

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

16 de junio de 2014

Introducción

El presente es el segundo informe sobre el progreso emitido desde que ocupó el puesto de Supervisor y Director de Cumplimiento del Acuerdo de Conciliación Negociado (*Negotiated Settlement Agreement*, NSA) para el caso *Delphine Allen y otros contra la Ciudad de Oakland y otros*, 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 aceptaron mi nombramiento como Supervisor del Departamento de Policía de Oakland (*Oakland Police Department*, OPD). Con la ayuda de un Equipo de Supervisión, determino el estado del cumplimiento del OPD junto con los requisitos de las 22 tareas activas del NSA. Nuestras evaluaciones trimestrales han determinado que aunque el Departamento haya cumplido con varios requisitos, en otras áreas, el progreso se ha estancado.

En diciembre de 2012, como resultado del lento progreso de las reformas del NSA de la Ciudad y de conformidad con las negociaciones dictaminadas por el Tribunal entre las Partes, el Juez Henderson creó el puesto de Director de Cumplimiento del Departamento. La orden del Tribunal del 12 de diciembre de 2012 destacó los amplios poderes y las responsabilidades del Director de Cumplimiento a fin de “conducir...[al OPD] a un cumplimiento sustentable del NSA y el Memorándum de Entendimiento Enmendado (*Amended Memorandum of Understanding*, AMOU”.¹ El 12 de febrero de 2014, el Juez Henderson emitió una orden que indicaba que “sería más apropiado y eficaz concentrar ahora las responsabilidades del Director de Cumplimiento y el Supervisor en un solo puesto”.²

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 esfuerzos para alcanzar el cumplimiento.

Como Supervisor, sigo controlando 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; observar las prácticas departamentales; evaluar las políticas y los procedimientos del Departamento;

¹ Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Norte de California, Archivo de Caso Maestro N.º C00-4599 TEH, Orden en relación con: Director de Cumplimiento, con fecha del 12 de diciembre de 2012. El AMOU, o Memorándum de Entendimiento Enmendado, en relación con: Términos y Condiciones posteriores al NSA que permiten la resolución de las reclamaciones de los Denunciantes por mandato judicial y para el rechazo de la acción, fue aprobado por el Tribunal el 27 de junio de 2011.

² Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Norte de California, Archivo de Caso Maestro N.º C00-4599 TEH, Orden que modifica el modelo de supervisión del cumplimiento, con fecha del 12 de febrero de 2014.

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, poseo un mayor nivel de autoridad directa sobre las decisiones relacionadas con el NSA del Departamento. Yo, con la ayuda de un colega experimentado, actúo como agente del Tribunal y trabajo estrechamente con el Departamento de manera continua. Mi prioridad principal es, sin duda alguna, que el Departamento alcance y mantenga el cumplimiento de las reformas expresadas en el NSA. Tal como lo dictaminó el Tribunal, yo “tengo el poder de evaluar, investigar y tomar medidas correctivas relacionadas con las políticas, los procedimientos y las prácticas del OPD que se relacionan con los objetivos del NSA, incluso si dichas políticas, procedimientos o prácticas no caen directamente dentro de ninguna tarea específica del NSA”.³ Participaré en todos los aspectos que estén relacionados directamente con el NSA, así como con los aspectos en donde existe una relación razonable con el NSA o con aquellos que tratan acerca de los derechos civiles, lo cual considero un atributo central del NSA.

A la fecha del último informe de supervisión trimestral (emitido en abril de 2014), el Departamento se encontraba en cumplimiento total de 16 de las 22 tareas, y en cumplimiento parcial de seis tareas adicionales. Este es el mayor número de tareas en cumplimiento desde el comienzo de nuestra actividad. En este informe, hablaré acerca del estado de las seis tareas en incumplimiento, como también las dos que recientemente se cumplieron, y de lo que el Departamento está haciendo actualmente para alcanzar el cumplimiento de estos requisitos.

