

## Lực Lượng Đặc Nhiệm Cải Cách Cảnh Sát Boston: Khuyến Nghị tới Thị Trưởng

### Giới Thiệu

---

“Là một viên chức luật pháp nhiệm vụ cơ bản của một nhân viên thực thi pháp luật của tôi là phục vụ cộng đồng; bảo vệ tính mạng và tài sản của cư dân; bảo vệ người vô tội khỏi những hành vi lừa gạt, người yếu thế khỏi sự đàn áp hoặc đe dọa, hòa bình khỏi bạo lực, hoặc rối loạn và tôn quyền tự do, bình đẳng, và công lý theo quy định của hiến pháp.”<sup>1</sup>

Vào ngày 12 tháng 6 năm 2020, Thị Trưởng Martin Walsh đã ký bản Tuyên Thệ của Thị Trưởng do My Brother’s Keep Alliance thuộc Quỹ Obama ban hành. Nhằm hiện thực hóa các cam kết được nêu trong bản tuyên thệ này, Thị Trưởng đã triệu tập Lực Lượng Đặc Nhiệm Cải Cách Cảnh Sát Boston (“Lực Lượng Đặc Nhiệm”), một nhóm gồm 11 thành viên đảm nhận nhiều chức vụ khác nhau như lãnh đạo cộng đồng, những người ủng hộ, người hành nghề luật, và người thực thi pháp luật. Lực Lượng Đặc Nhiệm đã được triệu tập khi người dân khắp Boston và toàn nước Mỹ đang biểu tình chống lại những sai phạm của cảnh sát, mà tất cả thường xuyên dẫn đến hậu quả chết người đối với người da màu, và đang yêu cầu thay đổi về thể chế đối với các bộ máy thực thi pháp luật ở địa phương.

Lực Lượng Đặc Nhiệm này được giao nhiệm vụ xem xét lại các chính sách và quy trình hiện hành hiện tại của Cục Cảnh Sát Boston (“BPD”), sau đó trình lên Thị Trưởng và công khai các khuyến nghị cải cách. Lực Lượng Đặc Nhiệm tập trung vào bốn lĩnh vực xem xét chính, cụ thể là: Các chính sách Sử Dụng Vũ Lực; Huấn Luyện về Thiên Vị Ngâm, Chương Trình Máy Quay Đeo Trên Cơ Thể, và Cung Cố Hội Đồng Thanh Tra Cộng Đồng (“Co-Op”).

Sau khi triệu tập, Lực Lượng Đặc Nhiệm đã đồng ý rằng, mục tiêu cơ bản của khuyến nghị là đưa BPD hướng tới đạt được các lý tưởng nêu trên. Để đạt được mục tiêu này, Lực Lượng Đặc Nhiệm đã thống nhất tuân thủ một bộ nguyên tắc hướng dẫn, tức là các khuyến nghị phải tăng cường khả năng thực thi, tính trách nhiệm, độ tin cậy và minh bạch, và nên cải thiện mối quan hệ giữa BPD và cộng đồng cư dân Boston mà tổ chức này phục vụ và bảo vệ.

Để đạt được những mục tiêu này, Lực Lượng Đặc Nhiệm khuyến nghị Thành Phố và BPD thực hiện những điều sau:

1. Thành lập Văn Phòng về Tính Trách Nhiệm và Minh Bạch của Cảnh Sát (“OPAT”) với toàn quyền điều tra và trát hầu tòa, như là khả năng gọi nhân chứng và yêu cầu công khai giấy tờ, thay cho Co-Op.
2. Chính thức hóa và mở rộng các cam kết của BPD về đa dạng và hòa nhập.
3. Mở rộng việc sử dụng chương trình máy quay đeo trên cơ thể của BPD, để giúp tăng tính minh bạch và trách nhiệm của cảnh sát, đồng thời tiếp tục cấm việc sử dụng các phần mềm sinh trắc học và nhận diện khuôn mặt.
4. Cải thiện các chính sách Sử Dụng Vũ Lực của BPD ([Quy Định 303](#), [303A](#), [303B](#), và [304](#)) để chúng đảm bảo nêu rõ các quy tắc kỷ luật có thể áp dụng được trong trường hợp

---

<sup>1</sup> Quy Tắc Đạo Đức Thực Thi Pháp Luật, do Hiệp Hội Cảnh Sát Trưởng Quốc Tế (“IACP”) ban hành

vi phạm và sai phạm, đồng thời yêu cầu BPD phải chịu trách nhiệm công khai cho các hành vi vi phạm những chính sách này.

5. Áp dụng các phương thức đối với dữ liệu và hồ sơ nhằm tối đa hóa tính trách nhiệm, minh bạch, và quyền truy cập công khai vào các hồ sơ và dữ liệu của BPD.

Để đảm bảo việc thi hành các khuyến nghị của Lực Lượng Đặc Nhiệm, Thành Phố và BPD cũng phải cam kết thực hiện các cải cách và hành động về thể chế vượt ngoài các khuyến nghị cụ thể được tóm tắt phía trên và được mô tả sau đây. Cụ thể, họ phải:

1. **Xem các khuyến nghị này là mức tối thiểu hơn là mức tối đa trong công tác cải cách bộ máy cảnh sát.** Lực Lượng Đặc Nhiệm chỉ có khoảng sáu mươi ngày để nghiên cứu và đề xuất một loạt khuyến nghị cấp cao tới Thị Trưởng. Khoảng thời gian này là chưa đủ để soạn thảo các khuyến nghị toàn diện hoặc chi tiết. Do vậy, BPD và Thành Phố cần phải tiếp tục làm việc với cộng đồng cư dân Boston nhằm tiếp tục xây dựng thêm các cải cách.
2. **Cam kết tiếp thu các khuyến nghị của Lực Lượng Đặc Nhiệm.** Việc Thị Trưởng chấp thuận các khuyến nghị của Lực Lượng Đặc Nhiệm và BPD cam kết thực thi các khuyến nghị này là chưa đủ. BPD và / hoặc Thành Phố phải đánh giá tiến triển của BPD và áp dụng các biện pháp kỷ luật trong trường hợp không đạt chỉ tiêu thực hiện. Để đạt được điều này, Lực Lượng Đặc Nhiệm khuyến nghị bổ sung thêm các biện pháp đo lường chỉ tiêu cho từng khuyến nghị được đề xuất, xây dựng một bộ các biện pháp kỷ luật rõ ràng, và đưa ra các bản cập nhật trạng thái công khai.
3. **Phân tích nghiêm túc các khả năng và chuyên môn của BPD và xác định những điểm cần thay đổi thuộc phạm trù trách nhiệm.** Để tránh xảy ra trùng lặp, phát sinh chi phí không cần thiết, và tăng thói quan liêu, Thành Phố và BPD phải (1) đánh giá chuyên môn và khả năng xử lý các trách nhiệm hiện tại ngoài thực thi pháp luật của BPD; (2) phân tích các năng lực đang có và tiềm năng về việc đảm nhận các trách nhiệm này của các cơ quan của Thành Phố; và (3) phát triển các mối quan hệ cộng tác giữa BPD và các cơ quan khác của thành phố nhằm đạt được những mục tiêu đã nêu.
4. **Phát triển một văn hóa đặt sự đa dạng, bình đẳng, và tính gắn kết cộng đồng lên hàng đầu.** Báo cáo này có nêu một số khuyến nghị cụ thể giúp cải thiện văn hóa của BPD, song các khuyến nghị này là chưa đủ. Để mang lại những thay đổi có nghĩa về mặt văn hóa trong một cơ quan, thì chính cơ quan đó phải thay đổi. Tương tự, BPD và Thành Phố cần tái đánh giá lại các yêu cầu về dân chính có liên quan tới các chính sách kỷ luật sĩ quan, cũng như các chính sách tuyển dụng, và thăng tiến của BPD.
5. **Cam kết sẽ thực hiện các khuyến nghị của Lực Lượng Đặc Nhiệm mà không gây gia tăng ngân sách của BPD.**

Chi tiết các khuyến nghị trên, được nhóm theo khía cạnh đánh giá, được mô tả cụ thể dưới đây.<sup>2</sup>

**Khuyến Nghị 1:** Thành lập Văn Phòng về Tính Trách Nhiệm và Minh Bạch của Cảnh Sát độc lập, thay thế cho [Ủy Ban Thanh Tra Giám Sát Công Dân](#).

