

**CUARTO Y QUINTO INFORME TRIMESTRAL DEL MONITOREO
INDEPENDIENTE**

Delphine Allen, et al., v. Ciudad de Oakland, et al.

**En
la Corte de Distrito de los Estados Unidos
Distrito Norte de California**

Equipo de Monitoreo Independiente

**Jefe de División Rachel Burgess (jubilada)
Kelli M. Evans, Esq.
Jefe Charles A. Gruber
Christy E. Lopez, Esq.**

17 de diciembre del 2004

ÍNDICE

	<u>Página</u>
<u>ÍNDICE</u>	I
<u>SINOPSIS</u>	VI
Introducción	VI
Actividades de monitoreo del IMT durante el cuarto y quinto trimestre	VI
Logros de OPD y áreas cuestionables	VII
<u>Logros de OPD</u>	VII
<u>Áreas cuestionables</u>	VIII
Descripción General de Cumplimiento	X
<u>Cumplimiento de políticas</u>	X
<u>Cumplimiento de la capacitación</u>	XI
<u>Cumplimiento real de desempeño</u>	XI
Conclusión	XI
I. INTRODUCCIÓN	1
II. ACTIVIDADES DE MONITOREO DEL IMT	1
III. LOGROS DEL OPD Y AREAS CUESTIONABLES	2
A. <u>Logros del OPD</u>	2
1. Evaluación de la entidad responsable	2
2. Auto-identificación de deficiencias en el seguimiento y control sobre el uso del aerosol de pimiento de oleoresina (Oleoresin Capsicum)	3
B. <u>Áreas cuestionables</u>	4
1. Incapacidad persistente de documentar y dar seguimiento de manera confiable a la capacitación de oficiales establecida en el Acuerdo de Resolución.....	4
2. Insuficiencias al llenar los formularios de detención.....	6
3. Calidad de las investigaciones internas.....	7
IV. DESCRIPCIÓN GENERAL DE CUMPLIMIENTO	13
A. <u>Cumplimiento de políticas</u>	16
B. <u>Cumplimiento de la capacitación</u>	18

C.	<u>Cumplimiento real de desempeño</u>	19
V.	INFORME DETALLADO DE CUMPLIMIENTO	19
A.	División de Asuntos Internos (IAD, por sus siglas en inglés) (tareas 1-16; S.A. III.)	19
1.	Recursos humanos y materiales de IAD (tarea 1).....	20
2.	Estándares de puntualidad y cumplimiento de las investigaciones de IAD (tarea 2)	21
3.	Pruebas de integridad de IAD (tarea 3).....	22
4.	Sistema de control de quejas para IAD y Proceso informal de resolución de quejas (tarea 4)	23
5.	Procedimientos de quejas para IAD (tarea 5)	24
6.	Negarse a validar o encauzar las quejas del ciudadano (tarea 6) ...	25
7.	Métodos para recibir las quejas del ciudadano (tarea 7).....	26
8.	Clasificaciones de las quejas del ciudadano (tarea 8).....	27
9.	Comunicación con el ciudadano que inició la queja (tarea 9)	28
10.	Manual de procedimientos para las investigaciones Quejas del Ciudadano (tarea 10).....	29
11.	Resumen de las quejas del ciudadano proporcionadas al personal de OPD (tarea 11).....	29
12.	Revelación de una posible predisposición del investigador (tarea 12)	31
13.	Documentación de las respuestas a las afirmaciones o "Pitchess" de los abogados de la oficina del Abogado de Distrito (tarea 13)	32
14.	Investigación de las alegaciones sobre violaciones al manual de reglas, que resultan de demandas y reclamos legales (tarea 14)....	32
15.	Repaso de resultados y recomendaciones disciplinarias (tarea 15).....	33