Novedades desde el primer informe de progreso

En los últimos dos meses, ha habido un frenesí de actividad en el Departamento de Policía desde que emití mi primer informe de progreso como Director de Cumplimiento. En particular, luego de un proceso de búsqueda extensivo a nivel nacional, la Alcaldesa Jean Quan nombró a Sean Whent Jefe de Policía permanente. Poco después de su nombramiento, el Jefe Whent estableció su Equipo Ejecutivo completo y permanente, formado por el Jefe Adjunto Paul Figueroa; el Subjefe Eric Breshears, que está a cargo del Departamento de Servicios; el Subjefe David Downing, que está a cargo del Departamento de Operaciones en el Campo (*Bureau of Field Operations*, BFO) 1; y la Subjefa Danielle Outlaw, que está a cargo del BFO 2. La Alcaldesa Quan fue prudente en el proceso de selección y se compromete a lograr el éxito colectivo y el desarrollo individual del Jefe Whent y los miembros de su Equipo Ejecutivo. Además, el nuevo Administrador Interino de la Ciudad, Henry Gardner, ha demostrado una sensibilidad profunda a los asuntos de la reforma de la policía en Oakland. Por este motivo, espero poder trabajar en conjunto con él.

Como se mencionó anteriormente, en la actualidad, el Departamento cumple con la mayor cantidad de tareas en los 11 años de historia del NSA. Ahora, con el Jefe y su Equipo Ejecutivo ubicados permanentemente, tenemos la esperanza de que el Departamento pronto pueda cruzar la línea meta para cumplir totalmente con las seis tareas pendientes. Sin embargo, el Departamento aún tiene mucho por hacer para *institucionalizar* estas reformas críticas, y el Tribunal no anulará

³ Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Norte de California, Archivo de Caso Maestro N.º C00-4599 TEH, Orden en relación con: Director de Cumplimiento, con fecha del 12 de diciembre de 2012.

este proceso hasta que haya evidencia demostrable de una reforma sustentable. Animo al Departamento y a los líderes de la Ciudad a rechazar las estrategias que se enfocan simplemente en lograr el cumplimiento técnico del NSA. En cambio, los animo a adoptar nuevos valores en los que las reformas destacadas en el NSA representen los principios fundamentales en los que se basa el Departamento.

Después de todo, la verdadera prueba del legado de este caso no es si los oficiales marcan las casillas de varias maneras, sino si las reformas más significativas y sustanciales perduran.

Me complace informar que mi socio y yo hemos observado recientemente algunos avances hacia este objetivo:

- El Departamento continúa mejorando sus Reuniones de Gestión de Riesgos mensuales, tanto desde el punto de vista del contenido y como del trabajo que resulta de las discusiones. En esas reuniones, los Subjefes plantean preguntas reflexivas y abiertas sobre los oficiales, los supervisores y las brigadas problemáticas, pero también ordenan que los Capitanes del Área actúen, y requieren que respondan por escrito dentro de las dos semanas al Jefe Adjunto Paul Figueroa sobre los asuntos pendientes.
- El Departamento mejora lenta y continuamente las maneras en que se reúnen y analizan los datos de las áreas críticas, incluida la actividad criminal en toda la Ciudad y la productividad de los oficiales. Recientemente, el Departamento revisó el formato de los informes quincenales relacionados con el NSA. Los informes ahora brindan información sobre las “medidas de riesgo” que incluyen reclamaciones, cronogramas de investigaciones internas, uso de la fuerza y persecuciones.
- El Departamento recientemente finalizó un contrato con la Profesora Jennifer Eberhardt de la Universidad de Stanford para que asista al Departamento en el análisis de los datos sobre las detenciones. Uno de los primeros proyectos de la Profesora Eberhardt es ayudar al OPD a desarrollar mapas interactivos de la raza de los ciudadanos que son detenidos, el tipo de ciudadanos buscados y lo que se recupera de dichas búsquedas.

Discusión de las tareas

Las evaluaciones del Equipo de Supervisión han mostrado que el OPD aún 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 Evaluación del Uso de la Fuerza (Force Review Board, FRB)*
- Tarea 30, *Junta de Evaluación Ejecutiva 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*

⁴ El Equipo de Supervisión encontró que las tareas 33 y 37 estaban en cumplimiento con nuestro informe de estado trimestral N.º 17, emitido en abril de 2014. A continuación describimos ambas tareas debido a que el Departamento se ha esforzado por mantener el cumplimiento de estas tareas durante nuestro ejercicio.