---

<sup>2</sup> Để xem thêm thông tin về Khuyến Nghị 1 và 2, vui lòng xem phần phụ lục ở cuối báo cáo.

Ban giám sát cảnh sát độc lập của Thành Phố Boston được thành lập vào năm 2007, dưới tên Ủy Ban Thanh Tra Giám Sát Công Dân (Co-Op, hay còn gọi là “Ủy Ban”). Mục tiêu thành lập của Ủy Ban gồm một nhóm các thành viên dân độc lập này là nhằm đảm bảo tính công bằng và triệt để của các cuộc điều tra của cảnh sát, thông qua việc xem xét những khiếu nại về Đội Ngũ Điều Tra Nội Bộ của BPD, và xem xét một số vụ án ngẫu nhiên không có khiếu nại.

Nhằm giúp Co-Op đạt được mục tiêu cơ bản là khiến BPD phải chịu trách nhiệm công khai trước công chúng, ủy ban này cần được tái cơ cấu thành một tổ chức khác, với ủy nhiệm rộng hơn về tính trách nhiệm và minh bạch, và quyền hạn điều tra lớn hơn. Đáng lưu ý hơn cả là OPAT - văn phòng mới này, sẽ có quyền yêu cầu hầu tòa.

OPAT sẽ tiếp tục công cuộc xem xét và giải quyết khiếu nại liên quan tới Đội Ngũ Điều Tra Nội Bộ của BPD, đồng thời xem xét và giải quyết các khiếu nại dân sự. Ngoài ra, OPAT cũng sẽ tư vấn Thị Trưởng và BPD về chính sách về chính sách trị an, điều tra các hành vi phân biệt đối xử đối với các sĩ quan Người Da Đen, Bản Địa, và Da Màu (“BIPOC”) tại BPD ở cả hiện tại lẫn quá khứ, đồng thời đăng tải các báo cáo tiến độ hoàn thành các mục tiêu cải cách của BPD.

*Khuyến Nghị 1.01: Thành Phố nên mở rộng vai trò hiện có của Co-Op thông qua việc thay thế ủy ban này bằng một văn phòng mới, OPAT, có quyền hạn điều tra và giám sát cao hơn. Thông qua các nhân viên và đơn vị của mình, OPAT sẽ đảm nhận các trách nhiệm sau:*

*Khuyến Nghị 1.01(a): Xem xét các cuộc điều tra đã được Ban Nội Vụ hoàn thành trước đó. Tùy theo quyết định của OPAT và không giới hạn số lượng cuộc điều tra được xem xét, thông qua Ủy Ban Giám Sát Nội Vụ (“IAOP”), OPAT nên xem xét các cuộc điều tra nội bộ do Ban Nội Vụ (“IAD”) của BPD thực hiện.*

*Khuyến Nghị 1.01(b): Xem xét và giải quyết các khiếu nại của người dân về BPD. OPAT, thông qua Ban Đánh Giá Cho Người Dân (“CRB”), nên tiến hành các cuộc điều tra độc lập về các khiếu nại của người dân. Các khiếu nại phù hợp để xem xét bao gồm, nhưng không giới hạn ở, các khiếu nại liên quan đến: (1) tử vong hoặc bị thương tích nghiêm trọng trong khi giam giữ, (2) cảnh sát lạm dụng vũ lực gây tử vong hoặc thương tích nghiêm trọng, (3) các cáo buộc sĩ quan BPD khai man, hoặc (4) các cáo buộc sĩ quan BPD có hành vi phát sinh từ ý định kỳ thị.*

*Khuyến Nghị 1.01(c): Xem xét và phê duyệt kịp thời các công cụ đánh giá tính công bằng chủng tộc hiện sử dụng hoặc được đề xuất tại BPD. Dựa trên các phát hiện của mình, khi phù hợp, OPAT cần đưa ra các góp ý sửa đổi và/hoặc cải thiện cho Ủy Viên Cảnh Sát về những chính sách hiện tại hoặc được đề xuất mang tư tưởng phân biệt chủng tộc, dân tộc, bản dạng giới, xu hướng tính dục, tuổi tác, hoặc nguồn gốc quốc gia.*

*Khuyến Nghị 1.01(d): Thực hiện đánh giá tính bình đẳng của các hồ sơ tuyển dụng, thuê tuyển, thăng tiến, kỷ luật, và chấm dứt việc làm của BPD trong hiện tại và quá khứ. Để loại bỏ việc phân biệt đối xử với các ứng viên và nhân viên BIPOC, OPAT cần phải điều tra các cáo buộc về phân biệt đối xử trong việc tuyển dụng, thuê tuyển, thăng tiến, kỷ luật, và chấm dứt việc làm. Theo đó, OPAT cũng cần phải xem xét lại các trường hợp kỷ luật hoặc chấm dứt việc làm của sĩ quan BIPOC một cách độc lập. Khuyến nghị của*

OPAT sau đó cần được chuyển tới Ủy Viên Cảnh Sát để xem xét. OPAT cũng cần phải công khai báo cáo nửa năm, công khai về các phát hiện của mình.

*Khuyến Nghị 1.01(e): Xem xét và phân tích các dữ liệu Thực Địa, Điều Tra, và Quan Sát (“FIO”) rồi công khai những phát hiện liên quan với tần suất nửa năm một lần.*

*Khuyến Nghị 1.01(f): Thực hiện đánh giá cộng đồng thường niên về Ủy Viên Cảnh Sát, sau đó cung cấp các phát hiện của mình cho Thị Trường.*

*Khuyến Nghị 1.01(g): Hỗ trợ Thị Trường trong công tác chọn lựa Ủy Viên Cảnh Sát. OPAT cần sàng lọc các ứng viên tiềm năng, đồng thời đưa ra khuyến nghị dựa trên các phản hồi của cộng đồng.*

*Khuyến Nghị 1.02: Cơ cấu của OPAT cần phải hỗ trợ nhiệm vụ tăng cường tính trách nhiệm và minh bạch của BPD.<sup>3</sup> Cơ cấu của OPAT phải bao gồm một bộ máy lãnh đạo mạnh mẽ, giúp định hướng và giám sát các công tác của văn phòng này; hai bộ phận chuyên môn chuyên biệt và riêng biệt, lần lượt đảm nhiệm công tác xem xét điều tra nội vụ và khiếu nại của người dân; và các nhân viên chuyên nghiệp hỗ trợ các công tác hành chính, điều hành, và điều tra của OPAT.*

*Khuyến Nghị 1.02(a): Đội ngũ lãnh đạo của OPAT cần có ba ủy viên. Các Ủy Viên đảm nhận các chức vụ Giám Đốc Điều Hành Bộ Phận Hành Chính, Chủ Tịch IAOP, và Chủ Tịch Ủy Ban Đánh Giá Người Dân – cũng là trưởng của ba bộ phận OPAT nêu trên.*

Các Ủy Viên cần phải có đủ kinh nghiệm và chuyên môn cần thiết để lãnh đạo OPAT. Do vậy, mỗi Ủy Viên phải có chuyên môn liên quan tới việc cải cách bộ máy cảnh sát, cũng như là đại diện cho các nhóm người đang chịu ảnh hưởng không cân xứng bởi sự lạm dụng vũ lực quá mức và quá nhiều FIOs.

Các Ủy Viên phải chịu trách nhiệm cho việc phê duyệt các yêu cầu hầu tòa cũng như việc triệu tập ít nhất là bốn buổi họp cộng đồng mỗi năm. Các buổi họp cũng cần được thay phiên tổ chức ở các cộng đồng dân cư khác nhau trên khắp Boston.

*Khuyến Nghị 1.02(b): OPAT phải có Bộ Phận Hành Chính (“Nhân Viên OPAT”), chịu trách nhiệm cho việc thực hiện các nhiệm vụ thường nhật của cơ quan này. Các trách nhiệm của nhân viên OPAT bao gồm:*

*Khuyến Nghị 1.02(b)(1): Xử lý các khiếu nại của người dân mà OPAT nhận được. Nhân viên OPAT phải đưa ra một trong số các kết luận sau: (1) bác bỏ; (2) chuyển sang hòa giải; (3) ngoài thẩm quyền; (4) chuyển tới IAOP; hoặc (5) chuyển tới CRB.*

Nhân viên OPAT cần thực hiện các công tác điều tra cần thiết cho IAOP và CRB nhằm giải quyết các vấn đề nội vụ và khiếu nại của người dân tương ứng. Trong phạm vi trách nhiệm nêu trên, nhân viên OPAT cũng cần soạn thảo báo cáo tổng hợp các phát hiện trong quá trình điều tra, và trình những phát hiện này cho đơn vị yêu cầu.

