

波士顿 警察改革工作小组 (Boston Police Reform Task Force) :

给市长的建议

介绍

「作为一位执法者，执法人员的基本职责是为社区服务；保障(市民)生命和财产；保护无辜者免受欺骗、保护弱者免受到恐吓或压迫，并保护和平人士免受暴力或伤害；并尊重宪法赋予所有人的权力：自由，平等和法治。」¹

2020 年 6 月 12 日，马田·伟殊 (Martin Walsh) 市长 签署了由奥巴马基金会(Obama Foundation)奠定的「我兄弟的守护者」联盟，发布的市长誓言。为了使承诺变成行动事实，市长召集了波士顿警察改革工作小组（指「工作小组」），此小组是由十一人组成，成员包括社区领袖，提倡者代言人，法律专业人士和执法人员。此小组的召集组成是因为在波士顿和美国各地有许多人抗议警察的不当行为，导致非白人族裔死亡等等的后果，因此要求对当地执法机构做出一个根本性的改革。

「工作小组」负责审查波士顿警察部门 (BPD) 现时的政策和程序，之后向市长和公众提出改善建议。工作小组特别着重在四个主要审查范畴：使用武力的原则；潜意识偏见培训、随身配戴相机计划，以及加强市民维权监察委员会(Co-Op)。

「工作小组」的召集表示他们同意以上建议的最终基本目的是在推动波士顿警察部门(BPD) 迈进及落实以上提及的目标。为了实现这些目标，工作小组确定了一系列指导方针，例如：建议应该增强执行力，问责制，信任度，透明化，并改善波士顿警察部门(BPD) 和它所服务保卫的波士顿社区之间的关系。

¹ 国际警察局长协会 (IACP) 的《道德操守法》

为了落实这些目标，工作小组建议市府和波士顿警察部门(BPD) 应采取下列措施：

1. 建立一个独立的「警察问责和透明化部门」(OPAT)，并赋予充分的调查力和传票权；例如，有传唤证人，勒令/强制出示文件,并取代 Co-Op 的能力。
2. 正式并扩大波士顿警察部(BPD) 对种族多元化和包容性的承诺。
3. 扩大波士顿警察部(BPD) 使用 随身配备相机计划，借以加强警察执勤时的透明度和责任感，并继续禁止使用生物识别和人脸识别软件。
4. 加强 BPD 使用武力的原则（规则 303、规则 303A、规则 303B、规则 304），以便更清楚解释执勤纪律守则和违规守则的处分和后果，也让 BPD 在有违反纪律时**要对公众负责**。
5. 采用数据和实际记录来增加问责和透明化，并让公众能取得**波士顿警察部(BPD) 记录和数据**。

为了落实工作小组的建议，市政府和 BPD 还必须承诺扩大制度上行动与改革，必须超越以上所提出的改革建议，还有下列的特别建议：

1. **正视这些建议为警务改革的基本，而不是最高的要求**；工作小组有大约 60 天的时间进行研究，并向市长提出一系列优质实际的建议。这时间是不够起草一份极其细腻的建议书。BPD 和市府必须继续与波士顿社区合作发展更多改革措施。
2. **致力于内优化工作队的建议**。市长批准工作小组的建议，以及波士顿警察部（BPD）承诺执行其实仍是不足的。BPD 和/或市府还必须衡量及评估 BPD 的进度；若工作成果达不到预期效果，进行问责是必然

的。为此，工作小组所提出的所有建议应伴随着一套问责尺度、制定一套明确的纪律处分后果，并需向公众更新相关资讯。

3. **要严格分析波士顿警察部(BPD)的能力和特长来决定如何调配人员职责。**为避免重复工作、及不必要的支出、和官僚体制的加剧，市府和 BPD 必须 (1) 评估 BPD 在执法范围外目前职责处理的特长和能力。(2) 分析市府各部门执行这些职责，现有的和潜在的能力。(3) 在 BPD 和其他市府机构之间，建立伙伴关系以实践这些目标。
4. **拓展一种多元优先、公平和社区参与的文化。**本报告中包括一些具体改善波士顿警察部(BPD)文化的建议；这些建议其实仍是不足的。要在部门中体现有意义的文化改革，其部门本身必需要进行改革。因此 BPD 和市府应重新评估服务市民的相关要求，尤其是 BPD 人员纪律惩戒，招聘、和晋升政策等等。
5. **承诺执行工作小组的提议,但在不增加 BPD 财政预算的情况下进行。**

这些建议按照审查范畴进行分类，下面将详细介绍：²

建议 1: 建立一个独立的警务问责和透明度部门，来取代市民维权监察委员会 (Civilian Ombudsman Oversight Panel)。

在 2007 年成立的波士顿市独立警察监督委员会，也就是市民维权监察委员会(Co-Op)或指「专责小组」。该小组是一个由市民组成的独立小组，其目的是透过审查, 对波士顿警察部(BPD) 内部调查小组的投诉，进行非相关性随机抽样投诉案件审查，以确保警方调查的公正和彻底性。