16.	Apoyo a los procesos de IAD – Responsabilidad de los supervisores/directivos (tarea 16).....	34
B.	Límite de control de los supervisores y Unidad de comando (tareas 17-23; S.A. IV.).....	35
1.	Límite de control de los supervisores y Unidad de comando (tarea 17).....	35
2.	Aprobación de los arrestos de campo por el supervisor (tarea 18).....	36
3.	Unidad de comando (tarea 19).....	37
4.	Límite de control de los supervisores (tarea 20).....	37
5.	Evaluaciones al desempeño de miembros, empleados y supervisores (tarea 21).....	39
6.	Comandante de enlace entre OPD y DA (tarea 22).....	40
7.	Rotación del personal de comando (tarea 23).....	42
C.	Informes sobre el uso de fuerza (tareas 24-32; S.A. V.).....	42
1.	Políticas para informar sobre el uso de fuerza (tarea 24).....	42
2.	Investigaciones sobre el uso de fuerza y Responsabilidad de informar (tarea 25).....	44
3.	Comité examinador sobre el uso de fuerza (UFRB) (tarea 26).....	44
4.	Registro del pimiento de oleoresina y procedimientos de comprobación (tarea 27).....	45
5.	Uso de Fuerza-Investigación de mala conducta criminal (tarea 28).....	46
6.	Prioridad de las investigaciones de IAD (tarea 29).....	47
7.	Comité examinador sobre descarga de armas de fuego (tarea 30).....	47
8.	Investigación de policías implicados en un tiroteo (tarea 31).....	48

9.	Uso de cámaras de video (tarea 32)	49
D.	Procedimientos para realizar informes (tareas 33-39; S.A. VI.)	50
1.	Mala conducta (tarea 33)	50
2.	Orden de paro o detención de vehículos, investigaciones de campo y detenciones en general (tarea 34).....	51
3.	Informes sobre el uso de fuerza - Identificación de testigos (tarea 35)	53
4.	Procedimientos para transportar a los detenidos y a los ciudadanos (tarea 36)	53
5.	Investigaciones internas-Represalia contra testigos (tarea 37)	54
6.	Firma de ciudadanos/civiles en formularios de la policía (tarea 38)	56
7.	Personal arrestado, demandado y/o que ha estado implicado en procesos civiles o administrativos (tarea 39)	57
E.	Sistema para el manejo de información del personal (PIMS) (tareas 40-41; S.A. VII)	58
1.	Sistema para administrar información sobre el personal (PIMS) - Propósito (tarea 40).....	58
2.	Uso del Sistema para administrar información sobre el personal (PIMS) (tarea 41)	59
F.	Programa para capacitación de campo (tarea 42; S.A. VIII.)	59
1.	Programa para capacitación de campo (tarea 42)	59
G.	Capacitación interna y en la academia (tarea 43; S.A. IX.)	60
1.	Capacitación interna y en la academia (tarea 43)	61
H.	Desempeño del personal (tareas 44-46; S.A. X.).....	61
1.	Políticas para las evaluaciones de desempeño (tarea 44).....	62

2.	Coherencia en las políticas disciplinarias (tarea 45).....	65
3.	Consideraciones al dar ascensos (tarea 46).....	66
I.	Vigilancia Comunitaria (tarea 47; S.A. XI.)	67
1.	Plan de Vigilancia Comunitaria (tarea 47).....	67
J.	Dirección departamental e Informe anual (tarea 48; S.A. XII.).....	69
1.	Dirección departamental e Informe anual (tarea 48).....	69
K.	Selección y remuneración del equipo de monitoreo independiente (tarea 49; S.A. XIII.).....	70
1.	Selección y remuneración del equipo de monitoreo independiente (tarea 49).....	70
L.	Unidad de cumplimiento (tareas 50-51; S.A. XIV.).....	70
1.	Políticas para el cumplimiento de la unidad de enlace (tarea 50).....	71
3.	Auditorías de cumplimiento y pruebas de integridad (tarea 51).....	71
VI.	CONCLUSIONES	72

SINOPSIS

Introducción

El 22 de enero del 2003, la ciudad de Oakland (la Ciudad) y el Departamento de Policía de la Ciudad de Oakland (OPD) entraron en un Acuerdo Negociado de Resolución (Acuerdo de Resolución), resolviendo de esta manera las acusaciones de mala conducta contra la policía, levantadas por demandantes privados en la demanda civil *Delphine Allen, en contra de la ciudad de Oakland, et al.* El 28 de agosto del 2003, el juez Thelton Henderson aprobó la designación de Rachel Burgess, Kelli Evans, Charles Gruber y Christy Lopez como miembros del Equipo Independiente de Monitoreo (IMT por sus siglas en inglés). El presente es el Cuarto y Quinto Informe Trimestral del IMT, que describe el nivel de cumplimiento que el OPD está realizando respecto al Acuerdo de Resolución desde el 16 de abril del 2004 hasta el 15 de octubre del 2004.