---

<sup>3</sup> Xem sơ đồ tổ chức OPAT ở phần phụ lục.

*Khuyến Nghị 1.02(b)(2):* Bộ Phận Hành Chính cần phải có đủ nhân viên, sao cho thực hiện được những trách nhiệm trọng yếu và rất nhiều của bộ phận này. Tương ứng, Thành Phố phải phân loại nhân viên OPAT là cán bộ toàn thời gian cấp thành phố, cũng như cung cấp cho OPAT các nguồn lực để tuyển dụng và giữ chân được các ứng viên và lãnh đạo có trình độ cao. Bộ Phận Hành Chính phải có tối thiểu là một giám đốc điều hành, một phó giám đốc điều hành, cũng như nhiều chuyên gia công nghệ trình độ cao, điều tra viên độc lập, nhà phân tích, chuyên gia thực thi pháp luật, nhà chiến lược truyền thông, liên lạc viên cộng đồng, và chuyên gia hòa giải.

*Khuyến Nghị 1.02(b)(3):* Giám Đốc Điều Hành sẽ đảm nhận việc điều hành Bộ Phận Hành Chính. Giám Đốc Điều Hành phải là một thành viên của hiệp hội luật sư Massachusetts, song không được hành luật xuyên suốt nhiệm kỳ. Giám Đốc Điều Hành cũng phải sinh sống tại Thành Phố Boston trong toàn bộ nhiệm kỳ mình của mình.

*Khuyến Nghị 1.02(c):* Co-Op cần phải được cải tổ lại thành một tổ chức mới gọi là “IAOP”. IAOP cần được trao quyền xem xét lại các cuộc điều tra nội vụ đã hoàn thành trước đó, theo quyết định của họ mà không bị giới hạn số lượng cuộc điều tra có thể xem xét.

IAOP cần có tổng cộng năm thành viên, Thị Trưởng nên lựa chọn từ một số ứng viên được đề cử bởi các nhóm hoạt động vì dân quyền, các tổ chức thanh niên, hiệp hội khu dân cư, và các hiệp hội cảnh sát.

Mỗi nhiệm kỳ của thành viên IAOP sẽ kéo dài ba năm, và mỗi thành viên không được đảm nhiệm quá hai nhiệm kỳ liên tiếp, Các thành viên sẽ nhận được một khoản trợ cấp.

Sau khi điều tra và xem xét lại các cuộc điều tra nội vụ, IAOP phải cân nhắc và đưa ra một trong số các quyết định sau: (1) đồng ý với quyết định của IAD; (2) không đồng ý với quyết định của IAD; hoặc (3) chuyển lại về bộ phận Nội Vụ để tiếp tục điều tra hoặc có các hành động khác.

Trong trường hợp ủy ban IAOP không đồng ý với quyết định ban đầu của IAD, vấn đề sẽ được chuyển tới Ủy Viên Cảnh Sát để có thêm hành động.

*Khuyến Nghị 1.02(d):* Ban Giám Sát Người Dân (“CRB”) sẽ chịu trách nhiệm xem xét các khiếu nại của người dân về BPD. Và CRB cũng được phép tự quyết định điều tra các vấn đề có liên quan tới nhiệm vụ chung của OPAT.

CRB phải có tối thiểu là bảy thành viên và tối đa là mười một thành viên (“Thành Viên Hội Đồng Quản Trị”). Những thành viên này sẽ được Thị Trưởng chỉ định, có tham vấn từ Hội Đồng Thành Phố và cộng đồng dân cư Boston. Trong đó, Chủ Tịch Hội Đồng Thành Phố được phép tiến cử hai thành viên bổ nhiệm được Hội Đồng Thành Phố lựa chọn, và Thị Trưởng sẽ lựa chọn những thành viên bổ nhiệm còn lại từ những ứng viên được đề cử bởi các nhóm hoạt động vì dân quyền, các tổ chức thanh niên, hiệp hội khu dân cư, và các cựu thành viên thực thi pháp luật.

Thành viên thực thi pháp luật đương vị không được phép trở thành Thành Viên của Ban CRB.

CRB chịu trách nhiệm xử lý các khiếu nại dân sự. Với sự hỗ trợ điều tra của Nhân Viên Điều Hành, CRB sẽ cân nhắc và đưa ra các phát hiện có liên quan tới khiếu nại đang được tranh luận. CRB có thể đưa ra một trong các kết luận sau: (1) Có Đủ Căn Cứ; (2) Không Có Đủ Căn Cứ; (3) Miễn Tội; (4) Không Có Cơ Sở; hoặc (5) Cần Hỏi Thêm Thông Tin (chưa đủ để đưa ra kết luận).

Các khiếu nại mà CRB thấy có đủ căn cứ sẽ được chuyển tới Ủy Viên Cảnh Sát để đưa ra biện pháp kỷ luật, kèm với đó là bản sao tới các Ủy Viên. Quyết định của CRB là cuối cùng, và mọi kết quả của quyết định này phải được công khai trên báo cáo nửa năm của OPAT.

*Khuyến Nghị 1.03: (Các) văn phòng của OPAT phải nằm trong cộng đồng mà (các) văn phòng này phục vụ. Để thúc đẩy tính gắn kết và sự tham gia của cộng đồng, trụ sở chính của OPAT cần phải thuộc khu dân cư nơi có các cư dân bị ảnh hưởng tiêu cực bởi FIO và việc lạm dụng vũ lực. Văn phòng không được phép nằm trong Tòa Thị Chính hoặc bên trong BPD.*

*Khuyến Nghị 1.04: Mọi bên liên quan trong một cuộc điều tra của OPAT đều có quyền được biết trạng thái của sự việc. Theo đó, mọi cuộc điều tra phải tuân thủ các mốc thời gian nghiêm ngặt (chi tiết xem tại Khuyến Nghị 5 và phần phụ lục). Trong trường hợp không thể tuân thủ mốc thời gian định trước, OPAT cần phải thông báo với mọi bên liên quan. Thông tin về việc tuân thủ mốc thời gian cũng cần được công khai với công chúng.*

## **Khuyến Nghị 2:** Chính thức hóa và mở rộng các cam kết của BPD về đa dạng và hòa nhập

---

Để tạo ra một lực lượng cảnh sát phục vụ tất cả các cộng đồng với sự tôn trọng, BPD phải cam kết sẽ tăng cường sự đa dạng khắp mọi cấp bậc của mình, đồng thời thúc đẩy văn hóa hòa nhập, đảm bảo bộ máy cảnh sát có sự công bằng, không thiên vị trong BPD và trên toàn bộ Thành Phố Boston.

*Khuyến Nghị 2.01: Ban hành chính sách đa dạng và hòa nhập chính thức. Hiện nay, BPD chưa có chính sách đa dạng và hòa nhập chính thức. Do đó, BPD phải ra thông cáo nêu rõ cam kết của BPD trong việc tuyển dụng, thu tuyển, giữ chân, và thăng tiến của các sĩ quan cảnh sát và nhân viên dân sự thuộc BIPOC.*

Lực Lượng Đặc Nhiệm cũng khuyến nghị rằng chính sách trên cần giải quyết những vấn đề cụ thể sau: sự đa dạng và hòa nhập trong Chương Trình Học Viên Sĩ Quan và Học Viện Cảnh Sát; tuyển dụng và thăng tiến bình đẳng trong cả lực lượng nhân viên dân sự; và sự đa dạng và hòa nhập trong các đơn vị/khu vực thường xuyên tương tác với các cộng đồng BIPOC, bao gồm các đơn vị B-2, B-3, C-11, Đơn Vị Phụ Trách Băng Đẳng và Ma Túy.<sup>4</sup>

*Khuyến Nghị 2.02: Thành lập Đơn Vị Đa Dạng và Hòa Nhập trong BPD. BPD phải phát triển một Đơn Vị Đa Dạng và Hòa Nhập (“Đơn Vị D&I”). Hiện tại, BPD chỉ có duy nhất một nhân*

---

<sup>4</sup> B-2, B-3, và C-11 là các [Khu Vực](#).

viên tuyển dụng đa dạng kiêm giám khảo. Người này có rất ít vai trò trong việc đề bạt thăng tiến, tạo lập văn hóa tổ chức, và huấn luyện – đây là một vấn đề cần phải được thay đổi.