² 有关建议 1 和 2 的其他信息，请参阅本报告的附录。

为了使「专责小组」(Co-Op) 达到其核心目的，要让波士顿警察部(BPD)对公众负责，它就必须重组成一个新的部门，有更多的问责能力，必然的透明度，和更强的调查权力。最值得注意的是，这个新部门 OPAT 是具有签发传票权力的。

「警察问责制和透明化部门」(OPAT) 将继续审查和解决有关对于波士顿警察部(BPD) 的内部投诉，但它还将进行审查，和处理市民的投诉。此外，OPAT 还会对市长和波士顿警察部门(BPD)提供有关警务政策的建议、也会调查 BPD 部门内的「黑人、原住民及非白人 (BIPOC) 警务人员现在和过去的 unfair 待遇，还会公布 BPD 各项改革目标成果。

建议 1.01: 市府应扩大 Co-Op 现有角色，由新部门 OPAT 来取代它，应给予它广泛的调查权和监督权。OPAT 人员和小组应有下列职责：

建议 1.01(a): 审查内政部门完成的调查。OPAT 它的内政监察问责小组 (“IAOP”) 可以随意地而且无限量地审阅调查案件，应该审查由 BPD 内政部门 (“IAD”) 完成的内部调查案件。

建议 1.01(b): 审查和解决有关市民对波士顿警察部(BPD) 的投诉。

OPAT 透过其「民事审查委员会」 (CRB)对市民投诉进行独立的调查。可以审查的投诉包括，但不限于以下投诉：(1) 羁押期间死亡或身体受严重伤害 (2) 过度使用武力导致死亡或严重身体伤害 (3) 指控 BPD 人员作伪证，或 (4) 指控 BPD 人员行为是有歧视意图。

建议 1.01(c): 及时审查及批准现有的种族平等评估工具，并向 BPD 提出建议。根据调查结果发现，OPAT 应该对总警司就长期因种族，民族，性别认同，性倾向，青少年，长者，或国籍的歧视，对现有的或提议的政策来做校正或修改的建议。

建议 1.01(d): 对 *BPD* 目前和以往招人，聘雇，晋升，惩戒和解聘的记录进行公平评估。为消除 *BIPOC* 应聘人员和官员待遇上本质差异，*OPAT* 应该对招人，聘雇，晋升，惩戒和解聘的差别待遇指控进行调查。因此，*OPAT* 应该进行独立审查 *BIPOC* 官员受到纪律处分或解雇的情况。*OPAT* 的建议应转呈给 警察局长 审阅。*OPAT* 还应该在每半年公布其报告结果。

建议 1.01(e): 复查和分析「现场，调查和观察」(*FIO*)的数据，并每半年公布一次调查结果。

建议 1.01(f): 对警察局长进行每年的社区评估，并将其调查评估结果呈给市长。

建议 1.01(g): 协助市长挑选警察局长人选；*OPAT* 应该根据社区的回应来做建议，并筛选有潜质的候选人。

建议 1.02: *OPAT* 的架构应该有助推动组织的使命—增强 *BPD* 的问责制和透明度。³ *OPAT* 的架构应包括强而有力的领导层，以指导和监督其工作,两个专门且独立的部门，专注负责审查内部事务调查，和市民投诉；及以高技能的专业人员，履行 *OPAT* 管理，执行和调查功能。

建议 1.02(a): *OPAT* 的领导团队应由三名委员组成；委员应任行政管理事务部的执行主任。*IAOP* 的主席，以及和市民审查委员会的主席，是 *OPAT* 三个部门的负责人。

委员必须具备相当的经验和专业来领导 *OPAT*。因此，每位

³ 有关 *OPAT* 组织结构图，请参见附录。

委员应具有与警务改革相关的某种专业知识。每位委员也应该能代表某族群人口，代表那些被暴力待遇，及过度使用「现场，调查和观察」(FIO)而受到严重影响的群众。

委员应负责批准传票请求，并每年至少召开四次的社区会议；会议应在波士顿邻近地区轮流举行。

建议 1.02(b): OPAT 应该有一名管理执行长 (OPAT 专员) 负责日常执行任务；这位 OPAT 专员应该：

建议 1.02(b)(1): 将 OPAT 收到的市民投诉进行分类；OPAT 专员应对投诉做以下建议：(1) 投诉案件不受理 (2) 转介和解 (3) 超出范围指定 (4) 转介到 IAOP 或 (5) 转介到 CRB

OPAT 工作人员应执行 IAOP 和 CRB，分别解决内部事务和市民投诉问题所需的调查工作。作为这项职责的一部分，OPAT 工作人员应起草报告，总结调查结果，并将其结果提交给请求单位。

建议 1.02(b)(2): 行政管理部门应配备人员，以履行其许多实质性职责。因此，波士顿市应将 OPAT 员工归类为全职市府员工，并提供 OPAT 招募资源和保留高技能申请人和领导层。行政管理部门至少必须有执行主任，副主任以及高技能的技术专业人员，独立调查员，分析师，执法人员，沟通策略师，社区联络员和调解专业人员。

