

## **Reforma al grupo operativo de la policía de Boston: Recomendaciones al Alcalde**

### **Introducción**

---

"Como oficial de la ley, mi deber fundamental como agente de la policía es servir a la comunidad; para salvaguardar las vidas y las propiedades; para proteger a los inocentes contra el engaño, a los débiles contra la opresión o la intimidación y a los pacíficos contra la violencia o el desorden; y respetar los derechos constitucionales de todos por la libertad, la igualdad y la justicia."<sup>1</sup>

El 12 de junio de 2020, el alcalde Martin Walsh firmó el Compromiso del Alcalde emitido por “the Obama Foundation’s My Brother’s Keeper Alliance” (la Alianza del Guardián de Mi Hermano de “La Fundación Obama”). Como parte de esta promesa de convertir los compromisos en acciones, el Alcalde convocó la reforma al grupo operativo de la policía de Boston (“Grupo Operativo”)<sup>2</sup>, un grupo de 11 miembros compuesto por líderes comunitarios, defensores, miembros de la profesión legal y agentes de la policía. El Grupo Operativo fue convocado a raíz de que personas de Boston, de los Estados Unidos y del mundo han estado protestando en las calles en contra de la mala conducta policial que ha tenido con demasiada frecuencia consecuencias mortales para las personas de color y tras la exigencia de un cambio institucional a la infraestructura policial local.

Al Grupo Operativo se le asignó revisar una serie de políticas y procedimientos actuales del Departamento de Policía de Boston (“BPD”), y presentar al alcalde y al público recomendaciones de acción y reforma. El alcalde encomendó al Grupo Operativo cuatro áreas principales de revisión: Las políticas sobre el uso de la fuerza; La capacitación sobre la predisposición implícita, El programa de cámaras corporales, y El Panel de Supervisión del Defensor del Pueblo Civil (“CO-OP”).

Una vez convocado, el Grupo Operativo estuvo de acuerdo en que el propósito fundamental de sus recomendaciones era lograr que el BPD alcanzara los ideales expuestos anteriormente. Con este fin, el Grupo Operativo acordó una serie de principios rectores—por ejemplo, las recomendaciones deberían mejorar la aplicabilidad, la admisión de responsabilidad, la confianza, la transparencia así como mejorar la relación entre el BPD y las comunidades de Boston a las que sirve y protege.

Para lograr dichos objetivos, el Grupo Operativo recomienda que la ciudad y el BPD hagan las reformas siguientes tan pronto como sea posible:<sup>3</sup>

1. Crear una oficina independiente de Responsabilidad Policial y Transparencia (“OPAT”) con pleno poder de investigación y citación, como la capacidad de convocar a testigos y obligar a la revelación de documentos.

---

<sup>1</sup> El Código de ética de aplicación de la ley de la Asociación Internacional de Jefes de la Policía (“IACP”)

<sup>2</sup> Ver el anexo 4.

<sup>23</sup> El Código de ética de aplicación de la ley de la Asociación Internacional de Jefes de la Policía (“IACP”)

3

2. Formalizar y ampliar el compromiso del BPD con la diversidad y con la inclusión, a través de la creación de una Unidad de Diversidad e Inclusión.
3. Expandir el programa del BPD para la implementación de cámaras llevadas en el cuerpo, y continuar prohibiendo el uso de lectores biométricos y de reconocimiento facial.
4. Mejorar las políticas sobre el uso de la fuerza del BPD ([Regla 303](#), [Regla 303A](#), [Regla 303B](#), [Regla 304](#)) para que sean elocuentes con un código disciplinario claro y exigible de consecuencias por violaciones e infracciones y pida cuentas al BPD públicamente por la violación a estas políticas.
5. Adoptar prácticas que maximicen la toma de responsabilidad, la transparencia y el acceso público al BPD.

Para implementar las recomendaciones del Grupo Operativo, la Ciudad y el BPD también tienen que comprometerse a mayores acciones y reformas institucionales más allá de las recomendaciones específicas resumidas anteriormente y descritas a continuación. Ellos deben:

1. **Ver estas recomendaciones como el suelo en lugar de como el techo de la reforma policial.** El Grupo Operativo tuvo aproximadamente sesenta días para conducir la investigación, comprometerse con los residentes de Boston, defensores, profesionales y demás personas interesadas y proponer una serie de recomendaciones de alto nivel al Alcalde. Este período no es suficiente para redactar una serie exhaustiva o muy detallada de recomendaciones. El BPD y la Ciudad deben seguir trabajando con la comunidad de Boston para desarrollar reformas adicionales.
2. **Comprometerse a internalizar las recomendaciones del Grupo Operativo.** No basta con que el Alcalde apruebe las recomendaciones del Grupo Operativo y con que el BPD se comprometa a aplicarlas. El BPD y/o la Ciudad también deben de medir y monitorear el progreso del BPD y hacer cumplir las consecuencias cuando no se logren los resultados. Con dicho fin, el Grupo Operativo sugiere que la Ciudad y el BPD continúen con su compromiso con los residentes para desarrollar medidas de toma de responsabilidad, con una serie de consecuencias claras y que sean intencionales al proveer actualizaciones de su estatus al público.
3. **Analizar de manera crítica los conocimientos y la experiencia del BPD y determinar donde pueden variar las responsabilidades.** Para evitar la duplicación, los gastos innecesarios y el aumento de la burocracia, la Ciudad y el BPD deben: (1) Evaluar la experiencia y la facultad del BPD para manejar sus responsabilidades actuales más allá de la aplicación de la ley; (2) Analizar los conocimientos existentes y potenciales de las agencias de la Ciudad para que cambien esas responsabilidades y puedan atender mejor las necesidades del público; y (3) Desarrollar asociaciones entre el BPD y otras agencias de la Ciudad para lograr estos objetivos.  
Específicamente, la Ciudad debe de identificar, fortalecer y expandir los servicios que atiendan y apoyen de forma adecuada al Departamento de Policía de Boston, al cambio de responsabilidades para responder a instancias que involucren a personas que vivan en

las calles, con problemas de uso de narcóticos, de salud mental, de crisis o cualquier otra vulnerabilidad.

