

Sexto informe de progreso del Director de Cumplimiento para el Departamento de Policía de Oakland

8 de junio de 2015

Introducción

Este es el sexto 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 de *Delphine Allen, et al., contra la Ciudad de Oakland, et al.*, en el Tribunal de Distrito de los 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 Supervisión, 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 del progreso realizado por la ciudad respecto a 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 de "conducir a...[OPD] al cumplimiento sustentable con el NSA y AMOU".¹ El 12 de febrero del 2014, el juez Henderson emitió una Orden que juzgó como "apropiado y efectivo el concentrar los poderes del Director de Cumplimiento y el Supervisor en un solo cargo".²

Ocupar ambos puestos –Supervisor y Director de Cumplimiento– constituye un cargo extraordinario. Me permite contar con numerosas autoridades: determinar si el Departamento ha logrado el cumplimiento del NSA; y también proporcionar orientación a la agencia en sus esfuerzos para lograr 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; evaluar las políticas y procedimientos; recolectar y analizar datos utilizando procedimientos analíticos y de muestreo apropiados; e informar a las partes, y trimestralmente al Tribunal, acerca del estado del cumplimiento del OPD.³

¹ 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 Memorandum Enmendado de Comprensión en relación con: La publicación de los Términos y Condiciones del NSA para la Resolución del Reclamo del Demandante por Medidas Cautelares y por Desestimación del Recurso, fue aprobada por el Tribunal el 27 de junio de 2011.

² 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, de fecha del 12 de febrero de 2014.

³ Por la Orden del Tribunal del 21 de mayo de 2015, a partir de julio de 2015, el Equipo de Supervisión alterará la estructura de nuestras visitas y reemplazará los informes de cumplimiento trimestrales con informes mensuales de progreso.

Como Director de Cumplimiento, poseo un mayor nivel de autoridad directa sobre las decisiones del Departamento relacionadas con el NSA. Con ayuda de un socio experimentado, funjo como un agente del Tribunal, y trabajo en estrecha colaboración con el OPD de forma sostenida. Mi principal prioridad es que el Departamento logre 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 cualquier tarea específica del NSA".⁴ 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, que me parezcan elemento central del NSA.

A partir del último informe de seguimiento trimestral (emitido en abril de 2015), el Departamento estaba en pleno cumplimiento de 19 de las 22 Tareas, y en cumplimiento parcial de las Tareas 5, 34 y 45. En este informe, por la reciente Orden del Tribunal de la modificación del plan de supervisión (21 de mayo de 2015), se discute el estado de las Tareas que permanecen sin cumplirse o han llegado a cumplirse recientemente y lo que el Departamento está haciendo actualmente para lograr o mantener el cumplimiento de estos requisitos. También hablaré de la investigación, completada recientemente y ordenada por el Tribunal, sobre el proceso de la disciplina y el arbitraje.

Orden del Tribunal, del 21 de mayo de 2015, de modificación del plan de supervisión

La Orden del Tribunal del 21 de mayo de 2015 modificó el plan de supervisión que ha estado en vigor desde el inicio de nuestra permanencia en el cargo para usar de manera más eficiente los recursos mientras se centra en la sostenibilidad a largo plazo de las reformas en el NSA.⁵ 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 periodo de sostenibilidad para demostrar que las prácticas y las reformas son totalmente sostenibles. Por la Orden, "Aún... no está claro si la ciudad puede sostener las reformas que ha logrado hasta el momento. De hecho, algunas de las tareas del NSA solo han estado en cumplimiento por un corto tiempo, y algunas han estado y dejado de estar en cumplimiento en los últimos años. Como este Tribunal ha declarado en repetidas ocasiones, el cumplimiento debe ser sostenible antes de que este caso pueda terminar. Esto requiere de un periodo de un año de cumplimiento sustancial demostrado, según lo acordado por las partes en su MOU y AMOU, así como evidencia de que las reformas se han vuelto tan institucionalizadas que la ausencia de supervisión no dará lugar a un retorno a las prácticas que no logran proteger los derechos constitucionales".

⁴ Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Norte de California, expediente principal N^o C00-4599 TEH, Orden relacionada con: Director de Cumplimiento, con fecha del 12 de diciembre de 2012.