建议 1.02(b)(3): 执行主任将领导行政管理。执行主任必须是马萨诸塞州律师协会的成员，但在任职期间不得执业。执行主任在整个任期内还必须居住在波士顿市内。

建议 1.02(c): Co-Op 应该重组。新机构应称为「内部事务监督小组」(IAOP)。应当授权 IAOP 自行审查完成的内部事务调查，但不限于它可以审查的次数。

IAOP 应该有五个成员。市长应从民权倡导团体，青年组织，居民组织和警察协会推荐的申请人中任命其成员。

IAOP 成员应任期三年，连续任期不得超过两任。成员将获得津贴。

在对内部事务调查进行调查和审查之后，IAOP 将审议并得出以下结论之一：(1) 同意 IAD 的决定；(2) 反对 IAD 的决定；或(3) 转回内务部作进一步调查或采取行动。

如果 IAOP 小组不同意「内部事务部」IAD 的原始决定，IAOP 会将此事移交给警察局长以采取进一步行动。

建议 1.02(d): 「平民审查委员会」(CRB) 应负责审查对 BPD 的市民投诉。并且，它可以自行决定调查与 OPAT 总体任务有关的事项。

CRB 应有至少 7 名成员，但不得超过 11 名(委员会成员)。市长将在市议会和波士顿社区的建议下任命委员会成员。市议会主

席将推荐由市议会选出的两名指定人选。市长应从民权倡导团体，青年组织，居民组织和前执法人员的申请人中选拔其余的成员。CRB 委员会成员不能是执法部门的现任职员。

CRB 负责解决市民投诉。在行政人员的调查协助下，CRB 将会进行审议，并对有争议的投诉进行调查。CRB 必须做出以下之一回应：（1）接受；（2）反对；（3）无罪；（4）没有根据的；或（5）需要更多信息（无法决定）。

如果 CRB 接受投诉，则将档案移交给警察局长以纪律处分，并送至局长。CRB 的确定应是最终决定，确定的结果应在 OPAT 的半年度报告中公布。

建议 1.03：「警察问责和透明度部门」(OPAT) 的办公室应位于其服务的社区中。为了促进社区参与和互动，其主办公室应位于居民受到 FIO 不利影响和过度使用武力的社区。该办公室不应设在市政厅或「波士顿警察部」(BPD) 中。

建议 1.04：所有参与 OPAT 调查的各方都有权知道此事的状态。因此，所有调查都应遵循严格的时间表（请参见建议 5 和附录获得有关更多详细信息）。如果无法遵循时间表，则 OPAT 必须通知有关各方。它应依照时间表向公众提供相关信息。

建议 2: 正式并扩大 BPD 对种族多元性和包容性的承诺。

为了建立一支受人尊重并能为所有社区服务的警察部队，BPD 必须致力于在其所有级别之间增加种族多元性，并在 BPD 内和整个波士顿推广包容公平，公正的警务文化。

建议 2.01: 创建一个正式的多元化和包容政策。 目前，BPD 没有正式的多元化和包容政策。必须起草一份明确的声明，阐明 BPD 对招募，雇用，保留和晋升 BIPOC 宣誓警员和文职人员的承诺。

改革工作组建议该政策专门解决以下问题：学员计划和警察学院的多样性和包容性；公平雇用和晋升权益，包括内部文职雇员；以及与 BIPOC 社区互动最频繁的单位/地区的多元性和包容性，包括 B-2，B-3，C-11，帮派和毒品追捕小组。⁴

建议 2.02：在 BPD 中创建一个种族多元且有包容性的部门。 BPD 应该建立一个种族多元化与包容性部门（“D&I 部门”）。目前，BPD 只有一名多元化招聘官和考试管理员。该官员在晋升，组织文化和培训事务中的作用有限。这是必须改变。

新的 多元化与包容性部门（D&I）应具有种族多元性主任和种族多元性招聘官，他们直接向警察局长报告。⁵ D&I 部门主要职责：（1）招聘、（2）雇用、（3）保留、（4）晋升、（5）惩戒、（6）终止 BIPOC 官员、（7）BPD 文化、（8）反对种族主义和潜意识偏见培训，以及（9）少数族裔官员歧视报告。

D&I 部门应评估 BPD 的雇用标准，准则和基准，以确保它们符合这些职务在执行任务时所必须具备的技能标准。D&I 部门还应分析现有的晋升招聘

⁴ B-2，B-3 和 C-11 为地区编号

⁵ 当前，多样性负责人和考试管理员设立于 BPD 的人力资源部门内。

计划，并建立新的合作关系，以将 BPD 与波士顿公立学校（“BPS”）和当地社区大学生联系起来。

为了使 BPD 对其种族多元性和包容性的承诺负责，D&I 部门应每年对 BPD 的进度进行一次审查。年度审查应分析雇用和晋升，保留和离职数据（即内部数据）以及与公平警务有关的数据（即外部数据）。D&I 部门应与公众和 OPAT 分享这些数据结果。

