo de Vigilancia seguirá examinando, analizando y discutiendo, en nuestros informes de estado trimestrales, cualquier auditoría relacionada con el NSA llevada a cabo por la OIG y/o su asesor externo.
- Determinaremos cómo responde el Departamento a las recomendaciones formuladas en estas auditorías, y si ayudan a mejorar el desempeño del Departamento en diferentes áreas, y trabajaremos con la OIG para agilizar su proceso de auditoría de seguimiento.
- Voy a requerir la participación del Departamento en la publicación de informes de estado de vigilancia trimestrales, con una eventual transición a un informe de estado emitido por el Departamento.

Conclusión

El Departamento de Policía de Oakland se encuentra ahora en su nivel más alto de cumplimiento en los 12 años de historia del NSA. Sin embargo, si bien se han logrado avances significativos, hay algunos asuntos fundamentales, problemas en el *corazón* de este caso, que no han sido plenamente entendidos todavía. La investigación en curso del proceso disciplinario señala algunos fracasos institucionales y deficiencias sistémicas que pueden mitigar lo que de otro modo es un progreso hacia adelante por parte del Departamento. Asimismo, si bien el OPD ahora tiene datos sustanciales de quién es detenido y registrado por los agentes de la policía, el Departamento sigue pareciendo reticente a *utilizar* esta información para aprender más sobre la naturaleza y los resultados de las detenciones y búsquedas, y sacar conclusiones o abordar lo que encuentra.

La ciudad tiene una nueva Alcaldesa, quien ha nombrado a un nuevo Administrador de la Ciudad. Tengo todas las razones para creer que la Alcaldesa y su equipo están comprometidos con el mejoramiento de la prestación de los servicios de la agencia y su pacto con la comunidad. Dicho esto, el Departamento de Policía, si va a tener una reforma sostenible, no puede hacerlo en un vacío. Los líderes de la ciudad deben demostrar que la cultura de la rendición de cuentas, tan esencial para lo que se ha logrado hasta la fecha, se extiende a los líderes electos y nombrados, cuyas obligaciones legales y éticas hacia este esfuerzo no pueden permitirse flaquear.

A handwritten signature in cursive script that reads "Robert S. Warshaw".

Jefe (Jubilado) Robert S. Warshaw