⁵ Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Norte de California, expediente principal N^o C00-4599 TEH, Orden de modificación del plan de supervisión, de fecha 21 de mayo de 2015.

La orden requiere que el Equipo de Supervisión supervise activamente solo aquellas Tareas (en la actualidad, siete) que no han estado en cumplimiento por al menos un año consecutivo.⁶ A partir del próximo mes, mi Equipo deberá "proporcionar informes más contemporáneos" de las Tareas supervisadas activamente a través de informes mensuales de progreso. Además, mi Equipo y yo proporcionaremos mayor asistencia técnica al Departamento para ayudar a lograr el cumplimiento de todas las tareas del NSA y a "abordar, de manera sustentable, las estrategias y los ámbitos de referencia incluidos en la Orden del Tribunal del 12 de diciembre de 2012, relacionada con: Director de Cumplimiento y las deficiencias identificadas en el informe del 16 de abril de 2015, realizado por el investigador del Tribunal".

La Orden continúa: "La Supervisión también ayudará a los demandados a institucionalizar un sistema interno de supervisión por la Oficina del Inspector General u otra entidad de la Ciudad o Departamento, junto con mecanismos internos para la acción correctiva". Más específicamente, para que el Departamento logre el cumplimiento verdaderamente sostenible, voy a requerir que el OPD cree cargos adicionales de auditores a tiempo completo y demuestre su capacidad para llevar a cabo auditorías integrales, al igual que para designar y capacitar personal apropiado en todo el Departamento para llevar a cabo pequeñas auditorías sobre los procedimientos relacionados con el NSA y otros. El Equipo de Supervisión continuará examinando, analizando y discutiendo en nuestros informes cualquier auditoría llevada a cabo por LA OIG que se relacione con el NSA. También determinaremos cómo responde el Departamento a las recomendaciones formuladas en estas auditorías y trabajaremos con LA OIG para agilizar su proceso de seguimiento de auditorías. En los próximos meses, comenzaré a requerir la participación del Departamento en la publicación de informes de situación de supervisión, con una eventual transición a un informe de estado emitido por el Departamento.

Noticias desde el quinto informe de progreso

El 14 de agosto de 2014, el Tribunal expresó su consternación por la reciente reincorporación de un funcionario a quien el jefe Sean Whent había despedido, y con el bajo desempeño de la Ciudad en otros arbitrajes recientes –algunos de los cuales también anulaban despidos de oficiales que habían sido sustentados por faltas graves de conducta–. El Tribunal ordenó una investigación sobre el proceso de la Ciudad de disciplina y arbitraje de la policía e indicó: "El fracaso en hacer frente a los asuntos abordados en esta orden impedirá el cumplimiento, por no hablar del cumplimiento sostenible, con el Acuerdo de Conciliación Convenid ("NSA"). Los demandados no pueden cumplir con la Tarea 5 si las investigaciones internas que conducen a decisiones disciplinarias por su parte son inadecuadas. Del mismo modo, no pueden cumplir con la Tarea 45 si no se imponen medidas disciplinarias de manera consistente. En vista de que la imposición de la disciplina no tiene sentido si no es definitiva, el Supervisor y el Tribunal deben considerar si la disciplina se mantiene al más alto nivel, con arbitraje más frecuente...". En ese momento, el Tribunal cuestionó "si los demandados estaban preparando adecuadamente los casos para el arbitraje, de tal manera que la consistencia de la disciplina se pudiera asegurar en la mayor medida posible".

⁶ Sin embargo, la Orden añade que "para asegurar el cumplimiento continuo de todos los aspectos del NSA, el Supervisor puede optar por examinar las tareas que ya no se estén supervisando de manera activa".

La investigación se llevó a cabo recientemente y el investigador designado por el Tribunal emitió su informe. Concluyó que el proceso de disciplina de la policía de Oakland está "roto" porque, entre otras razones, falla "en imponer disciplina de forma justa, coherente y eficaz".⁷ El informe continúa: "Una y otra vez, cuando el Departamento de Policía de Oakland (...) ha tratado de imponer disciplina de forma importante, sus decisiones han sido revocadas o destrozadas en la fase de arbitraje, haciendo que el público se cuestione si la Ciudad se encarga de los casos disciplinarios de manera apropiada". En el informe se analiza la falta de rendición de cuentas entre los funcionarios de la Ciudad por las graves fallas del OPD y de la Oficina del Procurador Municipal (Office of City Attorney, OCA) en los casos de disciplina policial. También ofrece muchas recomendaciones concretas en los ámbitos de la investigación, la disciplina, la preparación, el arbitraje y la sostenibilidad.