- Tarea 37, *Investigaciones internas: Represalias contra testigos*
- Tarea 40, *Sistema de evaluación del personal (Personnel Assessment System, PAS): Propósito*
- Tarea 41, *Uso del sistema de evaluación del personal (PAS)*

A continuación, hablaré acerca de las actividades recientes que ha llevado a cabo el OPD con el fin de alcanzar el cumplimiento de estas tareas.

Tarea 20, Alcance del control para supervisores

El OPD ha estado en cumplimiento parcial de la tarea 20 desde el inicio de nuestro ejercicio debido principalmente al incumplimiento de las subtareas relacionadas con la constancia de la supervisión (Tarea 20.2) y la proporción real de supervisores y oficiales (Tarea 20.3). Durante los últimos dos meses, en varias ocasiones, mi socio y yo, consultamos con los oficiales del Departamento y los abogados de los Demandantes para revisar la metodología para evaluar estas subtareas. Creemos que la propuesta en cuestión permitirá que el Departamento alcance el cumplimiento de la Tarea 20, pero aún más importante, que desarrolle las prácticas relacionadas con la Tarea 20 que son sustentables a largo plazo. Entre otros temas, discutimos lo siguiente: “dobles ausencias” o casos en los que los sargentos primarios y de relevo de una brigada en particular se ausentan; el desarrollo de nuevos criterios para seleccionar sargentos con horas extras; y la sustentabilidad del sistema de supervisión de relevo que ha estado en vigencia por más de un año.

En las próximas semanas, trabajaré con el Departamento y los abogados de los Demandantes con el fin de finalizar una metodología nueva y de mutuo acuerdo para evaluar la Tarea 20; revisar el análisis de dobles ausencias llevado a cabo por el OPD y determinar si estas circunstancias resultan de “la mala suerte” o la “mala planificación”; desarrollar una solución a largo plazo para el asunto de los sargentos de relevo para las dos unidades basadas en el campo en la División de Investigación Criminal (*Criminal Investigation Division, CID*) y ayudar al OPD a mejorar su sistema de relevo para los Comandantes de Vigilancia.

Tarea 26, Junta de Evaluación del Uso de la Fuerza (FRB); y Tarea 30, Junta de Evaluación Ejecutiva del Uso de la Fuerza (EFRB)

El OPD ha estado en cumplimiento parcial de las Tareas 26 y 30 durante varios periodos de informe. El mes pasado, con la ayuda del Equipo de Supervisión, el Departamento analizó la política pertinente, Orden Departamental General K-4.1, *Juntas sobre el Uso de la Fuerza*. Esta política requiere que las actividades de la junta sean más formales, eficientes y analíticas. Espero poder observar estas prácticas mejoradas en las próximas juntas de evaluación del uso de la fuerza.

Según los oficiales del Departamento, algunos oficiales están preocupados por el hecho de que los supervisores, al analizar los informes sobre el uso de la fuerza, crean que no pueden llegar a la conclusión de que la fuerza que se utilizó fue inadecuada sin tomar la decisión de iniciar el proceso en la División de Asuntos Internos (*Internal Affairs Division, IAD*). El Departamento afirma que esto sirve como impedimento para que los sargentos analicen incidentes de forma crítica y, si es necesario, tomar medidas correctivas. Después de discutir este asunto con el Jefe y

su Equipo Ejecutivo, ellos aclararon al Departamento que “la seguridad identificada/deficiencias tácticas o el apuntamiento inapropiado/desproporcionado de un arma de fuego, que no indique un comportamiento ilícito o patrón de dicho comportamiento de Clase 1, puede abordarse a través del asesoramiento y la documentación en el archivo de notas de supervisión (*supervisory notes file*, SNF) de los miembros”.

Mi socio y yo también consultamos al OPD con respecto a las reducciones importantes de los usos de la fuerza en el Departamento en los últimos meses. El OPD atribuye estas disminuciones en gran medida a las capacitaciones mejoradas y los cambios en la política que caracteriza los usos de la fuerza de manera diferente.