4. **Desarrollar una cultura que dé prioridad a la diversidad, a la justicia y a la participación comunitaria.** Este informe tiene varias recomendaciones específicas para mejorar la cultura del BPD, como también aumentar la diversidad en el BPD. Específicamente, recomendamos que el BPD y la Ciudad reevalúen los requerimientos en cuanto a las acciones disciplinarias de los oficiales del BPD, y las políticas de las contrataciones y de las promociones. Sin embargo, reconocemos que la implementación de estas recomendaciones por sí solas, no es suficiente. Obtener un cambio cultural significativo en una institución requiere que la propia institución pase por un proceso deliberado de auto reflexión y de exploración antes de iniciar el proceso de cambio. Por lo tanto, el BPD y la Ciudad deben comprometerse a trabajar con residentes y personas interesadas de la comunidad para apoyar estos cambios culturales necesarios.
5. **Comprometerse a aplicar las recomendaciones del Grupo Operativo sin aumentar el presupuesto del BPD.**

Las recomendaciones, agrupadas por área de revisión, se describen con más detalle a continuación.<sup>4</sup>

**Recomendación 1:** Crear una Oficina independiente encargada de: (i) Recibir, revisar y cuando sea pertinente evaluar las investigaciones de los asuntos internos del BPD; (ii) Recibir, revisar y realizar consultas sobre ciertas quejas que involucren al BPD y a sus miembros; (iii) Y albergar a un equipo administrativo/operacional responsable de proveer apoyo operacional. Esta oficina contará con el poder de enviar citaciones de comparecencia. Dicha oficina será llamada la Oficina de Responsabilidad Policial y Transparencia.

La junta independiente de supervisión policial de la ciudad de Boston se estableció en 2007 como el Panel de Supervisión del Defensor del Pueblo Civil (“CO-OP”). El propósito del CO-OP, un grupo independiente de miembros civiles, es ayudar a garantizar que las investigaciones policiales sean justas y exhaustivas examinando las denuncias presentadas contra el Equipo de Investigaciones Internas del BPD y examinar al azar muestras de casos sin quejas asociadas.

Tal y como ha sido documentado en otros informes anteriores a este, el ámbito y la autoridad del CO-OP son limitados, dificultándole lograr su propósito fundamental, de hacer que el BPD tome responsabilidad ante el público. Habiendo dicho esto, el Grupo Operativo cree que las funciones del CO-OP, son importantes y que deberían de ser preservados. Sin embargo, para que el CO-OP sea efectivo, debe fortalecerse.

---

<sup>4</sup> Para obtener información adicional sobre las recomendaciones 1 y 2, vea el anexo que se encuentra al final del presente reporte.

Para alcanzar este objetivo, el Grupo Operativo diseñó la Oficina de Responsabilidad Policial y de Transparencia (“OPAT”) Por diseño, la OPAT tiene un mandato de rendición de cuentas y de transparencia más amplio y con mayores poderes de investigación que el CO-OP. Más notablemente, la OPAT tiene poder de citación y autoridad investigatoria.

---

La OPAT, según se diseñó, tiene cuatro (4) componentes: (i) Una rama administrativa encabezada por un Director Ejecutivo y por profesionales contratados para apoyar las operaciones en general de la OPAT, para elaborar al público informes y proveer datos vinculados con ciertas actividades del BPD; (ii) Un panel de profesionales encargado de revisar e indagar en las investigaciones del equipo de Investigaciones Internas del BPD. Este panel rediseñado es el Panel de Supervisión de Asuntos Internos (“IAOP”); (iii) Una Junta Directiva compuesta por civiles (residentes) encargados de revisar y de recomendar acciones ante ciertas quejas en contra de el BPD y los miembros que son encargados de enforzar la ley, revisar ciertas políticas y otras acciones para brindar al público una voz tanto ante el BPD como ante el Alcalde en cuanto a problemas importantes para la comunidad, aconsejando con la ayuda del equipo administrativo, - el Alcalde y el BPD- en políticas policiales, investigando tanto el trato desigual actual como histórico a Afrodescendientes, Indígenas y Personas de Color (“BIPOC”) por parte de oficiales del BPD y publicar reportes sobre los progresos del BPD en sus objetivos diversos de reforma. Esta Junta recién creada es la Junta de Revisión Civil (“CRB”); y (iv) Una comisión de tres (3) miembros profesionales que tienen el poder de citación en la oficina. Dichos miembros serán el Director Ejecutivo y los presidentes del IAOP y de la CRB. No se emitirá ninguna citación sin la aprobación de la comisión. Es importante destacar que la OPAT no reemplazará la jurisdicción principal de ninguna otra entidad investigadora.