Solo a unos días después de la publicación del informe, el 21 de abril de 2015, el Tribunal describió las conclusiones del mismo como "decepcionantes y sorprendentes".⁸ Continuó, "[E]s difícil llegar a una conclusión que no sea que la Ciudad ha sido indiferente, como mucho, de si sus decisiones disciplinarias se mantienen en el arbitraje". El Tribunal ordenó a la Ciudad "trabajar para eliminar los problemas detectados" en el informe del investigador designado por el Tribunal y presentar un informe de situación el 1 de septiembre de 2015 o antes para discutir su progreso.

Discuto estos asuntos con más detalle en la sección dedicada a las tareas 5 y 45 abajo.

Además, en los últimos meses, mi socio y yo observamos varios acontecimientos dignos de destacar en el Departamento, tales como:

- La Ciudad ha recibido una gran cantidad de atención durante las últimas semanas en respuesta a las tácticas modificadas del OPD para facilitar marchas nocturnas. En el último año, la Ciudad ha facilitado numerosos eventos a gran escala y otras personas y yo hemos elogiado al Departamento por su enfoque más reflexivo y prudente para controlar a las masas que el utilizado en el pasado. Sin embargo, recientemente la Ciudad ha comenzado a interpretar su política de control de masas en términos más generales y ha restringido las rutas de las marchas nocturnas después de varias protestas que incluyeron saqueos y destrucción grave de la propiedad pública. Sigo facilitando discusiones entre el Departamento y los abogados locales del equipo legal en el caso de *Spalding contra la Ciudad de Oakland*, que requirieron cambios significativos en la política de control de multitudes del Departamento. También sigo supervisando de cerca los usos de la fuerza y de las municiones menos letales de los oficiales; las interacciones del Departamento con los ciudadanos; y cualquier queja o investigación relacionada con todos los eventos a gran escala.
- La Procuradora Municipal se ha visto más involucrada en los asuntos relacionados con el reciente informe sobre la disciplina y el arbitraje, así como en la evolución en cuanto a la política de control de masas. Su participación en el diálogo ha sido un valor agregado y esperamos con interés una medida de colaboración con ella y su oficina, mientras intentamos identificar mutuamente problemas y resoluciones.

⁷ Informe del investigador designado por el Tribunal en *Delphine Allen contra la Ciudad de Oakland*, de fecha 16 de abril 2015.

⁸ Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Norte de California, expediente principal N° C00-4599 TEH, Orden relacionada con: [1054] Informe del investigador sobre Arbitrajes, de fecha 20 de abril de 2015.

- En marcado contraste con la práctica anterior, cuando era una agencia mucho más aislada, el OPD ahora envía a muchos de sus comandantes principales a escuelas de policía y entrenamientos en todo el país. En varios casos, el personal del Departamento ha participado en mesas de discusión de asuntos policiales modernos en los que el OPD ha estado a la vanguardia, incluyendo el uso y políticas relacionadas con dispositivos de grabación digital portátiles (Portable Digital Recording Devices, PDRD). En un informe quincenal reciente, el jefe Sean Whent escribió: "La experiencia del OPD con un programa de cámara usada en el cuerpo nos ha convertido en una empresa líder en este tema policial emergente y estoy feliz de compartir nuestras lecciones aprendidas con otros organismos".

Como se señaló anteriormente, el OPD se encuentra actualmente cumpliendo 19 de las 22 Tareas activas, el segundo periodo de elaboración de informes consecutivo con esta tasa de cumplimiento. Este es el mayor número de tareas cumplidas desde que asumimos el cargo, y en la historia del NSA. El Departamento debe seguir avanzando de forma constante en las reformas y enfocarse en hacerlas sostenibles.