Durante las próximas semanas, continuaré las discusiones con el Departamento acerca de estos asuntos de vital importancia. Evaluaré con más profundidad las tendencias descendentes en los usos de la fuerza; asistiré al Departamento para que mejore su capacitación a fin de reducir el uso del lenguaje estándar de los oficiales cuando justifiquen los encuentros que finalmente impliquen el uso de la fuerza; y observaré las sesiones de capacitación legal relacionadas con la fuerza que el OPD incorporó en la capacitación de servicio para oficiales y sargentos.

Tarea 33, *Elaboración de informes de mala conducta*

Recientemente, el OPD recuperó el cumplimiento de la Tarea 33 luego de haber estado en cumplimiento parcial de esta tarea en los últimos cuatro periodos cubiertos por el informe debido al hecho de que los oficiales del Departamento no reportaron casos de comportamiento ilícito durante los eventos de Occupy Oakland. El Departamento informa que cada vez responsabiliza más a las personas por no informar 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.

En las últimas semanas, analicé con el Jefe y su Equipo Ejecutivo las diferentes formas en que el Departamento puede responsabilizar en mayor medida a las personas por no informar un comportamiento ilícito. Con este fin, el OPD recientemente publicó una nueva política de PDRD y una revisión de su Matriz Disciplinaria a fin de que incluya sanciones por violaciones relacionadas con el PDRD. También es alentador saber que el Jefe Whent enseña personalmente a todos los miembros y empleados nuevos sobre el NSA y el proceso de información confidencial.

Durante las próximas semanas, planeo obtener más información sobre cómo, y por cuánto tiempo, los sargentos analizan los usos de los PDRD de sus subalternos. También planeo determinar si el Departamento actualmente cuenta con un inventario suficiente de los PDRD para equipar a cada oficial.

Tarea 34, *Paradas vehiculares, investigación en el campo y detenciones*

La Tarea 34 es uno de los requisitos más importantes del NSA, ya que aborda las actividades policiales tendenciosas que representaban una cuestión original en este caso. El OPD ha estado en cumplimiento parcial de la Tarea 34 desde el cuarto periodo cubierto por un informe. De

modo alentador, el Departamento ha progresado en esta área en los últimos meses. Como se detalló antes, recientemente el Departamento finalizó un contrato con la Profesora Eberhardt de la Universidad de Stanford para que asista al Departamento en el análisis de los datos sobre las detenciones. La Profesora Eberhardt es una experta consumada y esperamos aprender más sobre su enfoque creativo en este trabajo.

Durante las próximas semanas, exploraré con el OPD algunas posibles maneras en que los datos sobre las detenciones, y sus implicaciones, puedan ser útiles para el Departamento. Dicho esto, y frente a algunas inquietudes que aún tengo, también comprometeré al Departamento en cuanto a sus estrategias para resolver las discrepancias analizadas en el informe de datos sobre las detenciones que se divulgó recientemente. También continuaré trabajando con el Departamento para perfeccionar el contenido de los datos sobre las detenciones de las Reuniones de Gestión de Riesgos.

Tarea 37, *Investigaciones internas: Represalias contra testigos*

Recientemente, el OPD recuperó el cumplimiento de la Tarea 37 luego de haber estado en cumplimiento parcial de esta tarea en los dos periodos anteriores cubiertos por el informe debido a la incapacidad del Departamento de responder completamente a la acusación de represalias más seria que el Equipo de Supervisión observó. El OPD informa que escudriña e investiga agresivamente las acusaciones de represalias. El Departamento proporciona capacitación mejorada a los nuevos oficiales y empleados de la policía a fin de, según el OPD, enfatizar una cultura de responsabilidad y la importancia de informar casos de comportamiento ilícito.

Durante las próximas semanas, continuaré analizando y evaluando las actividades de capacitación del OPD acerca de estos asuntos de vital importancia.

Tarea 40, *Sistema de Evaluación del Personal (PAS): Propósito*; y Tarea 41, *Uso del Sistema de Evaluación del Personal (PAS)*

El OPD no ha estado en cumplimiento de las Tareas 40 y 41 durante varios periodos cubiertos por un informe. Recientemente, el OPD completó la actualización que permite que la información sobre los arrestos del Condado de Alameda automáticamente ingrese los datos al Sistema de Administración de Registros (*Records Management System, RMS*) sin requerir el ingreso manual de datos. Parece que esta actualización se ha desarrollado sin problemas.