Đơn Vị D&I mới phải có một Giám Đốc về Đa Dạng và một Nhân Viên Tuyển Dụng Đa Dạng, báo cáo trực tiếp cho Ủy Viên Cảnh Sát.<sup>5</sup> Đơn Vị D&I phải tham vấn mọi vấn đề liên quan tới: (1) tuyển dụng, (2) thuê tuyển, (3) giữ chân, (4) thăng tiến, (5) kỷ luật, (6) chấm dứt việc làm các sĩ quan BIPOC, (7) văn hóa BPD, (8) chống phân biệt chủng tộc và huấn luyện về thiên vị ngầm, và (9) Báo Cáo Phân Biệt của Sĩ Quan Thiếu Số.

Đơn Vị D&I cần đánh giá các chỉ tiêu, tiêu chuẩn, và điểm chuẩn về tuyển dụng của BPD, nhằm đảm bảo rằng những yếu tố này được điều chỉnh để đánh giá những kỹ năng cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ mà các vị trí yêu cầu. Đơn Vị D&I cũng cần phân tích các chương trình tuyển dụng hiện tại và tạo lập những quan hệ hợp tác mới, nhằm kết nối BPD với Trường Công Boston (“BPS”) và các sinh viên cao đẳng cộng đồng tại địa phương.

Nhằm đảm bảo BPD chịu trách nhiệm thực hiện các cam kết về đa dạng và hòa nhập, Đơn Vị D&I cần thực hiện đánh giá tiến độ của BPD hàng năm. Việc đánh giá hàng năm cần phân tích các dữ liệu tuyển dụng, thăng tiến, giữ chân, và chấm dứt việc làm (tức các dữ liệu nội bộ) và các dữ liệu liên quan tới bộ máy chính sách công bằng (tức dữ liệu bên ngoài). Đơn Vị D&I cũng cần chia sẻ các phát hiện của mình với công chúng và chia sẻ các dữ liệu của mình cho OPAT.

*Khuyến Nghị 2.03: Ưu tiên việc tuyển dụng và thuê tuyển cảnh sát và nhân viên dân sự BIPOC thông qua việc chỉnh sửa hệ thống dân sự để đảm bảo ưu tiên tuyển dụng tại địa phương. Để thực hiện điều này, cần phải thiết lập danh sách ưu tiên các học sinh tốt nghiệp BPS. Hiện tại, những cựu chiến binh đang được ưu tiên xét duyệt cho các vị trí công chức, đồng thời được cộng hai điểm cho các bài kiểm tra thăng tiến chung. Lực Lượng Đặc Nhiệm nên có một hệ thống ưu tiên tương tự cho các học viên tốt nghiệp bậc phổ thông tại BPS, với mức ưu tiên tương đương với các cựu chiến binh.*

*Khuyến Nghị 2.04: Ưu tiên thăng tiến và giữ lại các cán bộ cảnh sát và nhân viên dân sự BIPOC. Chỉ thúc đẩy đa dạng trong những người mới được tuyển dụng tại BPD là chưa đủ.*

*Khuyến Nghị 2.04(a): Cải cách lại cơ chế thăng tiến sao cho ít phụ thuộc vào các kỳ thi viết hơn. Giám sát cảnh sát là một công việc phức tạp, yêu cầu phải có các kỹ năng vô hình mà không thể đánh giá được thông qua các bài kiểm tra chuẩn hóa. Do đó, Thành Phố, với sự hỗ trợ của một cố vấn viên chuyên nghiệp, cần xem lại các chính sách thăng tiến hiện hành, và điều chỉnh lại những chính sách này sao cho chúng thực sự đánh giá được các kỹ năng cần thiết để thực hiện chức năng của một trung sĩ, trung úy, hay đại úy. Thành Phố sau đó sẽ phải định hướng lại các cơ chế và bài kiểm tra thăng tiến sao cho đánh giá được những kỹ năng này.*

Song song với đó, BPS cần thực hiện các biện pháp loại bỏ được việc kiểm tra thiếu công bằng, cụ thể bao gồm:

---

<sup>5</sup> Hiện tại, Nhân Viên về Đa Dạng kiêm Giám Khảo này trực thuộc phòng Nhân Sự của BPD.

- Cộng thêm hai điểm trong bài kiểm tra cho các học viên tốt nghiệp BPS hoặc/và cư dân Thành Phố Boston, những người đã sống tại Thành Phố từ năm năm trở lên.
- Kết thúc việc sử dụng quyền bổ nhiệm chính trị để xác định cá nhân được chọn cho các vị trí.
- Tăng tính minh bạch cho các bài kiểm tra bằng cách chấm điểm bài kiểm tra nhanh nhất có thể, và công khai các câu hỏi và đáp án trong thời gian sớm nhất sau khi các ứng viên hoàn tất kiểm tra. Những biện pháp này sẽ giúp tránh các dị nghị rằng điểm kiểm tra bị chỉnh sửa, đồng thời giúp các ứng viên tin tưởng hơn về độ xác thực của điểm số.
- Không cho phép nhân viên BPD truy cập vào bài kiểm tra trước ngày tiến hành kiểm tra.
- Tập trung hơn tầm quan trọng của hồ sơ làm việc trong bộ phận của các ứng viên trong quá trình xác định thăng tiến.

*Khuyến Nghị 2.05: Cập nhật chính sách đảm bảo bộ máy cảnh sát không thiên vị của BPD.*

Chính sách [không thiên vị](#) hiện tại của BPA (Quy Định 113A) là còn thiếu sót ở hai phương diện chính. Thứ nhất, chính sách chưa nêu rõ cam kết của BPD về việc bảo vệ và phục vụ không thiên vị. Thứ hai, hiện nay BPD vẫn chưa định nghĩa được cụ thể thế nào là “đảm bảo bộ máy cảnh sát không thiên vị.”

BPD cần sửa lại chính sách để nêu rõ cam kết của toàn bộ BPD (tức toàn bộ đội ngũ cảnh sát và nhân viên dân sự) đối với việc phục vụ mọi cộng đồng Boston một cách không thiên vị, chất lượng cao. Để đạt được điều này, chính sách được sửa phải nêu rõ được các quy trình nhằm thúc đẩy tính minh bạch và trách nhiệm.

BPD phải định nghĩa thế nào là “đảm bảo bộ máy chính sách không thiên vị” và làm rõ rằng BPD không xem xét các yếu tố về chủng tộc, dân tộc, bản dạng giới, xu hướng tính dục, tuổi tác, và nguồn gốc quốc gia, trừ khi có thông tin đáng tin cậy liên hệ người có những đặc điểm này với tai nạn, mẫu hình phạm tội hoặc âm mưu.

*Khuyến Nghị 2.06: Cải thiện việc huấn luyện bình đẳng chủng tộc.* Từ năm 2015, BPD đã bắt đầu sử dụng chương trình huấn luyện đảm bảo Bộ Máy Chính Sách Công Bằng và Không Thiên Vị, song đây là một chương trình hoàn toàn chưa đầy đủ. Chương trình mang bản chất lỗi thời, chỉ được cung cấp cho các thực tập sinh, và có thời lượng quá ngắn (chỉ kéo dài hai tiếng), và vì vậy không thể truyền tải hiệu quả mục tiêu của BPD. Do đó, BPD cần đại tu toàn bộ chương trình huấn luyện bình đẳng chủng tộc này, và xây dựng một chương trình mới và mở rộng cho tất cả mọi người— người được tuyển dụng, đội ngũ cảnh sát, và nhân viên dân sự đều được tham gia.

Theo đó, BPD cũng cần thực hiện một chương trình giảng dạy về bình đẳng chủng tộc tập trung vào việc thúc đẩy chính sách, cũng như cải thiện mối quan hệ của BPD với các cộng đồng tại Boston. Để đạt được điều này, những chương trình này phải thúc đẩy bình đẳng chủng tộc, kỹ năng đọc viết, và mang định hướng chống phân biệt chủng tộc. BPD cũng cần phải phát triển các



hội thảo hỗ trợ, tập trung vào trí thông minh cảm xúc, các khả năng giao tiếp, lắng nghe, quản lý xung đột, và tư duy phản biện.