Discusión de tareas

Según lo descrito en la Orden del Tribunal, del 21 de mayo de 2015, las evaluaciones del Equipo de Supervisión han demostrado que el OPD no ha logrado –o lo ha hecho recientemente– el cumplimiento de las siguientes siete Tareas:

- Tarea 5, *Procedimientos de queja por IAD*, y Tarea 45, *Consistencia de disciplina*
- 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 34, *Paradas vehiculares, Investigación en el campo y Detenciones*
- Tarea 41, *Uso del Sistema de Evaluación del Personal (PAS)*

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

Tarea 5, Procedimientos de queja por IAD; y Tarea 45; Consistencia de disciplina

En nuestro más reciente informe de situación trimestral, encontramos al OPD en cumplimiento parcial de las Tareas 5 y 45. Como se señaló anteriormente, durante los dos periodos anteriores, habíamos aplazado nuestras evaluaciones de estas tareas debido a la investigación ordenada por el tribunal entonces en curso del proceso de disciplina y el arbitraje del Departamento.

Unos días después de la publicación del informe de la investigación, el 21 de abril de 2015, el Tribunal ordenó a la Ciudad "trabajar para eliminar los problemas detectados" en el informe del investigador designado por el tribunal, y presentar un informe de situación el o antes del 1 de septiembre de 2015 para discutir su progreso.

Hemos comenzado a ver evidencias de mejoras en esta área. A decir de todos, el Departamento y la Oficina del Procurador Municipal parecen estar trabajando juntos más de cerca. En una reciente reunión semanal entre el jefe y el Departamento de Asuntos Internos (Internal Affairs Department, IAD), el personal de OCA actualizó al Departamento sobre los últimos arbitrajes y discutieron las observaciones que la oficina había hecho de las investigaciones relacionadas con el IAD. De acuerdo con OCA, en los casos en los que la oficina determina que se necesitan abogados externos para manejar los arbitrajes, ahora asigna abogados al proceso antes de lo que lo hacía en el pasado, lo que les da más tiempo para preparar y proporcionar más recursos para apoyar su preparación. Continuaremos vigilando de cerca estos acontecimientos.

Tarea 20, Alcance de Control de los Supervisores

En nuestro más reciente informe de situación trimestral, para el tercer periodo de elaboración de informes, encontramos que el OPD cumplía con la Tarea 20. Anteriormente, el OPD estaba cumpliendo parcialmente la tarea 20, sobre todo, porque no cumplía con 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 modificar la metodología de evaluación de estas tareas secundarias. Este enfoque de mutuo acuerdo le 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.

A finales de 2014, a la espera de su "sorteo" anual, en el que los oficiales, con base en la antigüedad, seleccionan sus asignaciones para el año que viene, el Departamento rediseñó su sistema de supervisión para que involucrara un número menor de asignaciones de sargento de relevo. El Departamento también solicitó mi permiso para tomar en cuenta a los sargentos en cumplimiento que se encontraban cubriendo a los supervisores asignados que estaban de baja a corto plazo. Autoricé provisionalmente este modelo y metodología alterados, con la promesa de revisar los datos para el primer trimestre de 2015 para determinar el cumplimiento y ayudar con cualquier ajuste necesario.

Nos reunimos con oficiales del OPD recientemente en nuestra revisión de los datos del primer trimestre, y parece que este nuevo diseño y metodología permiten al Departamento sostener el cumplimiento de estos requisitos críticos. Los oficiales del Departamento nos han asegurado que este sistema reelaborado está diseñado de tal manera que el OPD planea emplearlo a largo plazo.

En los próximos meses, continuaremos revisando los datos y consultando con el personal correspondiente del Departamento para mantener este nuevo diseño. También entrevistaremos a los comandantes de patrulla de vigilancia para conocer más acerca de cómo se toman las decisiones de personal y revisar una muestra de sargentos de escuadrones de patrullaje para comprender mejor cómo son supervisados los oficiales de patrulla a través del tiempo.

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, para el tercer periodo 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 elaboración de informes diferentes desde el inicio de ejercicio en el cargo.