*建议 2.03：通过修改公职员制度优先考虑招募和雇用 BIPOC 宣誓和文职人员，优先考虑本地居民雇用。*这项工作的关键是建立 BPS 毕业生优先考量。目前，退伍军人在公务员职位资格列表中享有优先权，并且在晋升考试总分中加两分。改革工作组建议制定类似的 BPS 优先考量。该优惠适用于从 BPS 高中毕业的所有居民，使符合条件的候选人与退伍军人处于平等地位。

建议 2.04：优先推进和保留 BIPOC 宣誓和文职人员。 BPD 当前在其招募中促进多样性的努力是不够的。

建议 2.04(a)：改革晋升标准，减少对笔试的依赖。 警务监督是一项复杂的工作，需要许多特殊的技能，这些技能无法通过标准化测试来评估。为此，市府应在专业顾问的帮助下，审查并修订当前的晋升政策，以便他们评估小队长、副队长和队长职能所需的基本技能。然后市府必须重新调整晋升标准和考试的方向，以评估这些技能。

同时，BPS 应该执行消除不公平考试的措施。这些措施应包括：

- 为波士顿公校毕业生和/或居住在波士顿市五年以上的波士顿市居加两分。
- 停止使用政治惠顾政策来决定确定被任命或担任指定职位的人员。
- 在申请人完成考试后尽快发布考试问题和答案，并提高考试的透明度，马上给考生打分。这些措施将有助于避免人们认为考试结果受到了人为操纵，使考生对其分数的合法性有信心。
- 消除了 BPD 人员在考试日期之前参加考试的机会。
- 在确定晋升时，应更加强调申请人的部门服务记录。

建议 2.05: 更新波士顿的无偏见警务政策。 BPD 当前的无偏见政策（规则 113A）在两个主要方面存在缺陷。首先，它没有明确说明 BPD 承诺以无偏见的方式来保护和服务。其次，目前 BPD 未能定义“无偏见警务”。

BPD 应修改政策，以明确整个 BPD 承诺（也就是所有宣誓的警员和文职人员）为波士顿的每个社区提供无偏见的高质量警力服务。为达到此目标，修订后的政策应有明确的程序来促进透明度和问责制。

BPD 必须定义“无偏见警务”，并明确指出它不考虑种族，族裔，性别认定，性倾向，年轻与否，高龄或祖籍，除非可靠的情报证明这些特征的个人与某个事故，犯罪或纪录有联系。

建议 2.06: 改善种族平等培训。 自 2015 年以来，BPD 一直采用称为公平与公正警务的培训计划。该培训是完全不足的。培训的内容已经过时，BPD 仅向受训者提供，而且培训太短（只有两个小时）无法有效地传达其目标。BPD 必须全面改革整个种族平等培训计划。应该制定和扩展新的计划，每个人——包括所有新学警，宣誓的警员和文职人员都应参与。

因此，BPD 应实施种族平等培训，重点是促进公平警务并改善 BPD 与波士顿社区的关系。为此，这些计划必须促进种族平等和提高种族平等意识，并具有反对种族歧视的宗旨。BPD 还应该开设免费的研讨会，重点放在情商，沟通，倾听，冲突管理和危机思维培训上。

为了衡量这些培训的有效性，BPD 应该制定衡量标准，以评估 BPD 在实现其种族多样性和包容性目标的进展。改革工作小组认为，对全美警察部门而言，评估种族平等培训的有效性是一个持续有挑战性的问题。可用的衡量标准是参考 FIO 数据，偏见执法投诉统计数据和偏见执法统计数据的持续发生率。

建议 2.07: 成立一个改革工作小组来执行种族平等思想。承诺内化种族平等，种族多元性和包容性，BPD 不能简单地采纳这些建议，而后不付诸实践。这些建议采纳融入需要 BPD 的支持。具体而言，改革工作小组应负责制定衡量标准，来测量 BPD 将这些建议付诸实践的程度，通过这些评估 BPD 的进度，并制定策略以整合这些建议以及个人和机构结果以促进进展。

建议 3: 扩大 BPD 使用随身配戴相机（规则 405）的计划，以增加警察的透明度和责任感，并继续禁止使用生物识别和人脸识别软件。

改革工作组建议扩大随身配戴相机计划，这样做的目的是要最大限度地提高公众查阅权限和 BPD 的问责制和透明度，并最大程度地减少 BPD 警务工作中潜在歧视和/或过度依赖的随身相机录影的可能性。

建议 3.01: 将随身配戴相机项目扩大到所有 BPD 警员。

建议 3.02: 要求 BPD 警员在工作时间始终配戴随身相机并保持开机运作，除非有隐私保护要求。

建议 3.03：允许被 BPD (或他们同事) 记录的个人不受限制地观看自己 (或其家庭成员) 被随身相机录下的录影。

建议 3.04：允许公众通过 FOIA 获得随身相机录影。

建议 3.05：增加随身相机视频的保留时间。 BPD 应当将随身相机的录影保留至少六个月，或者，如果案件相关人，警员或警员督导特别标出某些录影，BPD 应当将其录影保留三年。