Để đánh giá hiệu quả của những công tác huấn luyện này, BPD cần có những thang đánh giá tiến độ hoàn thành mục tiêu đa dạng và hòa nhập của mình. Lực Lượng Đặc Nhiệm công nhận rằng, việc đánh giá tính hiệu quả của các chương trình huấn luyện bình đẳng chủng tộc là rất khó khăn, và dai dẳng đối với mọi đơn vị cảnh sát trên khắp đất nước. Các thang đó có thể sử dụng là dữ liệu FIO, thống kê khiếu nại định kiến, và sự tiếp diễn các thống kê định kiến này.

*Khuyến Nghị 2.07: Thành lập một Lực Lượng Đặc Nhiệm giúp Thực Thi các Ý Tưởng Bình Đẳng Chủng Tộc.* Để đảm bảo thực hiện cam kết về bình đẳng chủng tộc, sự đa dạng, và hòa nhập, BPD không thể chỉ áp dụng các khuyến nghị mà không hiện thực hóa chúng. BPD cần thực sự tiếp thu để có thể áp dụng các khuyến nghị này. Cụ thể, lực lượng đặc nhiệm phải chịu trách nhiệm xây dựng các thang đánh giá tiến độ của BPD trong việc hiện thực hóa các khuyến nghị, thực hiện đánh giá tiến độ qua thang đánh giá này, và lên chiến thuật tích hợp các khuyến nghị này, cũng như các hệ quả cho cá nhân và tổ chức, nhằm cải thiện tiến độ.

**Khuyến Nghị 3:** Mở rộng quy mô chương trình sử dụng [máy quay đeo trên cơ thể](#) (Quy Định 405) của BPD, giúp tăng tính minh bạch và trách nhiệm của cảnh sát, đồng thời tiếp tục cấm việc sử dụng các phần mềm sinh trắc học và nhận diện khuôn mặt.

---

Lực Lượng Đặc Nhiệm khuyến nghị việc mở rộng quy mô chương trình máy quay đeo trên cơ thể sao cho tối đa hóa được việc truy cập của công chúng cũng như tính trách nhiệm và minh bạch của BPD, đồng thời giảm tối đa khả năng phân biệt đối xử và/hoặc lệ thuộc quá mức vào video ghi hình của máy quay đeo trên cơ thể trong công tác thực hiện trị an của BPD.

*Khuyến Nghị 3.01: Mở rộng quy mô chương trình máy quay đeo trên cơ thể đến được tất cả bao gồm bộ cảnh sát mặc đồng phục của BPD.*

*Khuyến Nghị 3.02: Yêu cầu mọi cán bộ cảnh sát mặc đồng phục của BPD phải luôn đeo máy quay trên cơ thể trong suốt quá trình làm việc, trừ trong thời điểm riêng tư.*

*Khuyến Nghị 3.03: Cho phép các cá nhân bị ghi hình bởi BPD (hoặc người thân gần nhất) được truy cập tự do các video ghi hình bản thân (hoặc người thân) từ máy quay đeo trên cơ thể.*

*Khuyến Nghị 3.04: Cho phép công chúng truy cập các video ghi hình từ máy quay đeo trên cơ thể thông qua FOIA.*

*Khuyến Nghị 3.05: Tăng thời gian lưu video ghi hình từ máy quay đeo trên cơ thể.* BPD phải lưu video ghi hình từ máy quay đeo trên cơ thể trong vòng ít nhất sáu tháng, hoặc lên tới ba năm đối với trường hợp cá nhân bị ghi hình, cán bộ cảnh sát ghi hình, hoặc giám sát cán bộ cảnh sát, đánh dấu các video này.

*Khuyến Nghị 3.06: Xây dựng các quy trình và biện pháp kỷ luật rõ ràng cho các hành vi vi phạm chính sách máy quay đeo trên cơ thể.* Tuy rằng việc kỷ luật các hành vi vi phạm chương trình Máy quay đeo trên cơ thể đang được đề cập trong Quy Tắc Kỷ Luật BPD, nhưng BPD vẫn nên xây dựng một hệ thống kỷ luật bậc thang lũy tiến, trong đó nêu rõ hệ quả của các hành vi vi

phạm chính sách. Những hệ quả này sẽ có ảnh hưởng trực tiếp đến cơ hội thăng tiến và/hoặc tăng lương của cán bộ vi phạm.

*Khuyến Nghị 3.07: Duy trì việc cấm sử dụng công nghệ sinh trắc học và nhân diện khuôn mặt trong chương trình máy quay đeo trên cơ thể.*

**Khuyến Nghị 4:** Xây dựng các chính sách sử dụng vũ lực, trong đó nêu rõ hệ quả kỷ luật của các hành vi vi phạm, đảm bảo BPD phải chịu trách nhiệm trước công chúng, đồng thời giảm tối đa nguy cơ tái phạm.

---

Nhằm đảm bảo BPD bảo vệ và phục vụ toàn bộ cộng đồng cư dân Boston, BPD phải cam kết thực hiện các chính sách kỷ luật rõ ràng, có hiệu lực, cho việc sử dụng vũ lực và các vi phạm liên quan.<sup>6</sup> Quan trọng hơn cả là BPD phải cam kết áp dụng nhất quán các chính sách này với thiện chí.

BPD cũng cần thường xuyên theo dõi và chia sẻ các thông tin về hành vi vi phạm của sĩ quan với công chúng. BPD cũng cần phải xác nhận trong các chính sách của mình rằng, các đặc điểm xác định một cá nhân (tức là chủng tộc, dân tộc, bản dạng giới, xu hướng tính dục, tuổi tác, hoặc nguồn gốc quốc gia) có thể có tác động không cân xứng đến mức độ ảnh hưởng của việc sử dụng vũ lực lên cá nhân đó.

*Khuyến Nghị 4.01: BPD phải được yêu cầu báo cáo các dữ liệu sử dụng vũ lực, bao gồm những lần sử dụng phóng vũ khí, tới các cơ quan tiểu bang và liên bang thích hợp kịp thời theo quy định.* Ngoài ra, dữ liệu này cần phải được công khai tới công chúng thông qua bảng tin<sup>7</sup> và các cơ chế báo cáo khác, ví dụ như báo cáo thường niên.

*Khuyến Nghị 4.02: BPD phải được yêu cầu báo cáo Tử Vong Liên Quan Đến Quá Trình Bắt Giữ (“ARD”) với Chương Trình Báo Cáo Tử Vong Trong Khi Giam Giữ (“DCRP”).* Ngoài ra, BPD cũng cần công khai thông tin ARD với công chúng thông qua bảng tin và các cơ chế báo cáo khác, ví dụ như báo cáo thường niên.

*Khuyến Nghị 4.03: BPD phải phối hợp với Thành Phố để giải quyết các vụ án hiện tại, có liên quan tới việc lạm dụng vũ lực và tử vong bất đáng.* Ngoài ra, BPD cũng cần công bố mọi dữ liệu và hồ sơ có liên quan tới các vụ án lạm dụng vũ lực và tử vong bất đáng. Các thông tin vụ án lạm dụng vũ lực và tử vong bất đáng của BPD và những dữ liệu tương ứng cần phải được công khai cho công chúng qua bảng tin và các cơ chế báo cáo khác, ví dụ như báo cáo thường niên.

*Khuyến Nghị 4.04: BPD cần tạo ra một danh sách các hành vi phạm tội không khoan nhượng.* Danh sách này cần liệt kê những vi phạm dẫn tới việc chấm dứt việc làm ngay lập tức, cũng như các vi phạm/sai phạm dẫn tới hành vi làm trái quy định/pháp luật. Danh sách cần phải cân nhắc tới yếu tố nghiêm trọng của vi phạm, đồng thời nêu rõ số lần vi phạm tối đa cho phép trước khi thực hiện biện pháp chấm dứt việc làm.

---

<sup>6</sup> Có thể tồn tại mối quan hệ giữa hành vi sử dụng vũ lực và bạo lực gia đình. Xem: <https://scholarworks.sjsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1066&context=themis>

<sup>7</sup> [Sắc Luật](#) Liên Quan tới Dữ Liệu Mở và Chia Sẻ Dữ Liệu Được Bảo Vệ (2014)

BPD cũng cần tạo danh sách các sĩ quan hay gây rắc rối dựa trên vi phạm và IADPro<sup>8</sup>. Danh sách này, cùng với các dữ liệu liên quan, phải được công khai trên bảng tin và các cơ chế báo cáo khác, ví dụ như báo cáo thường niên.