*Recomendación 1.01: La Ciudad debería de crear una oficina nueva, la OPAT, que tenga poderes amplios de investigación, control y supervisión. A través de su personal y de sus unidades, la OPAT debería de ejecutar las responsabilidades siguientes de acuerdo con las gráficas detalladas en el anexo 4.*

*Recomendación 1.01(a): Revisar las investigaciones completadas por el Departamento de Asuntos Internos. A su discreción y sin límite de número de investigaciones, el IAOP debería revisar las investigaciones de asuntos internos completadas llevadas a cabo por el Departamento de Asuntos Internos del BPD (“IAD”).*

*Recomendación 1.01(b): Revisar y resolver las quejas civiles contra el BPD, dentro del plazo recomendado por el Grupo Operativo, expuesto en el anexo 3. La CRB debería llevar a cabo investigaciones independientes y adecuadas con las denuncias contra el BPD y los miembros que enforzan la ley en Boston. Las quejas adecuadas para revisión incluyen, pero no se limitan a, quejas que involucran: (1) Muertes o lesiones corporales graves estando bajo custodia; (2) El uso excesivo de la fuerza que resulte en la muerte o lesiones corporales graves; (3) Acusaciones de perjurio contra un oficial del BPD; ó (4) Acusaciones de que la conducta de un oficial del BPD estuvo motivada por una intención discriminatoria. En ningún momento la indagación o investigación de la CRB debe de intervenir con cualquier investigación penal por parte de ninguna autoridad con jurisdicción.*

*Recomendación 1.01(c): Revisar y aprobar oportunamente las políticas del BPD existentes utilizando herramientas de evaluación de justicia racial.* Cuando proceda, sobre la base de sus conclusiones, la CRB debería sugerir al Comisionado de la Policía revisiones y/o modificaciones a las políticas existentes o a las políticas propuestas que perpetúen la discriminación basada en la raza, la etnicidad, la identidad de género, la orientación sexual, la juventud, la edad avanzada o el origen nacional. Cualquier recomendación debería de estar disponible al público y aparecer en la página de web manejado por la OPAT.

*Recomendación 1.01(d): Realizar evaluaciones de justicia en los registros actuales e históricos de reclutamiento, contratación, promoción, registros disciplinarios y de despidos del BPD.* Para erradicar el trato desigual a los candidatos y funcionarios de las minorías de BIPOC, la unidad administrativa de la OPAT debería investigar las denuncias de trato desigual en el reclutamiento, contratación, promoción, disciplina y despidos. En consecuencia, la CRB debería de revisar independientemente las instancias en las que un oficial de BIPOC sea disciplinado o despedido y debería de evaluar los suplentes del proceso de examen del servicio civil. La recomendación de la CRB debería entonces remitirse al Comisionado de la Policía para su revisión. La unidad administrativa de la OPAT también debería publicar informes públicos semestrales de sus hallazgos.

*Recomendación 1.01(e): Revisar y analizar los datos de Campo, de Investigación y de Observación ("FIO") y publicar sus conclusiones semestralmente en una página web administrada por la OPAT.*

*Recomendación 1.01(f): La comunidad debe de llevar a cabo una evaluación anual de la Comisionado de Policía y proporcionar sus conclusiones al Alcalde. El Grupo Operativo no tiene el propósito que la información confidencial sea divulgada, pero la evaluación de la comunidad debería de ser considerada un registro público.*

*Recomendación 1.01(g): Ayudar al Alcalde en la selección del comisionado de la policía.* La OPAT debería examinar a los candidatos potenciales y proporcionar recomendaciones basadas en los comentarios de la comunidad.

*Recomendación 1.01(h): Participar en los procesos de selección e implementación de las becas del BPD.*

*Recomendación 1.02: La estructura de la OPAT debería de facilitar su misión para mejorar la toma de responsabilidad y la transparencia en el BPD.*<sup>5</sup> La estructura del OPAT debería de incluir un liderazgo fuerte que oriente y supervise su trabajo, dos unidades especializadas e independientes dedicadas a revisar las investigaciones de asuntos internos y las quejas en contra del BPD o en contra de los miembros que enforzan la ley dentro del BPD, respectivamente, y personal altamente capacitado para realizar las funciones administrativas, ejecutivas e investigadoras de la OPAT.

---

<sup>5</sup> El Código de ética de aplicación de la ley de la Asociación Internacional de Jefes de la Policía ("IACP")

*Recomendación 1.02(a): Tres comisionados deberían integrar el equipo de liderazgo de la OPAT.* Los Comisionados serán el Director Ejecutivo de la Unidad de Administración, el Presidente del IAOP y el Presidente de la Junta de Revisión Civil.

Los Comisionados deben tener la experiencia y la pericia necesarias para dirigir la OPAT. Por lo tanto, cada Comisionado debería tener algún tipo de experiencia relevante para la reforma policial. Y cada Comisionado debería ser representativo de un grupo demográfico que se ve afectado desproporcionalmente por el uso excesivo de la fuerza y por el uso excesivo de FIOs.

Los Comisionados podrán tener la autoridad de emitir citaciones. Adicionalmente, los Comisionados deben convocar por lo menos cuatro reuniones comunitarias por año. Dichas reuniones deberían rotar por los barrios de Boston.

*Recomendación 1.02(b): La OPAT debería tener una Administración Ejecutiva (“El Personal de la OPAT”) responsable de cumplir con su misión día a día.* El personal de la OPAT debería:

*Recomendación 1.02(b)(1):* Recibir y actuar ante las quejas que la OPAT reciba. El personal de la OPAT debería recomendar uno de los siguientes resultados: (1) Despido; (2) Remisión para mediación; (3) Designación fuera del ámbito; (4) Remisión al IAOP; ó (5) Remisión a la CRB.

El personal de la OPAT debería realizar el trabajo de investigación necesario para que el IAOP y la CRB resuelvan los asuntos internos y las cuestiones de quejas civiles, respectivamente. Como parte de esta responsabilidad, el personal de la OPAT debería redactar reportes que resuman las conclusiones de sus investigaciones y presentarlos a la unidad solicitante.

*Recomendación 1.02(b)(2):* La Administración Ejecutiva debería contar con personal para poder ejecutar sus responsabilidades múltiples y sustanciales. En consecuencia, la Ciudad debería clasificar al personal de la OPAT como empleados municipales de tiempo completo y proporcionar a la OPAT los recursos para reclutar y retener a solicitantes y líderes altamente calificados. Como mínimo, la Administración Ejecutiva debe tener un director ejecutivo, un subdirector y profesionales altamente calificados en tecnología, investigadores independientes, analistas, profesionales de la aplicación de la ley, estrategias de comunicación, enlaces comunitarios y profesionales de mediación.