建议 3.06：制定明确的程序和违反随身配戴相机政策的连带处分。

尽管 BPD 纪律守则目前已经包括了对身体相机违反的处分，但 BPD 应该制定一个渐进式的处分系统，以明确概述违反政策的后果。这些后果将影响警员晋升和/或加薪。

建议 3.07：在随身相机的项目中禁止 BPD 使用生物识别和人脸识别技术。

建议 4：制定使用武力政策，明确对违规行为的纪律处分，使 BPD 对公众负责，将再次发生违规行为的风险降到最低。

要建立一个为保护整个波士顿社区并且替整个社区服务的 BPD，它必须致力于实施明确，有力的纪律处分政策，特别是使用武力和相关违法行为。⁶ 但是，更重要的是，BPD 还必须承诺诚实守信地应用这些政策。

BPD 还应定期追踪并与公众分享有关警员不当行为的信息。它应在其政策中承认个人的身份 (即种族，族裔，性别认知，性倾向，年轻与否，高龄或国籍) 导致不成比例的武力使用。

⁶ 使用暴力与家庭虐待之间可能存在联系。 请查阅

<https://scholarworks.sjsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1066&context=themis>

建议 4:01: 应要求 BPD 按规定及时向相应的州和联邦机构报告使用武力数据 (包括武器发射) 的情况。此外, 应通过信息板向公众提供此数据⁷ 和其他报告措施 (例如年度报告)。

建议 4:02: 应要求 BPD 向「羁押人员死亡报告程序」 (DCRP) 报告与「逮捕相关的死亡」 (ARD) 数据。此外, BPD 应通过信息板和其他报告措施 (例如年度报告) 向公众提供 ARD 信息。

建议 4:03: BPD 应与市府协调, 努力解决当前所有涉及过度使用武力和不当死亡的案件。此外, BPD 还应发布与过分用武和不当死亡案件有关的所有数据和记录。应通过信息板和其他报告措施 (例如年度报告) 向公众提供有关 BPD 过度使用武力和不当死亡案件的信息以及相应的数据。

建议 4:04: BPD 针对违法行为应创建零容忍名单。此名单应包括导致立即终止雇用的违规行为, 以及导致违法的违规行为和偏差行为。它还应考虑到违规的严重性, 并说明在终止雇用之前最大违法或违规容忍次数。

BPD 还应基于违规和内部事务部 (IADPro) 制定问题警员名单⁸。问题警员名单, 和相关资讯, 都应通过信息板和其他报告措施 (例如年度报告) 向公众公开。

建议 4:05: BPD 应审查, 修订和更新其使用武力政策, 以使其与使用武力等级措施相一致。⁹

建议 4:06: BPD 警员的家庭暴力应被归类为过度暴力。¹⁰

⁷ 对于开放数据和受保护数据共享的[行政命令](#)(2014)

⁸ IAD:内部事务部

⁹ 指导执法人员使用武力的政策。这些政策描述了警员为解决情况可能采取的一系列行动。该措施通常具有多个等级, 并且指示警员以适合于当前情况的力量进行响应, 并确认该警员可能会在几秒内从一级决定至另一级决定。请参见 <https://nij.ojp.gov/topics/articles/use-force-continuum>

建议 4:07: 在使用武力，过度使用武力或杀死平民事件后，有关警员应进行心理评估，并接受毒品/酒精测试。

建议 4:08: BPD 在其政策中应包括直接针对种族，族裔，性别认知，性倾向，年轻与否，高龄或国籍的语言。这些不同背景的个人针对警员使用武力有不成比例经历。

建议 5: BPD 应该建立数据和实际记录，以最大程度地提高问责制，透明度和公众审阅 BPD 记录和数据。

建议 5:01: BPD 应发布有关敏感警员行为的信息。¹¹ BPD 有责任与波士顿社区共享敏感警员行为的信息。因此，BPD 应该创建一系列可公开查阅的报告工具来记录此行为。这些工具中至少有一个必须针对敏感的警员行为，¹² 并且所有报告工具都应在“问责制和透明度”网站上公布。¹³

BPD 必须确保所有波士顿居民都可以使用该信息板以及所有其他的报告工具。具体而言，BPD 必须致力于在问责制和透明度网站及其各种信息板上线后立即进行公布。它还必须负责设计问责制和透明度网站，以便所有波士顿居民都可以上网审阅。这包括网站提供多种语言让波士顿居民选择，以及使网站在所有电子设备上均可浏览，因为许多波士顿居民并不用电脑浏览网站。

¹⁰ 合理的武力被定义为适合对抗的合理反应，这是处理非法行为和重新控制局势所必需的行为 ([规则 304](#))。

¹¹ 与 BPD 有关的敏感事件应包括但不限于：公民和内部对 BPD 警员的投诉，使用武力事件，枪支发射，羁押中的死亡，FIO 和搜查令。

¹² 波士顿市府将信息板定义为一种信息管理工具，该信息板使用可视化来显示关键绩效指标 (“KPI”) 数据，以评估绩效的各个方面，同时生成可实施的建议。

¹³ 2020 年 8 月，警察局长格罗斯承诺在使用武力，投诉和其他警察问责措施方面，改善数据收集，报告和提供公众访问。

建议 5:02: BPD 必须为发布 BPD 记录建立时间表，根据本文中提出的因素尽快促进记录的发布。此外，当 BPD 无法完成时间表中规定的要求时，它必须公开承认它没有完成时间表的要求。