Actividades de Monitoreo del IMT durante el cuarto y quinto trimestre

Durante el período de tiempo comprendido en este informe, el IMT realizó diversas actividades de monitoreo tanto dentro de las instalaciones como fuera de ellas. Dentro de las actividades de monitoreo realizadas por el IMT durante una serie de visitas a Oakland, se pueden mencionar las siguientes: participación en las rondas de vigilancia realizadas por los oficiales de policía del OPD; asistencia a las Juntas de Evaluación sobre el Uso de Fuerza y Armas de Fuego; observación de las sesiones de capacitación y entrenamiento; revisión y análisis de los registros y documentos del OPD, incluyendo las investigaciones y las evaluaciones de desempeño realizadas al personal; observación de una demostración del software relacionado con el Sistema de Manejo de Información del Personal (PIMS, por sus siglas en inglés); asistencia a las audiencias del Comisión Ciudadana para la Vigilancia de la Policía (CPRB, por sus siglas en inglés); y participación en las reuniones mensuales establecidas por el Acuerdo de Resolución.

En sus visitas dentro de las instalaciones del OPD, el IMT se entrevistó con la División de Capacitación, la División de Comunicación y la División de Asuntos Internos; con los agentes de policía del OPD; las asociaciones policíacas; los empleados y gerentes civiles; y con los agentes policíacos en comando, incluyendo a los sargentos, tenientes, capitanes y jefes de policía así como con el Jefe de Policía Richard Word. Además, el IMT se reunió con otras entidades de interés tales como: la Asociación de Oficiales de Policía de Oakland (Oakland Police Officers' Association) y con grupos y miembros de la comunidad de Oakland, incluyendo el NAACP (Asociación Nacional para el Avance de las Personas de Color), Bay Area PoliceWatch, PUEBLO, y los concejos para la prevención del crimen en la comunidad; también se reunieron con el Alcalde, los miembros del Concejo de la Ciudad, con la oficina del Fiscal de la Ciudad, con el defensor público y con el Comisión Ciudadana para la Vigilancia de la Policía, o CPRB.

Durante el período de tiempo comprendido en este informe, el IMT también realizó actividades de monitoreo en lugares fuera de las instalaciones. Como en los

períodos anteriores, gran parte del tiempo fue dedicado a revisar los materiales relacionados con el Acuerdo de Resolución, incluyendo: los borradores de texto a publicar, informes del MLL, los informes que documentan el uso del aerosol de pimienta de oleoresina (Oleoresin Capsicum), informes sobre las descargas de armas de fuego, los archivos que contienen las investigaciones realizadas por Asuntos Internos, las auditorías hechas a OPD y el material proporcionado por grupos civiles y los oficiales de policía. Además de revisar estos documentos fuera de las instalaciones, el IMT también participó en teleconferencias con los oficiales de policía del OPD, los comandantes, y los coordinadores y directivos para hablar sobre el desarrollo de políticas, la capacitación, y otros asuntos relacionados con el cumplimiento adecuado de labores.

Durante el período de tiempo comprendido en este reporte, el IMT también evaluó el desempeño actual realizado en las siguientes áreas: Límite de control de los supervisores (tarea 20); Comandante de enlace entre el OPD y el DA (tarea 22); Ordenes de paro o detención a vehículos, investigaciones de campo y detenciones en general (tarea 34); y desempeño del personal (tarea 44). Los resultados de cada una de estas evaluaciones se pueden encontrar en las actualizaciones de tareas individuales descritas más abajo. Aún y cuando el OPD ha progresado en cada una de estas áreas (a excepción de la tarea 22), su desempeño actual no cumple con lo establecido en el Acuerdo de Resolución.