*Recomendación 1.02(b)(3):* El Director Ejecutivo dirigirá la Administración Ejecutiva. El Director Ejecutivo debe ser miembro de la barra de abogados de Massachusetts, pero no practicará la abogacía mientras cumpla su mandato. El Director Ejecutivo debería de tener experiencia gerencial así como vivir en la ciudad de Boston durante todo su mandato.

*Recomendación 1.02(c): La CO-OP debería ser reconstituida. La nueva entidad debería conocerse como el “IAOP.”* El IAOP debería estar facultado para revisar las

investigaciones de asuntos internos completadas a su discreción y sin limitación al número de investigaciones que pueda examinar.

El IAOP debería tener cinco miembros. El Alcalde debería nombrar a sus miembros de entre un grupo de solicitantes recomendados por grupos de defensa de los derechos civiles, organizaciones juveniles, asociaciones vecinales y asociaciones policiales.

Los miembros del IAOP deberían servir por un plazo de tres años y no servir por más de dos plazos consecutivos. Los Miembros deberían servir en plazos superpuestos, de modo que hayan por lo menos dos (2) miembros con al menos dieciocho (18) meses de servicio en el IAOP para ayudar a garantizar la continuidad. Los miembros recibirán un estipendio.

Tras la investigación y la revisión de una investigación de asuntos internos, el IAOP deliberará y hará una de las siguientes determinaciones: 1) Estar de acuerdo con la decisión de Asuntos Internos; 2) No estar de acuerdo con la decisión de Asuntos Internos; ó (3) Volver a remitirla a los Asuntos Internos para una investigación o acción adicional.

Cuando el panel del IAOP no esté de acuerdo con la decisión original de Asuntos Internos, el IAOP remitirá el asunto al Comisionado de Policía para que tome una acción adicional.

*Recomendación 1.02(d): La Junta de Revisión Civil ("CRB") será responsable de revisar las quejas contra el BPD. Y puede, a su discreción, investigar asuntos relacionados con la misión general de la OPAT.*

La CRB debería tener por lo menos siete miembros, pero no más de once miembros ("Miembros de la Junta"). El Alcalde nombrará a los Miembros de la Junta con las recomendaciones del Consejo Municipal y de la comunidad de Boston. El presidente del Consejo Municipal recomendará a dos designados por el Consejo Municipal para ser considerados. El Alcalde debería seleccionar nueve (9) miembros de entre un grupo de solicitantes nominados por grupos de defensa de los derechos civiles, organizaciones juveniles, asociaciones de vecinos, auto nominaciones y ex miembros de las fuerzas policiales. Los miembros de la Junta de la CRB no pueden ser miembros actuales de las fuerzas policiales.

La CRB es responsable de la resolución de las denuncias que no están dentro del alcance del IAOP. Con la asistencia en la investigación del personal Administrativo, la CRB deliberará y tomará una resolución sobre la queja en cuestión. La CRB debe tomar una de las resoluciones siguientes: (1) Sostenida; (2) No sostenida; (3) Exonerada; (4) Infundada; ó (5) Solicitud de información (evidencias insuficientes para hacer una resolución).

Si la CRB sostiene la queja, el expediente es remitido al Comisionado de Policía para la acción disciplinaria con una copia para los Comisionados. Las

determinaciones de la CRB deberían ser definitivas y los resultados de las determinaciones deberían publicarse en el reporte semestral de la OPAT.

*Recomendación 1.03: La(s) oficina(s) de OPAT deberían estar ubicadas en las comunidades a las que sirven.* Para promover el compromiso y la participación de la comunidad, la oficina principal de la OPAT debería estar ubicada en un vecindario donde los residentes se han visto afectados negativamente por los FIOs y por el uso excesivo de la fuerza. La oficina no debería estar físicamente ubicada ni en la Alcaldía ni en el BPD. Además de una oficina física, la OPAT debe identificar varias ubicaciones por toda la ciudad de Boston donde se puedan presentar quejas, incluyendo el acceso en línea. Debe haber una accesibilidad completa al idioma para apoyar la presentación de quejas.

*Recomendación 1.04: Todas las partes involucradas en una investigación de la OPAT tienen derecho a conocer el estatus del asunto.* En consecuencia, todas las investigaciones deben seguir un plazo estricto (Vea la Recomendación 5 y el anexo para información más detallada). Cuando el plazo no se pueda cumplir, la OPAT debe informar a las partes involucradas. Debería proporcionar su información sobre el cumplimiento con este calendario con el público.

**Recomendación 2:** Formalizar y ampliar el compromiso del BPD con la diversidad y la inclusión.

Para crear una fuerza policial que sirva a todas las comunidades con respeto, el BPD debe comprometerse a aumentar la diversidad en todos sus rangos y a promover una cultura inclusiva de vigilancia justa e imparcial dentro del BPD y en todo Boston.

*Recomendación 2.01: Crear una política formal de diversidad e inclusión.* Actualmente, el BPD no tiene una política formal de diversidad e inclusión. Debe redactar una declaración clara que articule el compromiso del BPD con el reclutamiento, la contratación, la retención y la promoción de los oficiales juramentados del BIPOC y del personal civil.