建议 5:03: 为了促进增强的数据收集，报告和公众可查阅性，BPD 应该创建一个公共记录部门。BPD 应要求公共记录部维护敏感的警员涉及事件之记录，并通过信息板和其他记录保存工具监督此信息的发布。

结论

改革工作组提供这些建议的目的，不是将所有的警察改革建议作为最终建议，而是作为可开展其他工作的基础。为了对 BPD 进行有意义的改革，将改革内部化并能付诸日常实施，我们还有很多工作需要做。此外，我们意识到，市府和 BPD 将会从更进一步，更全面的研究中受益。因此，改革工作组强烈建议他们实施这项研究。

致谢

本报告的完成反映了数百人的贡献，是大家合作的结果。改革工作组感谢所有参与此过程的居民。

在研究和起草这些建议期间，改革工作组与各专家进行了磋商。我们希望感谢他们的时间和专业知识方面的慷慨贡献。改革工作组感谢：剑桥警察局局长 Branville G. Bard；拉里·梅斯（Larry Mayes），前 CO-OP 合作社小组成员；Natashia Tidwell，前 CO-OP 合作社小组成员；朱利安·门德勒（Julien Mendele），波士顿 CO-OP 合作社小组成员；克里斯蒂娜·米勒（Christina Miller），律师。波士顿 CO-OP 合作社小组成员；波士顿 CO-OP 合作社小组成员 Jassie Senwah；梅德瑞（Meredith Shih），律师。波士顿 CO-OP 合作社小组成员；波士顿合作社小组成员 Regina Quinlan 先生（退休）；芝加哥平

民警察问责办公室公共安全副市长苏珊·李 (Susan Lee) ； 纽约市平民投诉审查委员会 John Darche ； Jerika Richardson ， 纽约市平民投诉审查委员会 ； 纽约市平民投诉审核委员会 Yojaira Alvarez ； All Aces , Inc. Atiyah Martin 博士 ； 警察公平中心 Tracie L. Keesee 博士 ； 美国马萨诸塞州马歇尔区的 John Gibbons ； 波士顿警察局研发总监 Maria Cheevers ； 詹娜·萨维奇 (Jenna Savage) ， 波士顿警察局研究与发展副主任 ； 波士顿警察局战略计划与政策总监 Jen Mcconochie ； 马萨诸塞州非裔经济委员会执行董事 ， 波士顿警察随身相机行动小组联合创始人 Segun Idowu ； 波士顿警察随身相机行动小组联合创始人 Shekia Scott ； 马萨诸塞州民盟的种族正义计划主任 Rahsaan Hall ； 萨福克县地方检察官 Rachael Rollins ； 东北大学种族与司法研究所所长 Jack McDevitt。

改革工作组谨感谢以下机构 Anderson Kreiger LLP 和 RJ (“ Jack”) 的 Lon Povich ， Lily Ricci 和 Amber Aspinall ， Cinquegrana ， Danielle Pelot ， Diana Lloyd 和 Choate ， Hall 和 Stewart LLP 的 Christine Savage ， 它们为改革工作组提供宝贵研究信息。

改革工作组还感谢法律顾问 ， LLP Goodwin 的律师 Marielle Sanchez 对这项工作的贡献。

谨此提交 ，

马萨诸塞州地区前美国检察官韦恩·布德 (Wayne Budd) 主席

Roxbury 公设辩护人办公室负责律师 Allison S.Cartwright

DRIVE 波士顿社区资源公司和 1199SEIU 工会主席 Darrin Howell

波士顿警察局警司 长丹尼斯·怀特 (Dennis White)

Eddy Chrispin , 波士顿警察局总警司和 MAMLEO 主席

波士顿居民 Jamarhl Crawford

哈维尔·弗洛雷斯 (Javier Flores) , 丁斯莫尔 & 肖尔 Dinsmore & Shohl(LLP)

杰弗里·布朗牧师 , 罗克斯伯里历史第十二浸信会副牧师

东马萨诸塞州城市联盟董事长约瑟夫·费斯特 (Joseph D.Feaster , Jr.)