Como se señaló anteriormente, el Equipo de Supervisión ha observado mejoras significativas en las audiencias de la junta desde la adopción, el año pasado, de la Orden General Departamental K-4.1 modificada, *Juntas sobre el Uso de la Fuerza*, que requiere que los procedimientos de la junta sean más formales, eficientes y analíticos. Ahora, los Jefes Adjuntos tienen conferencias periódicas con los presentadores antes de las audiencias para comunicar sus expectativas. Los presentadores están mucho mejor preparados, el Departamento ha reducido el número de participantes que están obligados a asistir a las audiencias y se proporcionan informes a los miembros de la junta y otras pruebas antes de la fecha de la audiencia.

En los próximos meses, el Equipo de Supervisión continuará observando las audiencias de la junta.

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, uno de los asuntos que originó este caso. El OPD ha estado cumpliendo parcialmente la Tarea 34 desde el cuarto periodo cubierto por informes.

La profesora Jennifer Eberhardt, de la Universidad de Stanford, sigue ayudando al Departamento con su análisis de los datos de detenciones. La Dra. Eberhardt espera llevar a cabo una evaluación del primer año completo de datos de detenciones disponibles en los próximos meses. En una reunión de todas las partes en abril, la Dra. Eberhardt y su equipo presentaron datos preliminares del análisis de los años de experiencia de los oficiales como un factor de predicción de las tasas de recuperación u otros datos.

En los próximos meses, continuaré trabajando con el OPD para explorar las maneras en las 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 Supervisión concluye que de cada cuatro registros, uno recuperó contrabando. Las tasas de recuperación de registros, a veces llamados "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 registros están haciendo o no haciendo.

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

El OPD logró cumplir con la Tarea 41 en el vigésimo periodo de informe.

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 "reincidentes" en estas listas, es decir, aquellos que continúan cumpliendo con los umbrales del sistema sin cambiar su comportamiento.

En los últimos meses, Microsoft ha comenzado a completar diferentes componentes del nuevo sistema IPAS2. Independientemente, la Ciudad ha conservado un científico especializado en datos que está documentando el flujo de trabajo de la Unidad de Administración del PAS; eventualmente, esta documentación será usada para probar la viabilidad del nuevo sistema. Aunque IPAS2 se encuentra aún 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 nuevo sistema podría ser útil para diferentes segmentos del Departamento. La primera reunión de este comité de uso tendrá lugar dentro de unas semanas.

Aunque el Departamento aún utilice el sistema actual o una vez que haya adoptado el nuevo sistema mejorado, lo más crítico es que el Departamento use el sistema como una herramienta para identificar riesgos y cambiar el comportamiento problemático.

En los próximos meses, tenemos la intención de observar la primera reunión del comité de uso de IPAS2 y seguir el progreso de desarrollo de Microsoft de cerca. También continuaremos trabajando con el Jefe y su Equipo Ejecutivo para mejorar la investigación y el debate en las reuniones de gestión de riesgos del Departamento. Estos foros sirven como herramienta esencial para identificar y abordar los asuntos relacionadas con los oficiales que tienen problemas de desempeño o de otro tipo, y me gustaría ver al OPD hacer un mejor trabajo al examinar los patrones de comportamiento, en lugar de solo explicar algunos hallazgos.

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 basadas en prejuicios; (3) las quejas de los ciudadanos y (4) las persecuciones a alta velocidad".⁹ 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 identificando los problemas y tendencias en una etapa temprana".

⁹ 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.

De acuerdo con los datos proporcionados por el OPD, el Departamento continúa mejorando en todas estas áreas. Mientras que el OPD lleva un control de 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 evaluación, el Departamento no lleva un control específico de los usos "injustificados" de la fuerza. El OPD no tuvo ningún tiroteo con intervención policial en 2014. Hasta la fecha, en 2015, el Departamento ha tenido tres tiroteos con intervención policial, de los cuales dos involucraron sospechosos mentalmente perturbados. En el primer caso, los dos disparos del oficial erraron al sujeto con problemas mentales, quien se retiró y se rindió; en el segundo caso, que también involucró a un sospechoso con problemas mentales, cuyo comportamiento errático incitó llamadas al OPD, el disparo del oficial acertó al sujeto, quien, según los pronósticos, sobrevivirá. El tercer caso, el primer tiroteo con intervención policial con resultados fatales en aproximadamente dos años, se produjo hace apenas dos días, e involucró una interacción con un hombre que inicialmente no respondía y tenía un arma cargada en su auto estacionado en una rampa de salida de la autopista. La Junta Ejecutiva para la Evaluación del Uso de la Fuerza escuchará el primero de estos tres casos a finales de este mes y, como siempre, seguiremos de cerca las investigaciones del Departamento y las presentaciones de la junta de estos incidentes.