El Grupo Operativo recomienda que la política aborde específicamente las cuestiones siguientes: Diversidad e inclusión en el Programa de Cadetes y en la Academia de Policía; Justicia en las contrataciones y en las promociones, incluso en los empleos civiles; y la diversidad y la inclusión en unidades/distritos que interactúan con mayor frecuencia con las comunidades de BIPOC, incluyendo las unidades B-2, B-3, C-11 y las unidades de Pandillas y Drogas.<sup>6</sup>

*Recomendación 2.02: Crear una unidad de diversidad e inclusión en el BPD.* El BPD debería desarrollar una Unidad de Diversidad e Inclusión ("Unidad de D&I"). Actualmente, el BPD solo cuenta con un oficial de reclutamiento de diversidad y un administrador de exámenes. Ese oficial tiene un papel limitado en temas de promoción, cultura institucional y capacitación. Esto debe cambiar.

La nueva Unidad de D&I debería contar con un Director de Diversidad y con un Oficial de Reclutamiento de Diversidad que reporte directamente al Comisionado de la policía. La Unidad

---

<sup>6</sup> B-2, B-3 y C-11 son [Distritos](#).

de D&I debería asesorar en todos los asuntos relacionados con: (1) Reclutamiento, (2) Contratación, (3) Retención, (4) Promoción, (5) Disciplina, (6) Despido de oficiales de la BIPOC, (7) Cultura del BPD, (8) Capacitación sobre la predisposición implícita, y (9) Reportes a oficiales por discriminación con las minorías.<sup>7</sup>

La Unidad de D&I debería evaluar los criterios de empleo, estándares y criterios de contratación del BPD para asegurarse de que son aptos para determinar las habilidades necesarias para realizar las tareas requeridas de los puestos. La Unidad de D&I también debe analizar los programas de canalización existentes y crear nuevas asociaciones que conecten el BPD con las Escuelas Públicas de Boston ("BPS") y con los estudiantes de universidades comunitarias locales.

Para hacer responsable al BPD de sus compromisos de diversidad e inclusión, la Unidad de D&I debería llevar a cabo una revisión anual de los progresos del BPD. La revisión anual debería analizar los datos de contratación y de promoción, de retención y de despidos (por ejemplo, los datos internos) y los datos relacionados con la vigilancia justa (por ejemplo, los datos externos). La Unidad de D&I debería compartir sus conclusiones con el público y sus datos con la OPAT.

*Recomendación 2.03: Priorizar el reclutamiento y la contratación de oficiales juramentados y de civiles de BIPOC mediante la revisión del sistema de servicio civil para priorizar la contratación local.* Crucial para este esfuerzo es establecer una preferencia de graduación de BPS. Actualmente, los veteranos del servicio militar tienen preferencia en la lista de elegibilidad de puestos de servicio civil y tienen dos puntos adicionales a su puntuación general para los exámenes para ser promovidos. El Grupo Operativo recomienda desarrollar una preferencia similar en BPS. La preferencia se aplicaría a todas las personas que recibieron un diploma de preparatoria de una institución de BPS, del Consejo Metropolitano de Oportunidades Educativas (METCO por sus siglas en inglés), y/u otra institución Compacta de Boston, colocando a las personas calificadas al mismo nivel que los veteranos.

*Recomendación 2.04: Priorizar la promoción y la retención de los oficiales juramentados y civiles de BIPOC.* No basta con que el BPD promueva la diversidad entre sus nuevos reclutas.

*Recomendación 2.04(a): Hacer reformas al protocolo de promoción para que dependa menos de los exámenes escritos.* La supervisión policial es un trabajo complejo, que requiere habilidades intangibles que no pueden ser evaluadas mediante pruebas estandarizadas. Por ello, la Ciudad, con la ayuda de un consultor profesional, debería reconsiderar sus políticas de promoción actuales y actualizarlas para que evalúen las habilidades esenciales necesarias para desempeñar las funciones de un sargento, teniente o capitán. La Ciudad debería entonces reorientar el protocolo de promociones y los exámenes para evaluar esas habilidades.

Al mismo tiempo, BPS debe implementar medidas que eliminen las pruebas injustas. Esas medidas deben incluir:

---

<sup>7</sup> Actualmente, el oficial de diversidad y el administrador de exámenes trabajan en el departamento de Recursos Humanos del BPD.

- Asignar dos puntos adicionales en los exámenes a los graduados de BPS, METCO, y/u otra institución Compacta de Boston y/o residentes de la ciudad de Boston que hayan vivido en la ciudad por más de cinco años.
- Poner fin al uso del patrocinio político para determinar a las personas seleccionadas para puestos designados.
- Aumentar la transparencia de los exámenes de promoción mediante la calificación de los exámenes lo más rápido posible y la publicación de las preguntas y respuestas del examen tan pronto como sea posible después de que los solicitantes completen los exámenes. Esas medidas ayudarán a evitar la percepción de que los resultados de los exámenes son manipulados y permitirán a los candidatos tener confianza en la legitimidad de sus calificaciones.
- Eliminar el acceso a los exámenes antes de las fechas de examen por parte del personal del BPD.
- Poner mayor énfasis en los registros de servicios departamentales de los solicitantes en la determinación de promociones.

*Recomendación 2.05: Actualizar la política policial de Boston para que esté libre de predisposición implícita.* La política actual sin predisposición implícita del BPD (Regla 113A) es deficiente de dos maneras principales. En primer lugar, no indica el compromiso del BPD de proteger y servir sin predisposición implícita. En segundo lugar, actualmente le falta al BPD definir "Libre de predisposición implícita policial".

El BPD debería revisar la política para indicar claramente el compromiso de todo el BPD (es decir, todos los oficiales juramentados y el personal civil) de proporcionar un servicio sin predisposición implícita y de alta calidad a todas las comunidades de Boston. Para lograrlo, la política revisada debería comunicar procedimientos claros que promuevan la transparencia y la rendición de cuentas.