玛丽·弗莱 (Marie St. Fleur) 前马萨诸塞州众议员

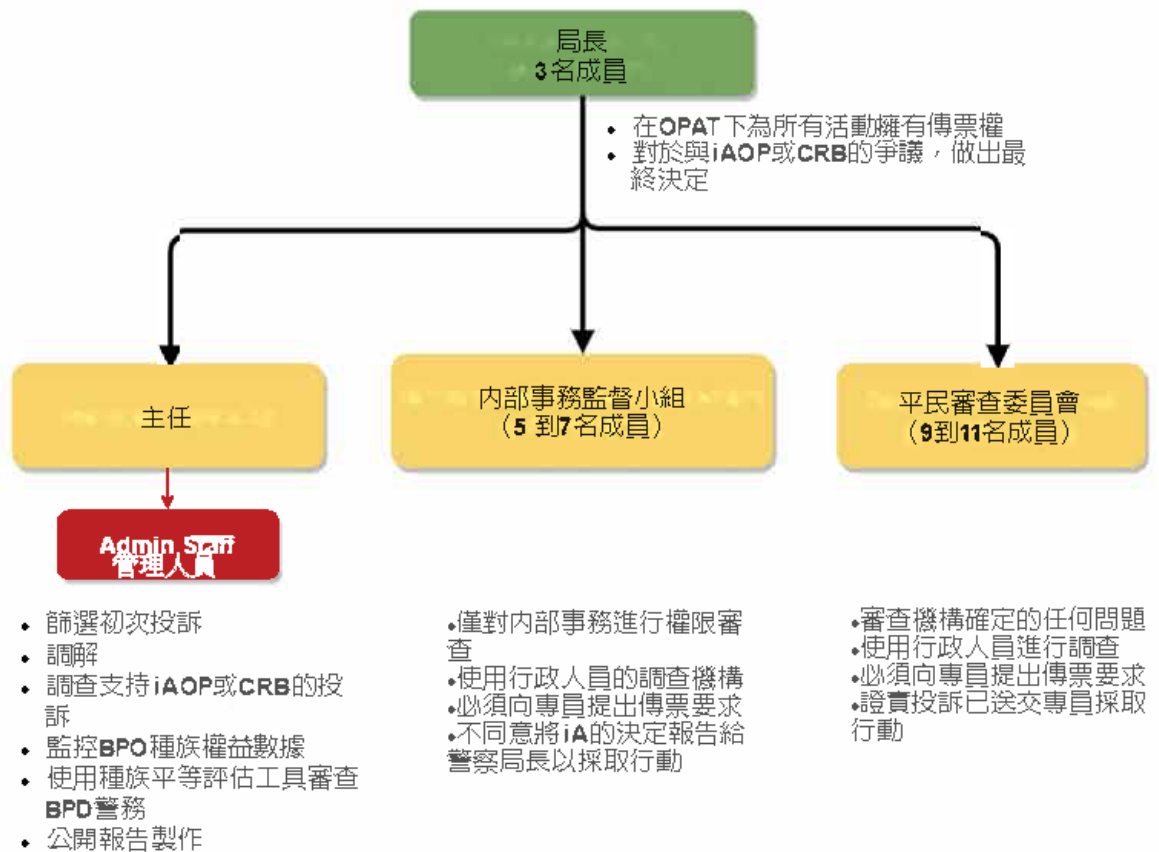
NAACP 波士顿分区主席塔妮莎·沙利文 (Tanisha Sullivan)

ADDENDUM 附录

建议 1：建立一个独立的「警察问责制和透明化办公室」（“OPAT”），具有完全的调查和传票权来代替 Co-Op。

警務問責制和透明度

組織結構圖/報告結構



建议 2：正式并扩大 BPD 对种族多元性和包容性的承诺。

以下是改革工作组在制定其种族多元性和包容性建议时所使用的研究和资源的概述。

I. 种族多元化与包容性：雇用，晋升，保留

种族多元性计划的重点是增加组织中代表性不足的群体的数量。BPD 以前一直强调让其警察反映其所监管社区的人口统计信息。但是，尽管做出了这些努力，如下表所示，在 BPD 中，特别是在组织的较高阶级中，少数族裔的人数仍然不足。BPD 的当前结构和政策中缺乏的是一位会考量种族多元性和包容性的专员介入晋升和保留（而不是招聘），也缺乏正式的种族多元性和包容政策来确保继续成功地招聘非白人警员进入 BPD，并给与警员公平晋升机会，以及进阶当警官的机会。

警察人口统计数据¹⁴

<u>种族/族裔</u>	<u>波士顿人口</u>	<u>警察局</u>	<u>指挥人员</u>	<u>队长</u>	<u>副队长</u>	<u>小队长</u>	<u>警探</u>	<u>巡警</u>
<u>白人</u>	43.9%	65.00%	52%	85%	97%	79%	57%	63%
<u>黑人</u>	23.10%	21%	35%	7%	3%	14%	31 %	22%
<u>全拉丁裔</u>	20.40%	11.00%	9%	4%	0%	6%	10%	12%
<u>亚裔</u>	9.70%	2.00%	4%	4%	0%	1%	3%	3%

尽管很重要，但从就业的角度来看，多元化和包容性的努力并不是由公平和公正的考虑驱动的。而是，它们基本要素以确保文化，观点和经验的多元

¹⁴ 数据由波士顿警察局提供。

性从而提高整体绩效。此外，多元性对于社区观感至关重要。为了让多元性计划获得成功，它必须直接影响组织文化，这需要少数族裔在整体上和领导层内有足够的代表。

需要改变

BPD 现场询问和观察数据强烈支持改革需求。如下所示，警务数据显示，非裔美国人以及程度较小的拉丁裔已被不成比例地制止。尽管下列数据并非受到单一种族因素，但持续性的不成比例数据隐射绝对和明显的偏见。值得注意的是搜索令数据，这表明非裔美国人和拉丁裔占了签发搜索令中的绝大多数，还不包括那些种族和族裔不明的人。