En el último año, el Departamento ha demostrado reducciones en el uso de la fuerza sin disminuir el número de arrestos o mostrar cualquier otra indicación de lo que se conoce a veces como "depolicing" (término que representa una ralentización de los servicios policiales a modo de huelga). Nos motivan especialmente las reducciones significativas en el Nivel 1, los usos más graves de la fuerza. Como se señaló anteriormente, el OPD atribuye las reducciones a la mejora de la capacitación y los cambios en la política que caracteriza 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.

Por otra parte, hasta el momento, en 2015, el Departamento ha registrado 21 persecuciones. En la misma época, el año pasado, también había registrado 21. 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 2015, el OPD ha registrado 83 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 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 del valor añadido a sus capacidades con el acceso a la Dra. Eberhardt, el OPD debe progresar para que se hable sobre temas raciales con mayor soltura. Al Jefe, quien ha establecido un buen nivel de desempeño, deberán unirse los demás, a través de todos los rangos, para que ellos también participen en forma activa en un diálogo que ahora es de carácter nacional. Como cada vez resulta más claro que la noticia nacional más significativa en el noticiero de la noche es la de los asuntos relacionados con "la raza y la policía", la soltura para participar en un diálogo público es de suma importancia para la salud de la Ciudad.

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 progreso.

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:

- Fortalecer las capacidades del Departamento para la interacción con la comunidad y el compromiso, incluyendo las oportunidades para solicitar la opinión pública sobre sus programas e iniciativas. Los miembros del Equipo de Supervisión y yo de vez en cuando nos reunimos 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.
- Continuar facilitando discusiones entre el Departamento y los abogados locales del equipo legal en el caso de *Spalding contra la Ciudad de Oakland*, que requirieron cambios importantes en la política de control de multitudes del Departamento.
- Proporcionarle orientación, asesoría y asistencia técnica a los oficiales del Departamento en varias áreas clave adicionales, incluyendo transferencias recientes de personal y ascensos, manejo y capacitación de miembros y empleados, nuevas iniciativas tecnológicas, modificaciones a las políticas y cambios en la organización.

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:

- Continuaré trabajando estrechamente con el Jefe y su Equipo Ejecutivo para desarrollar la capacidad y promover el liderazgo dentro del Departamento, especialmente en formas que se centran en la sostenibilidad de las reformas en el NSA. Nos animó escuchar a un comandante del OPD decir recientemente: "Si usted es un comandante en este Departamento, también es un gestor de riesgos".
- Ayudar al Departamento a hablar más abiertamente sobre el pacto que debe tener con las comunidades a las que sirve y a hablar sobre asuntos referentes a la raza.
- Trabajar 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.
- Asistir al Departamento para desarrollar una evaluación de necesidades de capacitación. Revisaremos los resultados de la encuesta del año pasado, llevada a cabo por la Sección de Formación, sobre los ofrecimientos actuales de capacitación del Departamento.
- Alentar al Departamento a que examine las formas en las que entrena a los oficiales para responder ante sujetos con problemas de salud mental.
- 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

Según la Orden del tribunal del 21 de mayo de 2015, "el último Informe de Vigilancia – el vigésimo primer informe por parte del segundo equipo de supervisión– mostró que la Ciudad cumplía con casi todas las cincuenta y un tareas [originales] del NSA, a excepción de tres. Sin embargo, a pesar de este progreso, las cuestiones fundamentales permanecen. El informe del Investigador del Tribunal sobre el proceso de disciplina ofrece el ejemplo más reciente y marcado. Como ya lo ha señalado el Tribunal, las deficiencias detectadas por el Investigador socavan gravemente la consistencia de la disciplina y la rendición de cuentas, que son principios fundamentales detrás del NSA. Del mismo modo, los esfuerzos de los demandados para frenar la actuación policial basada en prejuicios, que dio lugar a muchas de las quejas originales en este caso, siguen siendo un trabajo que se sigue realizando".



Jefe (Jubilado) Robert S. Warshaw