*Khuyến Nghị 4.05: BPD phải xem xét, chỉnh sửa, và cập nhật các chính sách sử dụng vũ lực sao cho phù hợp với các chính sách về phổ sử dụng vũ lực.<sup>9</sup>*

*Khuyến Nghị 4.06: Hành vi bạo lực gia đình của các cán bộ BPD sẽ được coi là lạm dụng vũ lực.<sup>10</sup>*

*Khuyến Nghị 4.07: Sau khi xảy ra hành vi sử dụng, lạm dụng vũ lực, hoặc tai nạn gây thiệt hại về tính mạng cho một người dân, Sĩ Quan có liên quan cần phải được đánh giá về mặt tâm lý, và nộp kết quả kiểm tra ma túy/nồng độ cồn.*

*Khuyến Nghị 4.08: BPD cần có những từ ngữ trong chính sách để cập trực tiếp về chủng tộc, dân tộc, bản dạng giới, xu hướng tính dục, tuổi tác, hoặc nguồn gốc quốc gia. Những đặc điểm xác định một cá nhân này có thể gây ảnh hưởng không cân xứng tới khả năng một cá nhân bị sĩ quan sử dụng vũ lực.*

**Khuyến Nghị 5:** BPD phải phát triển các thông lệ về dữ liệu và hồ sơ sao cho tối đa hóa tính trách nhiệm, minh bạch, và khả năng truy cập công khai vào các hồ sơ và dữ liệu của BPD.

---

*Khuyến Nghị 5.01: BPD phải công khai các thông tin liên quan tới hành vi nhạy cảm của sĩ quan.<sup>11</sup> BPD có trách nhiệm phải chia sẻ thông tin về các hành vi nhạy cảm của sĩ quan với cộng đồng cư dân Boston. BPD cũng cần phải thiết lập một bộ công cụ báo cáo mà công chúng có thể truy cập được, trong đó ghi lại các hành vi này. Trong số đó, ít nhất một công cụ phải tập trung vào hành vi nhạy cảm của sĩ quan<sup>12</sup> và mọi công cụ báo cáo phải có thể truy cập được trên Trang Web về Tính Trách Nhiệm và Minh Bạch.<sup>13</sup>*

BPD phải đảm bảo rằng, người dân Boston có thể truy cập được bảng tin và mọi công cụ báo cáo khác mà BPD chọn sử dụng. Cụ thể, BPD phải cam kết sẽ công khai trang web về Tính Trách Nhiệm và Minh Bạch, cùng nhiều bảng tin của mình ngay khi chúng chuyển thành trực tuyến. BPD cũng phải thiết kế Trang Web về Tính Trách Nhiệm và Minh Bạch sao cho mọi người dân

---

<sup>8</sup> IAD: Phòng Nội Vụ

<sup>9</sup> Các chính sách quy định việc sử dụng vũ lực của người thực thi pháp luật. Các chính sách này mô tả một loạt các hành động theo cấp độ tăng cấp dần mà một sĩ quan có thể thực hiện trong quá trình xử lý tình huống. Phổ này thường bao gồm nhiều cấp độ, và sĩ quan cảnh sát được hướng dẫn phản ứng với cấp độ vũ lực phù hợp với từng tình huống, có xác nhận rằng sĩ quan cảnh sát có thể thay đổi từ cấp độ này sang cấp độ cao hơn chỉ trong tích tắc. Xem <https://nij.ojp.gov/topics/articles/use-force-continuum>.

<sup>10</sup> Vũ Lực Hợp Lý được định nghĩa là phản ứng cân bằng phù hợp với tình huống đang đương đầu, đủ để xử lý các trường hợp phản kháng trái pháp luật, và khôi phục khả năng kiểm soát tình huống. ([Quy Định 304](#)).

<sup>11</sup> Các tai nạn nhạy cảm liên quan tới BPD bao gồm nhưng không giới hạn trong: các khiếu nại của người dân và nội bộ về sĩ quan BPD, các tai nạn sử dụng vũ lực, nổ súng, tử vong trong khi giam giữ, FIO, và lệnh khám xét.

<sup>12</sup> Thành Phố định nghĩa bảng tin là một công cụ quản lý thông tin có trực quan hóa dữ liệu để hiển thị các Chỉ Số Đo Lường Hiệu Suất (“KPI”) được sử dụng trong việc đánh giá nhiều khía cạnh hiệu suất khác nhau, đồng thời tổng hợp ra các thông tin cho tiết có thể thực hiện được.

<sup>13</sup> Vào tháng 8 năm 2020, Ủy Viên Cảnh Sát Gross đã cam kết sẽ cải thiện việc thu thập dữ liệu, nâng cao việc báo cáo và truy cập công khai liên quan đến việc sử dụng vũ lực, khiếu nại, và các biện pháp khác đảm bảo tính trách nhiệm của cảnh sát.

Boston đều truy cập được. Điều này bao gồm cung cấp nhiều ngôn ngữ được dân cư Boston sử dụng, và hỗ trợ xem trang web này trên nhiều loại thiết bị, bởi lẽ không phải tất cả dân cư Boston đều có máy tính truy cập được internet.

*Khuyến Nghị 5.02: BPD phải thiết lập các mốc thời gian cụ thể cho việc công khai các hồ sơ BPD, nhằm thúc đẩy việc công khai sớm nhất có thể tùy thuộc vào các yếu tố bối cảnh. Ngoài ra, nếu BPD không thể tuân thủ các mốc thời gian đã đặt ra, thì BPD phải công khai thừa nhận việc không thể tuân thủ này.*

*Khuyến Nghị 5.03: Nhằm tạo điều kiện cho việc tăng cường thu thập dữ liệu, báo cáo, cũng như khả năng truy cập của công chúng, BPD cần thành lập Đơn Vị Hồ Sơ Công Khai. BPD cần giao cho Đơn Vị Hồ Sơ Công Khai này trách nhiệm duy trì các hồ sơ liên quan tới tai nạn nhạy cảm có sĩ quan liên quan, cũng như giám sát việc đăng tải những thông tin này qua bảng tin và các công cụ lưu trữ hồ sơ khác.*

## **Kết Luận**

---

Các khuyến nghị này của Lực Lượng Đặc Nhiệm không phải là danh sách toàn bộ các khuyến nghị cải cách cảnh sát, mà chỉ là nền tảng để tiếp tục thực hiện công việc bổ sung. Để đem lại những cải cách có ý nghĩa cho BPD – những cải cách thực sự được tiếp thu và hiện thực hóa hàng ngày, chúng tôi còn một quãng đường rất dài. Ngoài ra, chúng tôi cũng nhận thức được rằng việc nghiên cứu toàn diện hơn về những vấn đề này sẽ có lợi cho Thành Phố và BPD. Do đó, Lực Lượng Đặc Nhiệm vô cùng khuyến khích họ thực hiện nghiên cứu nói trên.

## **Lời Cảm Ơn**

---

Báo cáo này là kết quả đóng góp và hợp tác của hàng trăm cá nhân và là kết quả của quá trình hợp tác. Lực Lượng Đặc Nhiệm rất biết ơn tất cả các cá nhân đã tham gia vào quá trình thực hiện báo cáo này.

Lực Lượng Đặc Nhiệm đã tham vấn với rất nhiều chuyên gia khác nhau trong quá trình nghiên cứu và soạn thảo các khuyến nghị trên, Chúng tôi mong muốn bày tỏ sự biết ơn với những đóng góp quý giá về cả thời gian lẫn chuyên môn của họ, cụ thể bao gồm: Branville G. Bard, Ủy Viên, Cục Cảnh Sát Cambridge; Larry Mayes, Cựu Thành Viên Ủy Ban CO-OP; Natasha Tidwell, Cựu Thành Viên Ủy Ban CO-OP; Ngài Julien Mendele, Cựu Thành Viên Ủy Ban CO-OP Boston; Ngài Christina Miller, Thành Viên Ủy Ban CO-OP Boston; Jassie Senwah, Thành Viên Ủy Ban CO-OP Boston; Ngài Meredith Shih, Thành Viên Ủy Ban CO-OP Boston; Ngài Regina Quinlan (đã về hưu), Thành Viên Ủy Ban CO-OP Boston; Susan Lee, Phó Thị Trưởng An Toàn Công Cộng, Văn Phòng Trách Nhiệm Cảnh Sát Dân Sự Chicago; John Darce, Ban Xem Xét Khiếu Nại Dân Sự Thành Phố New York; Jerika Richardson, Ban Xem Xét Khiếu Nại Dân Sự Thành Phố New York; Yojaira Alvarez, Ban Xem Xét Khiếu Nại Dân Sự Thành Phố New York; Tiến sỹ Atiyah Martin, All Aces, Inc; Tiến sỹ Tracie L. Keese, Trung Tâm Trị An Bình Đẳng; John Gibbons, Quận Trưởng Massachusetts, Hoa Kỳ; Maria Cheevers, Giám Đốc Nghiên Cứu và Phát Triển, Cục Cảnh Sát Boston; Jenna Savage, Phó Giám Đốc Nghiên Cứu và Phát Triển, Cục Cảnh Sát Boston; Jen Mcconochie, Giám Đốc Phát Kiến & Chính Sách Chiến Thuật, Cục Cảnh Sát Boston; Segun Idowu, Giám Đốc Điều Hành, Hội Đồng Kinh Tế Người Da Đen Massachusetts và Đồng Sáng Lập Đội Ngũ Hành Động Máy Quay Cảnh Sát Boston; Shekia