El Departamento de Policía de Boston debería definir, "libre de predisposición implícita policial" y dejar claro que no se considera la raza, la etnicidad, la identidad de género, la orientación sexual, la juventud, la edad avanzada, el estatus de vivienda, el uso de narcóticos, la salud mental o de comportamiento, y/o el origen nacional, excepto cuando la inteligencia creíble conecte a una persona con esas características con un accidente, patrón criminal o esquema.<sup>8</sup>

*Recomendación 2.06: Mejorar los entrenamientos de justicia racial.* Desde 2015, el BPD ha utilizado un programa de capacitación conocido como vigilancia policial justa e imparcial. Este entrenamiento es totalmente inadecuado. Su contenido es obsoleto, el BPD lo ofrece solamente a los reclutas nuevos, y es demasiado corto (de dos horas solamente) para comunicar eficazmente sus objetivos. El BPD debería revisar todo su programa de capacitación sobre justicia racial.

---

<sup>8</sup> Los datos revisados del BPD por el Grupo Operativo relacionados con los FIOs, con los arrestos y con las órdenes de arresto (incluyendo las órdenes de allanamiento sin anunciarse) demuestran claramente un impacto desproporcionado en gente de raza negra y latina. Ver el Anexo 2.

Debería construirse un programa nuevo y ofrecerse a todos — todos los reclutas, los oficiales juramentados y los empleados civiles— deberían tomarlo.

En consecuencia, el BPD debería implementar un plan de estudios de justicia racial enfocado en fomentar la vigilancia policial justa y en mejorar las relaciones del BPD con las comunidades de Boston. Para ello, estos programas deberían promover la justicia racial y los conocimientos prácticos y tener una orientación antirracista. El BPD también debería desarrollar talleres complementarios centrados en la inteligencia emocional, la comunicación, el escuchar, la resolución de conflictos y el pensamiento crítico.

Para medir la eficacia de estos entrenamientos, el BPD debería desarrollar parámetros que evalúen el progreso del BPD en el cumplimiento de sus objetivos de diversidad e inclusión. El Grupo Operativo reconoce que evaluar la eficacia de los entrenamientos en justicia racial es un problema difícil y persistente en los departamentos de policía de todo el país. Dichos parámetros podrían estar basados en datos FIO, en estadísticas de quejas de predisposición implícita y en estadísticas de incidencias sostenidas de predisposición implícita.

*Recomendación 2.07: Establecer un Grupo Operativo para implementar ideas de justicia racial.* Con el fin de interiorizar un compromiso con la justicia racial, la diversidad y la inclusión, el BPD no puede simplemente adoptar estas recomendaciones y luego fallar en ponerlas en práctica. La incorporación de estas recomendaciones requiere el compromiso del BPD. Específicamente, el grupo operativo debería ser el responsable de elaborar parámetros para medir el progreso del BPD en la puesta en práctica de estas recomendaciones, evaluar el progreso del BPD siguiendo estos parámetros y diseñar estrategias para integrar estas recomendaciones, así como las consecuencias individuales e institucionales para promover el progreso.

**Recomendación 3:** Ampliar el programa del BPD del [uso de cámaras corporales](#) (Regla 405) donde aumente la transparencia y la rendición de cuentas de la policía, y seguir prohibiendo el uso de lectores biométricos y de reconocimiento facial.

---

El Grupo Operativo recomienda ampliar el programa del uso de cámaras corporales, pero de una manera que maximice el acceso público, la rendición de cuentas y la transparencia de BPD y que minimice el potencial de discriminación y/o dependencia excesiva de las imágenes de las cámaras corporales en el trabajo policial del BPD.

*Recomendación 3.01: Ampliar el programa del uso de cámaras corporales para incluir a todos los oficiales uniformados del BPD.*

*Recomendación 3.02: Exigir a los oficiales uniformados del BPD que mantengan encendidas sus cámaras corporales en todo momento durante las horas de trabajo, con excepciones de privacidad.*

*Recomendación 3.03: Permitir a las personas grabadas por el BPD (o a sus familiares más cercanos) el acceso sin restricciones a sus grabaciones con las cámaras corporales (o de su familiar).*

*Recomendación 3.04: Permitir al público un acceso amplio a las grabaciones con cámaras corporales a través del Acta de Libertad de Información. (FOIA).*

*Recomendación 3.05: Aumentar el período de grabación de las cámaras corporales.* El BPD debería conservar las grabaciones de las cámaras corporales por seis meses mínimo, o, si el individuo, el oficial o el supervisor del oficial marcan la grabación, el BPD debería conservarla por tres años.

*Recomendación 3.06: Desarrollar procedimientos y consecuencias claros para las violaciones a la política de las cámaras corporales.* Aunque las violaciones al programa de cámaras corporales se abordan actualmente con el código disciplinario del BPD, el BPD debe desarrollar un sistema de niveles progresivos de disciplina que describa claramente las consecuencias a las violaciones de las políticas. Estas consecuencias deberían afectar las promociones a oficiales y/o los aumentos de sueldo.

*Recomendación 3.07: Mantener la prohibición del BPD de lectores biométricos y de tecnología de reconocimiento facial en el programa de cámaras corporales.*

**Recomendación 4:** Desarrollar políticas sobre el uso de fuerza y políticas disciplinarias que articulen consecuencias claras de violaciones, responsabilizar al BPD ante el público y minimizar el riesgo de violaciones repetidas.

---

Para crear un BPD que proteja y sirva a toda la comunidad de Boston, este debe comprometerse a poner en práctica políticas disciplinarias claras y contundentes ante el uso de la fuerza y las violaciones relacionadas<sup>9</sup>. Sin embargo, más importante, el BPD también debería comprometerse a aplicar estas políticas de manera consistente y de buena fe.