Como parte de su sistema de gestión de riesgos, el Departamento elabora listas de los “Mejores 30” miembros y empleados dentro de varias categorías de actividades relacionadas con el riesgo. Hace varios meses, el Equipo de Supervisión realizó una evaluación suplementaria de las listas de los Mejores 30 para obtener más información sobre cómo el OPD usa esas listas y desarrolla intervenciones para las personas que aparecen en ellas.

Durante las próximas semanas, trabajaré con el Departamento para evaluar sus estrategias para los miembros y empleados que son “repetidores”; es decir, aquellas personas que siguen cumpliendo con el sistema sin cambiar su comportamiento. Además, evaluaré una propuesta de

Microsoft para implementar el sistema IPAS2 y realizaré planes para analizar el sistema, ya que Microsoft cuenta con diferentes componentes del proyecto para el próximo año.

Discusión de los puntos destacados 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 autoridad para ayudar al OPD a “atender, resolver y reducir: (1) los incidentes en donde se presentó uso de la fuerza injustificado, que incluye aquellos que involucraron sacar y apuntar un arma de fuego a una persona u oficial involucrado en el tiroteo; (2) incidentes de perfil racial y actividades policiales tendenciosas; (3) quejas de ciudadanos; y (4) persecuciones a alta velocidad”.⁵ La Orden describe esos asuntos como “esenciales para promover el cambio cultural sostenido contemplado por las partes al convenir en el NSA y el AMOU”. La orden también afirma que el Departamento debe desarrollar “un sistema de evaluación del personal (*personnel assessment system*, IPAS) que proporcione un sistema sustentable de alerta temprana que reduzca el riesgo mediante la detección de los problemas y las tendencias en una etapa temprana”.

Recientemente, el Departamento evaluó sus informes quincenales relacionados con el NSA para incluir información sobre estas medidas. Conforme a los datos, el OPD ha realizado mejoras en todas estas áreas. Por ejemplo, hasta ahora en 2014, el Departamento ha registrado 18 persecuciones; y en el mismo período el año pasado, registró 42. A partir de la implementación de la política de persecución revisada por el OPD (que entró en vigencia en 2014), actualmente el OPD también rastrea sus “no persecuciones”; es decir, las situaciones en las que los oficiales no eligen perseguir, pero en el pasado, según la política anterior, lo hubieran hecho. El OPD continúa refinando sus políticas sobre las circunstancias legítimas para las persecuciones.

En relación con los “incidentes de perfil racial y las actividades policiales tendenciosas”, elogio al Departamento por seguir mejorando sus prácticas de recolectar datos sobre las detenciones, retener los servicios de la Profesora Eberhardt y divulgar públicamente su informe de datos sobre las detenciones. Sin embargo, las actividades policiales tendenciosas en Oakland es un asunto que debemos seguir abordando. Hablaremos más detalladamente sobre el significado de los resultados del informe en el próximo informe de estado trimestral. Durante las próximas semanas, mi socio y yo continuaremos comprometiendo a los oficiales de la Ciudad y el Departamento sobre las estrategias para resolver las discrepancias analizadas en el informe de datos sobre las detenciones. También veremos cuál es la mejor manera de medir el progreso del OPD en todas las áreas críticas destacadas en la Orden del Tribunal del 12 de diciembre de 2012. Hablaré acerca de estas cuestiones más adelante en los futuros informes de progreso.

⁵ Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Norte de California, Archivo de Caso Maestro N.º C00-4599 TEH, Orden en relación con: Director de Cumplimiento, con fecha del 12 de diciembre de 2012.