Scott, Đồng Sáng Lập Đội Ngũ Hành Động Máy Quay Cảnh Sát Boston; Rahsaan Hall, Giám Đốc, Chương Trình Công Lý Chung Tộc, ACLU thuộc Massachusetts; Rachael Rollins, Ủy Viên Công Tố Quận Suffolk; Jack McDevitt, Giám Đốc Viện Đại Học Đông Bắc về Chung Tộc và Công Lý.

Lực Lượng Đặc Nhiệm đồng thời cảm ơn Lon Povich, Lily Ricci và Amber Aspinall thuộc Anderson Kreiger LLP và RJ (“Jack”) Cinquegrana, Danielle Pelot, Diana Lloyd, và Christine Savage thuộc Choate, Hall & Stewart LLP, đã đóng góp các nghiên cứu vô giá cho Lực Lượng Đặc Nhiệm.

Lực Lượng Đặc Nhiệm xin cảm ơn chuyên viên tư vấn pháp lý, Ngài Marielle Sanchez, thuộc Goodwin, LLP, vì những đóng góp của cô cho công trình này.

---

Kính Gửi Tôi,

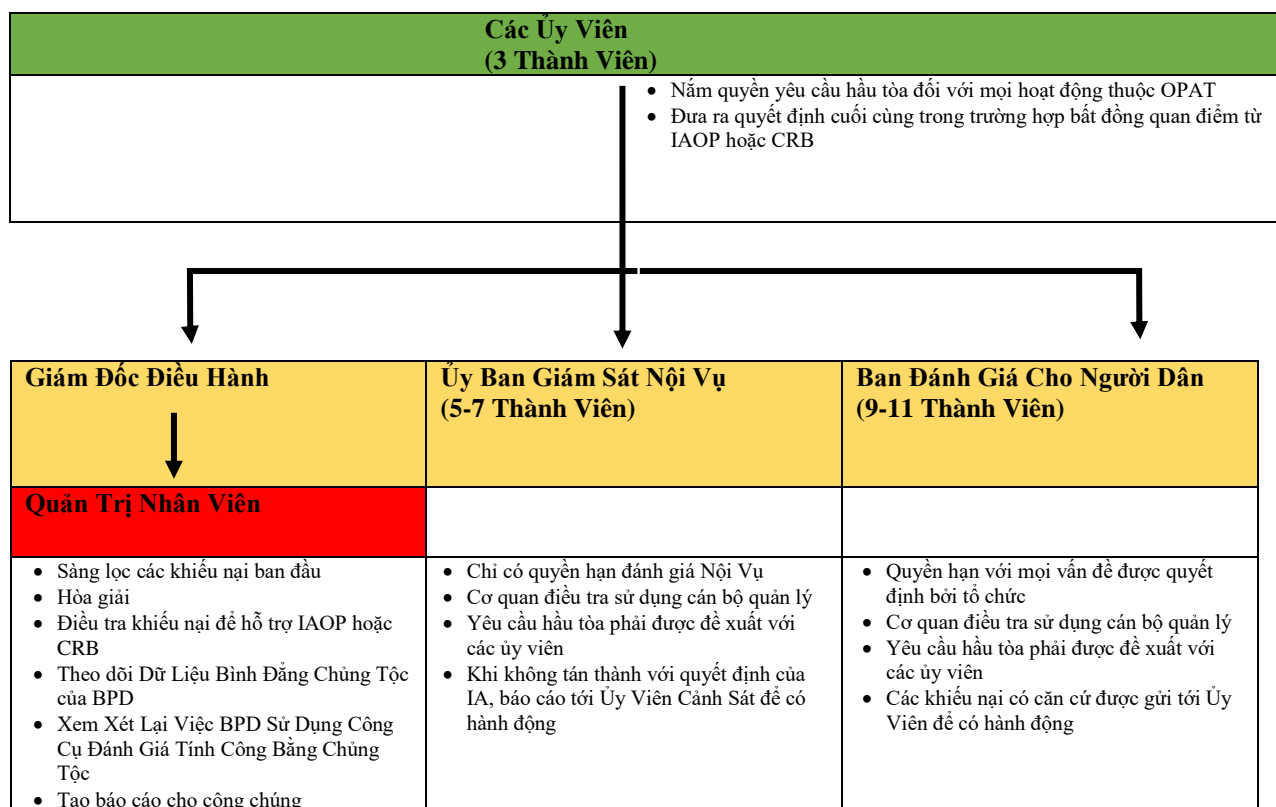
Chủ Tịch Wayne Budd, *Cựu Công Tố Hoa Kỳ, Quận Massachusetts*  
Allison S. Cartwright, *Trưởng Công Tố, Văn Phòng Luật Sư Công Roxbury*  
Darrin Howell, *Chủ Tịch, DRIVE Boston Community Resources Inc. & 1199SEIU*  
Sĩ quan cảnh sát Dennis White, *Tham Mưu Trưởng, Cục Cảnh Sát Boston*  
Eddy Chrispin, *Cục Cảnh Sát Boston, Trung Sĩ & Chủ Tịch MAMLEO*  
Jamarhl Crawford, *Cư Dân Boston*  
Javier Flores, *Dinsmore & Shohl, LLP*  
Đức Jeffrey Brown, *Mục Sư Cộng Tác, Nhà Thờ Historic Twelfth Baptist, Roxbury*  
Joseph D. Feaster, Jr., *Chủ Tịch Ủy Ban, Liên Minh Đô Thị Phía Đông Massachusetts*  
Marie St. Fleur, *Cựu Đại Diện Tiêu Bang Massachusetts, Boston*  
Tanisha Sullivan, *Chủ Tịch, NAACP Chi Nhánh Boston*

## PHỤ LỤC

**Khuyến Nghị 1:** Thành lập Văn Phòng độc lập về Tính Trách Nhiệm và Minh Bạch của Cảnh Sát (“OPAT”) với toàn quyền điều tra và yêu cầu hầu tòa để thay thế Co-Op.

### Văn Phòng về Tính Trách Nhiệm và Minh Bạch của Cảnh Sát (OPAT)

Sơ Đồ Tổ Chức / Báo Cáo



**Khuyến Nghị 2:** Chính thức hóa và mở rộng các cam kết của BPD về đa dạng và hòa nhập.

Sau đây là khái quát nghiên cứu và các nguồn lực mà Lực Lượng Đặc Nhiệm sử dụng trong quá trình xây dựng các khuyến nghị về đa dạng và hòa nhập.

### I. ĐA DẠNG VÀ HÒA NHẬP: TUYỂN DỤNG, THĂNG TIẾN, GIỮ CHÂN

Các chương trình về đa dạng tập trung vào việc gia tăng số lượng các nhóm thiểu số bên trong một tổ chức. Trước đây, BPD từng tập trung vào xây dựng cơ cấu bộ máy cảnh sát sao cho phản ánh được cơ cấu thành phần cộng đồng mà BPD giữ gìn trật tự. Tuy nhiên, dù đã rất cố gắng, các thông tin trong bảng dưới vẫn cho thấy rằng, các nhóm thiểu số chưa đại diện nhiều trong BPD,

cụ thể là trong các cấp thành phần cao hơn của tổ chức. Cấu trúc và các chính sách hiện hành của BPD cũng có một thiếu sót rõ ràng là chỉ có một cán bộ về đa dạng và hòa nhập tham gia vào việc thăng tiến và giữ chân (trái ngược với việc tuyển dụng), hoặc không có bất cứ chính sách đa dạng và hòa nhập chính thức nào giúp đảm bảo duy trì sự thành công trong công tác tuyển dụng người da màu vào BPD, hay đảm bảo sự bình đẳng về cơ hội thăng tiến cho các sĩ quan.