Logros del OPD y áreas cuestionables

Logros del OPD

El OPD alcanzó logros notables durante el período comprendido dentro del cuarto y quinto trimestre. A continuación se presenta una pequeña descripción de los logros alcanzados:

- **Evaluación de la entidad responsable**

Durante el período de tiempo comprendido en este informe, la Unidad de Auditorías e Inspecciones de OIG realizó una profunda evaluación de riesgos gerenciales de su Oficina de Operaciones de Campo (BFO, por sus siglas en inglés). Esta evaluación no fue requerida bajo el Acuerdo de Resolución; sin embargo, OPD la realizó para de esta manera obtener información relevante que le ayudaría a implementar el Acuerdo de Resolución. La decisión del OPD de tomar esta evaluación es una muestra de su interés proactivo, y de su compromiso de establecer las reformas necesarias para que el Acuerdo de Resolución sea implementado de manera exitosa. La información obtenida durante esta evaluación incluyó datos en relación al apoyo necesario para la implementación del Acuerdo de Resolución, sistemas y controles para su ejecución y obstáculos que podrían afectar la puesta en práctica del acuerdo.

Como parte de la evaluación, el OIG emitió una serie de recomendaciones detalladas en relación a los asuntos identificados. Se pretende que todas las recomendaciones mejoren las prácticas del Departamento y aumentar las probabilidades de que el OPD

cumpla oportunamente con lo establecido en el Acuerdo de Resolución. El 9 de julio del 2004, el OIG publicó un informe con los resultados y recomendaciones. Desafortunadamente, a pesar que las necesidades quedaron demostradas, solamente algunas de las recomendaciones se han puesto en práctica. El IMT reta al OPD para que de la misma manera en que demostró un interés y compromiso proactivos al tomar esta evaluación, lo refleje al poner en práctica las medidas necesarias para realmente cumplir con lo establecido en el Acuerdo de Resolución.

- **Auto-Identificación de deficiencias en el seguimiento y control sobre el uso del aerosol de pimienta de oleoresina (Oleoresin Capsicum)**

Como hemos señalado previamente, un factor importante en la habilidad de un departamento de policía de ganarse la confianza y el respeto de la comunidad a la que sirve, es su capacidad de identificar por sí misma las prácticas inapropiadas de su personal y responder de manera efectiva a ellas. Los departamentos de policía que han desarrollado esta capacidad resultan beneficiados al poder obtener una mayor cooperación de la comunidad y contar con una moral más alta en sus agentes. Además frecuentemente se benefician con la reducción, en ocasiones significativa, de los pagos que tienen que hacer por demandas. Por ello, el IMT felicita al OPD por haber identificado por sí mismo las deficiencias en el seguimiento y control del aerosol de pimienta de oleoresina (OC spray).

OPD desarrolló una política, la Orden Especial 8061, en la cual se designa a la Unidad de Propiedad y Evidencias del OPD (PEU, por sus siglas en inglés) como la unidad responsable de emitir y documentar el uso de botes de aerosol de pimienta de oleoresina por los policías. A pesar de la claridad de la política establecida, una auditoría reciente realizada por la Oficina del Inspector General (OIG, por sus siglas en inglés) del OPD reveló que existen espacios vacíos en la documentación del uso de aerosoles de pimienta de oleoresina, la cual es llenada por los oficiales del Departamento de Policía de Oakland. La auditoría incluye una serie de recomendaciones concretas y razonables para asegurar que el Departamento en su totalidad esté cumpliendo con el sistema que documenta el uso de aerosoles de OC requerido bajo el Acuerdo de Resolución.