Otras actividades recientes del Director de Cumplimiento

Además de lo mencionado anteriormente, mi socio y yo hemos participado en múltiples actividades desde que emití mi primer informe de progreso como Director de Cumplimiento:

- Continuar trabajando estrechamente con el Jefe y su Equipo Ejecutivo para ampliar la capacidad y fomentar el liderazgo dentro del Departamento. Tenemos discusiones continuas con el Jefe y su Equipo Ejecutivo sobre las próximas transferencias y promociones para determinar si el Departamento está utilizando sus “mejores” empleados de la manera más efectiva.
- Trabajar con el Departamento en cuanto a las evaluaciones de varias políticas relacionadas con el NSA. Recientemente, aquellas que incluyen las relacionadas con los sargentos en funciones (Tarea 20), Junta de Evaluación del Uso de la Fuerza y Junta de Evaluación Ejecutiva del Uso de la Fuerza (Tareas 26 y 30) y Programa de Capacitación en el campo (Tarea 42).
- Observar las Reuniones de Control de Riesgos que mensualmente lleva a cabo el OPD y proporcionar comentarios al Departamento acerca de la estructura de las reuniones y la manera en la que el Departamento puede hacer un seguimiento más constructivo con los Capitanes de Área después de las reuniones. Tras la discusión, el Departamento expandió el periodo de tiempo, de 8 a 16 semanas, para su análisis. Mi socio y yo también sugerimos al OPD que sería útil ofrecer más bases de comparación y otras maneras de organizar dichas reuniones, y su seguimiento, de la manera más útil y eficaz posible.
- Proporcionar asesoramiento, orientación y asistencia técnica a los oficiales del Departamento en otras áreas clave, incluidas las recientes transferencias y promociones del personal, las nuevas iniciativas tecnológicas y los cambios organizativos.

Durante las próximas semanas, más allá de lo que enumeré anteriormente, mi socio y yo tenemos la intención de trabajar con el Departamento para:

- Crear trabajo en equipo entre los miembros del Equipo Ejecutivo.
- Mejorar las capacidades del Departamento para la interacción y la participación de la comunidad.
- Ayudar al Departamento a desarrollar evaluaciones de necesidades de capacitación.
- Analizar las políticas críticas del Departamento, incluidas aquellas relacionadas con la Tarea 20 y las persecuciones a alta velocidad.

Conclusión

Han pasado cuatro meses desde que la Orden del Juez Henderson consolidó los puestos de Supervisor y Director de Cumplimiento. Desde que emití mi primer informe sobre el progreso como Director de Cumplimiento, el Jefe Whent y los miembros de su Equipo Ejecutivo han recibido un nombramiento permanente. Trabajan bien en conjunto. Además, bajo su liderazgo, el Departamento ha logrado varios avances que no se relacionan directamente con el NSA, pero que son importantes para su enumeración. El Jefe Whent modificó la estructura organizativa del Departamento y planea crear una nueva Sección de Planificación e Investigación para el Departamento. Los civiles ahora gestionan la admisión de reclamaciones en la División de Asuntos Internos (*Internal Affairs Division*, IAD) y esto parece progresar sin problemas.

Finalmente, habrá cinco personas trabajando en dicho puesto. El Departamento planea ajustar su plan estratégico a largo plazo y establecer un nuevo sistema de gestión de políticas. Aunque al menos una parte se atribuye a los cambios en las clasificaciones, las reclamaciones de los ciudadanos y los usos de la fuerza han disminuido significativamente. Cuarenta y siete oficiales de la policía se graduaron recientemente de la Academia y actualmente se encuentran en capacitación en el campo. Se espera que 36 nuevos oficiales se gradúen en julio, 55 nuevos oficiales en octubre y un adicional de 15 oficiales se unirán al OPD desde la Academia de la Oficina del Sheriff del Condado de Alameda dentro de los próximos meses.

A pesar de todos estos desarrollos positivos, aún tengo inquietudes. Durante nuestras interacciones con los oficiales del Departamento, algunos se enfocan simplemente en lo que se necesita hacer para lograr el cumplimiento, o cómo mantener las reformas en todo el Departamento. Mi socio y yo continuaremos comprometiendo al Jefe Whent y su Equipo Ejecutivo para motivar los cambios culturales reales en el Departamento.

Existen razones para un gran optimismo, pero la carga permanece con el Departamento de Policía para cumplir con los mandatos del Tribunal y las expectativas de la comunidad. Los abogados de los Demandantes han sido defensores tenaces para la reforma sustentable y junto con la comunidad en general, serán vigilantes para asegurar que la reforma organizativa sea un objetivo perpetuo del Departamento.

A handwritten signature in cursive script that reads "Robert S. Warshaw". The signature is written in dark ink on a white background.

Jefe (Jubilado) Robert S. Warshaw