El BPD también debería rastrear y compartir información sobre la mala conducta de los oficiales con el público, de manera regular. Debería reconocer en sus políticas que las identidades de las personas (por ejemplo, la raza, la etnicidad, la identidad de género, la orientación sexual, la juventud, la edad avanzada, el estatus de vivienda, el uso de narcóticos, la salud mental o de comportamiento, y/o el origen nacional) puede tener un impacto desproporcionado en la forma en que esa persona se ve afectada por el uso de la fuerza.

*Recomendación 4.01: El BPD debería estar obligado a reportar los datos sobre el uso de la fuerza, incluyendo el uso de armas, a las agencias estatales y federales apropiadas, según lo prescrito.* Además, estos datos deberían ponerse a disposición del público a través de un registro y otros mecanismos de reporte, como un reporte anual.<sup>10</sup>

*Recomendación 4.02: El BPD debería estar obligado a reportar las muertes relacionadas con arrestos ("ARD") al Programa de Reporte de Muertes en Custodia ("DCRP").* Además, el BPD debería poner la información de ARD a disposición del público a través de un registro y otros mecanismos de reporte, como un reporte anual.

*Recomendación 4.03: El BPD debe trabajar en coordinación con la Ciudad, para resolver todos los casos actuales que impliquen el uso de fuerza excesiva y las muertes injustas.* Además, el BPD debería divulgar todos los datos y registros relacionados con casos de uso excesivo de

---

<sup>9</sup>Puede haber una conexión entre el uso de la violencia y el abuso doméstico. Ver <https://scholarworks.sjsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1066&context=themis>

<sup>10</sup>[Orden ejecutiva](#): Relativo a compartir los datos abiertos y a los datos protegidos (2014)

fuerza y de muertes injustas. La información relacionada a los casos de uso excesivo de fuerza y de muertes injustas del BPD y los datos correspondientes deberían ponerse a disposición del público a través de un registro de control y otros mecanismos de reporte, como un reporte anual.

*Recomendación 4.04: El BPD debería crear una lista de ofensas de tolerancia cero. Esta lista debería incluir violaciones que resulten en el despido inmediato y violaciones o desvíos que resulten en infracciones. También debería tomar en cuenta la gravedad de la infracción y estipular un número máximo de infracciones o violaciones que puedan cometerse antes del despido.*

The BPD también debería elaborar una lista de oficiales problemáticos basada en infracciones y en la IAD.<sup>11</sup> La lista de oficiales de problemáticos y los datos correspondientes deben estar disponibles públicamente a través del panel y otros mecanismos de presentación de informes, como un informe anual.

*Recomendación 4.05: El BPD debería examinar, revisar y actualizar las políticas del uso de la fuerza para que coincidan con la última repetición del uso de la fuerza continua.<sup>12</sup>*

*Recomendación 4.06: La violencia doméstica por parte de los empleados del BPD debería clasificarse como uso de fuerza excesiva.<sup>13</sup>*

*Recomendación 4.07: Después del uso de la fuerza, del uso de la fuerza excesiva o de una incidencia en que una persona civil sea asesinado, el oficial involucrado debería someterse a una evaluación psicológica y a la prueba de detección de drogas/alcohol.*

*Recomendación 4.08: BPD debería incluir el lenguaje en sus políticas que aborde directamente la raza, la etnicidad, la identidad de género, la orientación sexual, la juventud, la edad avanzada, el estatus de vivienda, el uso de narcóticos, la salud mental o de comportamiento, y/o el origen nacional. Estas identidades tienen un impacto desproporcionado en si una persona experimenta el uso de la fuerza por parte de un oficial.*

**Recomendación 5:** El BPD debería desarrollar prácticas que maximicen la rendición de cuentas, la transparencia y el acceso público al BPD.

---

<sup>11</sup> IAD: División de Asuntos Internos

<sup>12</sup> Políticas que guían el uso de la fuerza por parte de los oficiales de la policía. Estas políticas describen una serie de acciones agravantes que un oficial puede tomar para resolver una situación. Este “uso de la fuerza continua” generalmente tiene muchos niveles, y se instruye a los oficiales para responder con un nivel de uso de fuerza apropiado a la situación en cuestión, reconociendo que el oficial puede pasar de un nivel del “uso de la fuerza continua” a otro en cuestión de segundos. *Vea* <https://nij.ojp.gov/topics/articles/use-force-continuum>.

<sup>13</sup> El uso de la fuerza razonable se define como una respuesta equilibrada adecuada a la confrontación necesaria para superar la resistencia ilegal y recuperar el control de la situación ([Regla 304](#)).

*Recomendación 5.01: El BPD debería publicar información sensible sobre la conducta de un oficial.<sup>14</sup> El BPD tiene la responsabilidad de compartir información sensible sobre la conducta de los oficiales con la comunidad de Boston. En consecuencia, el BPD debería crear una serie de herramientas de reportes accesibles al público que documenten esas conductas. Dichas herramientas deberían desarticular todos los datos de raza y etnicidad, y código postal del barrio. Por lo menos una de estas herramientas debería centrarse en la conducta sensible de un oficial<sup>15</sup> y todas las herramientas de reportes deberían ser accesibles en el sitio web de Rendición de Cuentas y Transparencia.<sup>16</sup>*

El BPD debe asegurarse de que el registro, y todas las demás herramientas de reporte que elija adoptar, sean accesibles a todos los residentes de Boston. Específicamente, el BPD debería comprometerse a publicar el sitio web de Responsabilidad y Transparencia y sus registros diversos tan pronto como estén en línea. También debe diseñar el sitio web de Responsabilidad y Transparencia de manera que todos los residentes de Boston puedan tener acceso a él. Esto incluye hacer que el sitio web esté disponible en muchos idiomas que los residentes de Boston hablan y que el sitio web se haga visible en todo tipo de dispositivos, ya que muchos Bostonianos no entran al internet a través de una computadora.