Áreas cuestionables

- **Incapacidad persistente de documentar y dar seguimiento de manera confiable a la capacitación de oficiales establecida en el Acuerdo de Resolución.**

En nuestro Tercer Informe Trimestral, el IMT expresó preocupación con respecto al progreso de OPD en llevar a cabo la capacitación necesaria para cumplir con las nuevas políticas bajo el Acuerdo de Resolución. Mencionamos interrogantes específicas con respecto a qué tanto se puede confiar en la documentación y el seguimiento que OPD realiza sobre la capacitación de los oficiales. Como explicamos previamente, para poder cumplir con el Acuerdo de Resolución, OPD tiene que capacitar a sus oficiales sobre la forma de implementar las nuevas políticas y procedimientos. Sin

embargo, el OPD no ha podido proporcionar a IMT información suficientemente confiable sobre la capacitación proveída a nivel departamental que nos permita asegurar que está cumpliendo con el acuerdo.

OPD ha tenido dificultad para producir los datos solicitados de manera oportuna y, una vez que están producidos, la información posee diversas deficiencias. La División de Capacitación ha enfrentado varios obstáculos técnicos relacionados a la documentación y seguimiento de la capacitación establecida en el Acuerdo de Resolución. Estos desafíos, sin embargo, no explican ni justifican la incapacidad de la División de implementar un sistema que permita el seguimiento confiable en todo el Departamento de Policía.

Un considerable número de unidades, comandantes, y directivos se han desempeñado de manera notable, tomando muy en serio sus obligaciones de capacitación e ideando métodos de documentación y seguimiento más confiables. El IMT está especialmente impresionado por los esfuerzos realizados por la Oficina de Operaciones de Campo (BFO) y por la División de Comunicación de la Oficina de Servicios. Los enfoques y las actitudes del BFO y de la División de Comunicación contrastan totalmente con las adoptadas por otros miembros del OPD, incluyendo los supervisores de la Oficina de Investigación (BOI, por sus siglas en inglés).

El IMT ha observado el desdén abierto de comandantes en cuanto a cumplir con la capacitación requerida bajo el Acuerdo de Resolución. Tales actitudes han sido comunicadas de manera directa e indirecta a los empleados y subordinados, descontando así los esfuerzos para reformar el Departamento. En respuesta a las continuas deficiencias en esta área, OPD reconoció en su más reciente informe semestral que para poder cumplir con el Acuerdo de Resolución, "es necesario el apoyo de cada uno de los niveles de la organización". Estamos de acuerdo y queremos enfatizar enormemente la importancia que el liderazgo y responsabilidad juegan para hacer de esto una realidad.

- **Insuficiencias al llenar los Formularios de Detención**

El Acuerdo de Resolución (tarea 34) requiere que los oficiales de policía completen un informe cada vez que ordenen parar tanto a peatones como a vehículos, así como de cada investigación de campo, o arresto que realicen. El informe fue diseñado para capturar información básica como fecha, hora, y lugar donde se ordenó el paro o detención; el propósito del mismo, la raza/origen étnico, y género del individuo al que se ordenó pararse o detenerse; si se revisó al individuo o el auto, y los resultados de dicho incidente. En septiembre del 2003, OIG condujo una auditoría interna para determinar si los oficiales de policía cumplían o no con la tarea 34. A pesar de que los requerimientos del Acuerdo de Resolución son bastante sencillos y fáciles de realizar, los resultados de la auditoría muestran que en el 75% de los casos donde los policías detuvieron a peatones y vehículos, los formularios correspondientes no fueron llenados de manera adecuada.

Un año después de que OIG realizó la evaluación, OPD ha mejorado en el cumplimiento de la tarea 34; sin embargo, el porcentaje de cumplimiento continúa siendo injustificablemente muy bajo. A pesar de que la política y el formulario de orden de paro o detención son bastante claros, miles de estos incidentes aparentemente continúan ocurriendo sin ser reportados. OPD ha fomentado un ambiente en el cual gracias a la poca o nula supervisión y a un mínimo de responsabilidad por parte de sus integrantes, tanto los policías como sus supervisores no tienen problema alguno en ignorar las políticas establecidas por el mismo OPD y por el Acuerdo de Resolución. Por ello, es de esperarse que OPD no cumpla lo estipulado.