现场询问和观察数据 FIOs¹⁵

- FIOs 数据减少：2018 年 55,000 宗; 2019 年 14,000 宗
- 2019 年, 70%的 FIO's 数据与非裔美国人相关

搜索令: 2015-2020¹⁶

<u>种族/族裔</u>	<u>波士顿人口</u>	<u>所有搜索令</u>	<u>不敲门搜索令</u>
<u>白人 (非拉丁裔)</u>	<u>43.90%</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
<u>黑人 (非拉丁裔)</u>	<u>23.10%</u>	<u>34</u>	<u>15</u>
<u>拉丁裔</u>	<u>20.4%</u>	<u>22</u>	<u>12</u>
<u>亚裔</u>	<u>9.70%</u>	<u>1</u>	<u>1</u>
<u>其他</u>	<u>2.80%</u>	<u>2</u>	<u>0</u>

¹⁵ <http://bpdnews.com/news/2017/5/23/boston-police-department-releases-latest-field-interrogation-observation-data>

¹⁶ 数据由波士顿警察局提供。

未标明	N/A	19	13
-----	-----	----	----

逮捕数据：2017-2019¹⁷

种族/族裔	波士顿人口	逮捕	逮捕数据
白人	43.90%	27.60%	8239
黑人	23.10%	47%	14043
白人拉丁裔		14.70%	4385
黑人拉丁裔		8.80%	2637
全拉丁裔	20.40%	23.50%	7022
亚裔	9.70%	1.60%	465
其他	2.80 %	0.40%	99

提供波士顿公校毕业生优先

波士顿公校 BPS 招聘主要是通过参加公职员考试的申请人来选择的。根据麻州基本法根据第 31§26 条，退伍军人在公职员考试中享有优先权，并且在总分加两分帮助他们晋升。值得注意的是，根据麻州基本法第 31 条第 58 款，波士顿对参加公职员考试者，有在波士顿居住了至少一年的人提供「居民优先」。

我们建议优先考虑波士顿公立高中的毕业生。这样的优先选择将具有以下优点：既增加了 BPS 内部多元化的机会，又使部门挑选与社区有着密切联

¹⁷ 数据由波士顿警察局提供。

系，并在多元化的环境中拥有丰富的经验的申请者。值得注意的是，BPS 2019-2020 学年入学统计数据针对以下人群进行了统计：¹⁸

- 42.5% 拉丁裔
- 33% 非裔美国人
- 14% 白人
- 9% 亚裔
- 1.5% 其他

我们建议 BPS 毕业生优先选择应将他们与退伍军人视为同等的地位，并扩大其平民就业机会。此外，我们建议，对 BPS 毕业生加入公职员队伍，和历史上处于边缘地位的群体，提供住房优惠。

其他资源：有关其他信息，请参见以下链接：

公平公正的警务专家

[全国建立社区信任与正义倡议](#)

[警务权利中心主席 Phillip Atiba Goff](#)

[Jennifer L. Eberhardt-斯坦福大学，《科学》杂志](#)

[约翰·杰伊 \(John Jay \) 刑事司法学院，国家安全社区网络东北大学的民权与恢复性司法项目](#)

道德警务是勇敢的

[数字并不能说明一切：种族差异和刑事司法系统中不平等的持续存在](#)

少数族裔警员的解雇与处罚

¹⁸https://www.bostonpublicschools.org/cms/lib/MA01906464/Centricity/Domain/187/BPS%20at%20a%20Glance%202019-20_FINAL.pdf

[马利克·摩根（Malik Morgan）对波士顿市警察局案](#)

[迪飞（Defay）与波士顿警察局案](#)

专有名词

ARD: Arrest- Related Deaths **逮捕相关的死亡**

BIPOC: Black, Indigenous, and People of Color **黑人、土著原居民及有色人种**

BPD: Boston Police Department **波士顿警察部**

CRB: Civilian Review Board **市民监督小组**

CO-OP or “the Panel”: Civilian Ombudsman Oversight Panel ... **市民覆核监督专责小组**) 简称「专责小组」

DCRP: Deaths in Custody Reporting Program **羁押死亡报告程序**

D&I Unit: Diversity & Inclusion Unit **多元化与包容性部门**

FIO: Field, Investigation, and Observation **现场、调查和观察**

FOIA: Freedom of Information Act **信息自由法案**

IAD: Internal Affairs Department **内部事务部**

IACP: International Association of Chiefs of Police **国际警察局长协会**

IAOP: Internal Affairs Oversight Panel **内部事务监督小组**

KPI: Key Performance Indicators **重要表现指标**

MBKA: My Brother's Keeper Alliance **「弟兄们守护者联盟」**

OPAT: Office of Police Accountability and Transparency 警察问责和透明度部门

Task Force: An 11-member group composed of community leaders, advocates, members of the legal profession, and members of law enforcement. 由社区领导，推动争取者，法律专业人士和执法人员