### **Cơ Cấu Thành Phần Bộ Máy Cảnh Sát<sup>14</sup>**

Chủng tộc/Dân tộc	Dân Số Boston	Lực Lượng Cảnh Sát	Chi Huy Tham Mưu	Đại Úy	Trung Úy	Trung Sĩ	Thanh Tra	Tuần Tra
Người Da Trắng	43,90%	65,00%	52%	85%	97%	79%	57%	63%
Người Da Đen	23,10%	21%	35%	7%	3%	14%	31%	22%
Tổng Người Mỹ gốc Tây Ban Nha/Bồ Đào Nha	20,40%	11,00%	9%	4%	0%	6%	10%	12%
Người Châu Á	9,70%	2,00%	4%	4%	0%	1%	3%	3%

Tuy rằng đóng vai trò rất quan trọng, các nỗ lực về đa dạng và hòa nhập lại không xuất phát từ mục tiêu bình đẳng và công bằng đến từ góc nhìn tuyển dụng. Thay vào đó, chúng là thiết yếu để đảm bảo sự đa dạng văn hóa, quan điểm, và kinh nghiệm, giúp cải thiện hiệu suất chung. Ngoài ra, tính đa dạng cũng rất quan trọng đối với cái nhìn của cộng đồng. Để một chương trình về đa dạng đạt được thành công, thì chương trình cần gây ảnh hưởng trực tiếp tới văn hóa tổ chức. Điều này có nghĩa là, tổ chức cần có các cán bộ thuộc nhóm thiểu số ở mọi cấp, bao gồm cả toàn thể tổ chức và trong ban lãnh đạo.

### **Nhu Cầu Thay Đổi**

Các dữ liệu Thực Địa, Điều Tra, và Quan Sát của BPD cho thấy rằng nhu cầu thay đổi là rất cần thiết. Theo dữ liệu bộ máy cảnh sát ở bảng dưới, người Mỹ gốc Phi, ở mức độ thấp hơn là Mỹ La-tinh, đang bị ngăn chặn một cách không cân xứng. Tuy rằng các dữ liệu cơ sở này còn chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố không chỉ dựa trên chủng tộc, sự chênh lệch nhất quán này chỉ ra rằng có tồn tại thiên vị ngầm hoặc rõ ràng. Cần lưu ý là dữ liệu về các lệnh/trát cũng chỉ ra rằng người Mỹ gốc Phi và Mỹ La-tinh chiếm đa số những người chịu các lệnh/trát được ban hành, không tính tới các lệnh/trát không nêu cụ thể chủng tộc và dân tộc.

<sup>14</sup> Dữ liệu do Cục Cảnh Sát Boston cung cấp.

**FIO<sup>15</sup>**

- FIO đang giảm dần: 55.000 trong năm 2018; 14.000 trong năm 2019
- Trong năm 2019, 70% FIO có liên quan tới người Mỹ gốc Phi

**Lệnh/Trát: 2015-2020<sup>16</sup>**

Chủng Tộc/Dân Tộc	Dân Số Boston	Tất Cả Lệnh/Trát	Lệnh Khám Xét Không Cần Báo Trước
Người Da Trắng (Không phải gốc Tây Ban Nha/Bồ Đào Nha)	43,90%	0	0
Người Da Đen (Không phải gốc Tây Ban Nha/Bồ Đào Nha)	23,10%	34	15
Người Mỹ gốc Tây Ban Nha/Bồ Đào Nha	20,40%	22	12
Người Châu Á	9,70%	1	1
Khác	2,80%	2	0
Không Nêu Rõ	Không có	19	13

**Dữ Liệu Bắt Giữ: 2017-2019<sup>17</sup>**

Chủng Tộc/Dân Tộc	Dân Số Boston	Bắt Giữ	Số Lượng Bắt Giữ
Người Da Trắng	43,90%	27,60%	8239
Người Da Đen	23,10%	47%	14043
Người Da Trắng gốc Tây Ban Nha/Bồ Đào Nha		14,70%	4385
Người Da Đen gốc Tây Ban Nha/Bồ Đào Nha		8,80%	2637
Tổng Người Mỹ gốc Tây Ban Nha/Bồ Đào Nha	20,40%	23,50%	7022
Người Châu Á	9,70%	1,60%	465
Khác	2,80%	0,40%	99

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

<sup>16</sup> Dữ liệu do Cục Cảnh Sát Boston cung cấp.

<sup>17</sup> Dữ liệu do Cục Cảnh Sát Boston cung cấp.



## Tạo lập Danh Sách Ưu Tiên Các Học Sinh Tốt Nghiệp Trường Công Boston

Việc tuyển dụng của BPS chủ yếu diễn ra thông qua việc lựa chọn các ứng viên đã tham gia kỳ thi tuyển công chức. Theo Luật Chung của Massachusetts chương 31 mục 26, các cựu chiến binh được ưu tiên trên danh sách tuyển dụng nhân viên công chức, và được cộng thêm hai điểm vào tổng điểm các bài kiểm tra thăng tiến. Đáng lưu ý là theo Luật Chung của Massachusetts chương 31 mục 58, Boston cũng có chính sách “ưu tiên cư dân” dành cho các cá nhân đã sinh sống ở thành phố này trong một năm ngay trước khi tham gia kỳ thi công chức.

Chúng tôi khuyến nghị nên xây dựng chính sách ưu tiên cho các học sinh tốt nghiệp bậc phổ thông ở hệ thống Trường Công Boston. Việc ưu tiên này sẽ vừa tăng cơ hội đa dạng trong BPS, vừa đảm bảo chọn lựa được các cá nhân vào phòng ban mà có mối liên kết mạnh mẽ với cộng đồng, đồng thời có kinh nghiệm sâu rộng làm việc trong một môi trường đa dạng. Đáng lưu ý là thống kê số lượng học sinh ghi danh năm học 2019-2020 tại BPS cho cơ cấu như sau:<sup>18</sup>

- 42,5% Người Mỹ gốc Tây Ban Nha/Bồ Đào Nha
- 33% Người Mỹ gốc Phi
- 14% Người Da Trắng
- 9% Người Châu Á
- 1,5% Khác

Chúng tôi khuyến nghị nên cải thiện chính sách ưu tiên học sinh tốt nghiệp BPS sao cho có cùng mức ưu tiên với các cựu chiến binh, đồng thời tăng cơ hội việc làm cho người dân. Ngoài ra, chúng tôi cũng khuyến nghị nên có chính sách ưu tiên nơi cư xá cho lực lượng lao động thuộc nhóm thiểu số về phương diện lịch sử, những người tốt nghiệp BPS và đang gia nhập hàng ngũ dân chính.

**Các Tài Liệu Bổ Sung:** Để biết thêm thông tin, vui lòng xem các liên kết sau:

### **Các Chuyên Gia về Bộ Máy Cảnh Sát Công Bằng và Không Thiên Vị**

[Sáng Kiến Quốc Gia về Xây Dựng Lòng Tin và Công Lý Công Đồng](#)

[Phillip Atiba Goff, Chủ Tịch Trung Tâm vì Bình Đẳng trong Bộ Máy Cảnh Sát](#)

[Jennifer L. Eberhardt – Đại Học Stanford, Tạp Chí Khoa Học](#)

[Đại Học Tư Pháp Hình Sự John Jay, Mạng Lưới Công Đồng An Toàn Quốc gia](#)

[Dự Án Quyền Công Dân và Công Lý Phục Hồi, Đại Học Northeastern](#)

[Chương Trình Làm Cảnh Sát Có Đạo Đức Là Một Điều Dững Cầm](#)

[Những con số không biết nói: Phân biệt chủng tộc và sự bất bình đẳng dai dẳng trong hệ thống tư pháp hình sự](#)

### **Chấm Dứt Việc Làm và Kỷ Luật Các Sĩ Quan Da Màu**

[Malik Morgan với Cảnh Sát Thành Phố Boston](#)

[Defay với Cục Cảnh Sát Boston](#)

---

<sup>18</sup>[https://www.bostonpublicschools.org/cms/lib/MA01906464/Centricity/Domain/187/BPS%20at%20a%20Glance%202019-20\\_FINAL.pdf](https://www.bostonpublicschools.org/cms/lib/MA01906464/Centricity/Domain/187/BPS%20at%20a%20Glance%202019-20_FINAL.pdf)