Además de violar el Acuerdo de Resolución, el incumplimiento continuo de la tarea 34 por parte de OPD ha provocado dudas con respecto a su compromiso para evitar detenciones basadas en origen étnico, aún y cuando han publicado una guía de parámetros y políticas que se opone totalmente a prejuicios. OPD debe mejorar significativamente en esta tarea para demostrarle tanto a los policías como a la comunidad en general su compromiso real de establecer un departamento antidiscriminatorio.

- **Calidad de las investigaciones internas**

El IMT repasó todas las investigaciones internas de OPD que fueron terminadas y evaluadas por los jefes de policía entre el 1o de enero y el 8 de julio del 2004. En total, hubo 72 casos durante este período de tiempo. El mayor enfoque en la evaluación de ellos, fue la calidad de las investigaciones internas de OPD, incluyendo aquellas realizadas a nivel de división, así como las realizadas por la División de Asuntos Internos de OPD.

El IMT encontró varias deficiencias en las investigaciones internas de OPD. Entre las deficiencias más relevantes que pudimos observar se encuentran: la falta de identificación de testigos así como de entrevistas a ellos, especialmente cuando los testigos eran civiles; su incapacidad para obtener, evaluar, o incluso en ocasiones reconocer evidencia relevante; la poca calidad en las entrevistas de investigación; disposiciones contrarias a la evidencia; incapacidad para identificar o investigar actos de mala conducta; involucramiento inadecuado de los supervisores; e investigaciones realizadas a nivel divisional aún cuando tales alegaciones correspondían ser investigadas a nivel de IA.

La calidad de muchas investigaciones es tan baja que hace dudar de la confiabilidad de los resultados de tales investigaciones, y de las disposiciones del caso. Además, es tan mala la calidad de las investigaciones que la credibilidad en general del proceso interno de investigación del OPD disminuye en gran medida. Los resultados de esta evaluación los hemos analizado en este informe y aún más detenidamente en el informe proporcionado a OPD. Además, de acuerdo a las secciones XIII.H.3 y 5 del Acuerdo de Resolución, hemos recomendado abrir de nuevo cinco investigaciones internas y hemos proporcionado a OPD y a la corte una evaluación confidencial de cada investigación.

Las deficiencias que identificamos demuestran claramente que OPD puede y debe realizar las investigaciones de mala conducta de una mejor manera. La posición en la cual se encuentra OPD en estos momentos, le permite trabajar en ese reto ahora. El nuevo manual y las nuevas políticas de investigaciones internas de OPD proporcionan instrucciones claras para el cambio, y el IMT está muy impresionado con el grado de competitividad y dedicación tanto del Teniente encargado de IAD como de muchos de sus investigadores. Sin embargo, la mejora significativa en la calidad de las investigaciones internas de OPD requerirá no solo del compromiso de IAD, sino también de la dedicación de todo el Departamento. Tanto OPD como la ciudad deben dejar muy en claro que exigirán investigaciones completas y de alta calidad con respecto a las acciones de mala conducta, y que proporcionarán su apoyo a IAD y al resto de las divisiones.

Descripción general de cumplimiento

La página 16 de este informe muestra una tabla detallando el cumplimiento que OPD ha tenido con respecto a las tareas asignadas.

Cumplimiento de políticas

Para finales de este último período del presente informe, OPD había cumplido un total de 20 tareas del primer paso establecido (cumplimiento de políticas). Para finales del período de tiempo comprendido entre el cuarto y quinto trimestre, OPD había logrado cumplir dos tareas más, alcanzando así un total de 22 tareas cumplidas. Dado que para estas fechas, deberían de haber cumplido con cuarenta y cuatro tareas, el ritmo y nivel de cumplimiento no parece ser satisfactorio a primera vista. Sin embargo, es importante señalar que casi todas las tareas que no han sido cumplidas se mencionarán dentro de las siguientes cuatro complejas y extensas políticas que OPD debe cumplir comprendidas en (las Ordenes Generales M-3: *Quejas contra personal departamental o contra procedimientos*; el Manual de Asuntos Internos; la Orden General K-4, *Investigando y reportando el uso de la fuerza* ; y la matriz de disciplina) . Dichas políticas mencionan la manera en la que el departamento maneja sus investigaciones internas, revisa el uso de fuerza y cómo aplicar la disciplina. Cada uno de estos documentos hacen referencia a varias de las tareas. Como se detalló en este informe, durante el período de tiempo comprendido en el presente informe, OPD ha continuado trabajando diligentemente en estos documentos, pero aún no ha concluido con su tarea.

Cumplimiento de la capacitación

OPD ha iniciado, y en varios casos, ha realizado el entrenamiento descrito en varias de las nuevas políticas que ha creado. Sin embargo, como ya se mencionó, OPD continúa teniendo serias deficiencias en la verificación de su capacitación. El IMT no puede reportar si los oficiales de policía están cumpliendo o no con las tareas que requieren entrenamiento, ya que OPD no ha sido capaz de documentar y dar un

seguimiento confiable sobre la capacitación que proporciona a los policías.¹

El IMT continúa cuestionando la habilidad de OPD de capacitar rápida y eficazmente a los policías en las nuevas políticas, por lo que continuará monitoreando muy de cerca que se cumpla con ello.

Cumplimiento real de desempeño

Para cumplir con el Acuerdo de Resolución, OPD debe cumplir con cada uno de los tres pasos establecidos en él (políticas, capacitación y desempeño).

Durante el período de tiempo comprendido en este informe, el IMT evaluó el desempeño de OPD en las siguientes áreas: Límite de control de los Supervisores (tarea 20); Comandante de enlace entre OPD y DA (tarea 22); Orden de paro o detención de vehículos, Investigación de campo y Detenciones en general (tarea 34); y Desempeño del personal (tarea 44). Los resultados de cada una de estas revisiones se pueden encontrar en las actualizaciones individuales de tareas mencionadas más abajo. A pesar de que OPD ha hecho un cierto progreso en cada una de estas áreas, a excepción de la tarea 22, su desempeño actual todavía no cumple con lo establecido en el Acuerdo de Resolución.

Además de analizar el desempeño actual de OPD en las áreas descritas anteriormente, el IMT evaluó la calidad de sus investigaciones internas. Los resultados de esta revisión se detallan en la sección Areas Cuestionables de este informe. Como se mencionó, las investigaciones internas de OPD poseen un gran número de deficiencias fundamentales.

En general, el IMT puede confirmar que OPD realmente cumple con cuatro de los requisitos establecidos en la sección de Cumplimiento Real de Desempeño del Acuerdo de Resolución: Comandante de enlace entre OPD y DA (tarea 22); Uso de cámaras de video (tarea 32); Selección del equipo de monitoreo (tarea 49); y Política de cumplimiento de la unidad de enlace (tarea 50). Están cumpliendo con una tarea más que las que cumplían al finalizar el informe anterior.

¹Para cumplir con los requisitos de capacitación, OPD debe demostrar que capacitó al 95% del personal en cada una de las políticas relacionadas a esta tarea.

Conclusiones

La ciudad de Oakland y OPD están en una posición crítica. Han pasado casi dos años desde que la Ciudad de Oakland se comprometió a modificar significativamente la manera en que el Departamento de Policía realiza sus funciones. Aún y cuando se han alcanzado algunos progresos tal y como se mencionan en el presente informe, existen señales preocupantes de que en algunas áreas este progreso es bastante lento, mientras que en otras está totalmente estancado. Es esencial que la Ciudad y el Departamento de Policía reconozcan que se requiere de un liderazgo fuerte y comprometido para lograr que la imparcialidad y responsabilidad se ejerza en todos los niveles del Departamento, para de esta manera asegurar que la implementación del Acuerdo de Resolución se logre de manera exitosa. Y aún es más esencial que la Ciudad y todas las partes interesadas reconozcan que el Acuerdo de Resolución es una guía para lograr que el Departamento de Policía de la Ciudad sea mejor tanto para los oficiales de policía como para los residentes de Oakland, y que cada uno se comprometa para lograr una exitosa implementación, que sea correcta y corresponda a lo estipulado.