*Recomendación 5.02: El BPD debe establecer un plazo límite para la publicación de registros del BPD que promuevan la liberación de los registros lo antes posible en función a factores contextuales. Además, cuando el BPD falle en cumplir con esas fechas límites establecidas, debe reconocerlo públicamente.*

*Recomendación 5.03: Para promover una mejor recopilación de datos, reportes y acceso al público, el BPD debería crear una Unidad de Registros Públicos. El BPD debería asignar a la Unidad de Registros Públicos el mantenimiento de los registros de incidentes sensibles en los que hayan oficiales involucrados y supervisar la publicación de esta información a través del registro y de otras herramientas de mantenimiento de registros.*

*Recomendación 5.04: Para mejorar la transparencia y su relación con las comunidades a las que sirve, el BPD debe esforzarse en ser lo más abierto y accesible posible. Lo más obvio es que el BPD debe requerir que todos los oficiales del BPD usen gafetes con su nombre visibles y rectangulares. Además, el BPD debe crear formularios separados de quejas y elogios para que las quejas y las recomendaciones puedan clasificarse y abordarse adecuadamente. Y en relación con eso, estos formularios deberían ser accesibles fuera de los precintos del BPD. Con ese fin, la ciudad debería identificar varios lugares por toda la ciudad de Boston, incluyendo, pero no limitado a bibliotecas, centros juveniles y comunitarios, centros de salud y otros lugares públicos, en los que se disponga de información sobre el proceso para presentar elogios y quejas.*

---

<sup>14</sup> Los incidentes sensibles relacionados con el BPD deberían incluir, pero no estar limitados a: las quejas ciudadanas e internas contra los oficiales del BPD, los incidentes del uso de fuerza, del uso de armas de fuego, las muertes bajo custodia, los FIOs y las órdenes de registro.

<sup>15</sup> La ciudad define un panel como una herramienta de administración de información que utiliza visualizaciones de datos para mostrar Indicadores Clave de Rendimiento ("KPI") para evaluar varios aspectos del rendimiento y, al mismo tiempo, generar información procesable.

<sup>16</sup> En agosto de 2020, Gross, el Comisionado de la Policía se comprometió a mejorar la recopilación de datos, a mejorar los reportes y a dar acceso al público al uso de la fuerza, a las denuncias y a otras medidas de rendición de cuentas policiales.

## Conclusión:

---

El Grupo Operativo ofrece estas recomendaciones no como lista exhaustiva de recomendaciones de reformas policiales, sino como un portafolio de recomendaciones que, si son implementadas, pueden servir como una base sobre la que se puede hacer trabajo adicional. Para llevar a cabo una reforma significativa del BPD, una reforma que se internalice y que se ponga en práctica día a día, hay más trabajo por hacer. Además, creemos que la Ciudad y el BPD se beneficiarían de un estudio adicional, más completo sobre estos problemas. Por lo tanto, el Grupo Operativo sugeriría firmemente que la Ciudad, a través de la OPAT, comisione dicho estudio.

Presentado con el debido respeto:

Presidente Wayne Budd, *Ex Fiscal de los Estados Unidos para el Distrito de Massachusetts*  
Reverendo Jeffrey Brown, *Pastor Asociado, Duodécima Iglesia Bautista Histórica, Roxbury*  
Allison S. Cartwright, *Abogada a cargo, Oficina de los Defensores de Roxbury*  
Eddy Chrispin, *Departamento de Policía de Boston, Sargento y Presidente de MAMLEO*  
Jamarhl Crawford, *Residente de Boston*  
Joseph D. Feaster, Jr., *Presidente de la Junta, Urban League of Eastern Massachusetts* Javier Flores, *Dinsmore & Shohl, LLP*  
Darrin Howell, *Presidente, Recursos Comunitarios DRIVE Boston, Inc. & 1199SEIU*  
Marie St. Fleur, *Ex Representante de Estado de MA, Boston*  
Tanisha M. Sullivan, *Presidente, NAACP Sucursal de Boston*  
Superintendente Dennis White, *Jefe de Personal, Departamento de Policía de Boston*

## Agradecimientos:

---

Este informe refleja las contribuciones de cientos de personas y es el resultado de un proceso colaborativo. El Grupo Operativo agradece a todos los participantes en dicho proceso. En primer lugar, queremos agradecer a los residentes de Boston que participaron activamente en este proceso. Su participación ayudó asegurar que estas recomendaciones reflejen su voz y voluntad.

Además, el Grupo Operativo consultó con un número de personas interesadas, defensores, profesionales y expertos en la materia durante la investigación y redacción de estas recomendaciones. Desea agradecerles la contribución generosa de su tiempo y de su experiencia. El Grupo Operativo agradece: Al Comisionado Branville G. Bard, al Departamento de Policía de Cambridge; a Larry Mayes, ex miembro del CO-OP; a Natashia Tidwell, al ex miembro del CO-OP; a Julien Mendele, Esq., miembro del CO-OP de Boston; a Christina Miller, Esq., miembro del CO-OP de Boston; a Jassie Senwah, miembro del CO-OP de Boston; a Meredith Shih, Esq., miembro del CO-OP de Boston; a la Honorable Regina Quinlan (Ret.), miembro del CO-OP de Boston; a Susan Lee, Vicealcalde de Seguridad Pública, Oficina Civil de Responsabilidad Policial de Chicago; a Johnathan Darche, Junta Revisora de Quejas Civiles de la ciudad de Nueva York; a Jerika Richardson, Junta Revisora de Quejas Civiles de la ciudad de Nueva York; a Yojaira Alvarez, Junta Revisora de Quejas Civiles de la ciudad de Nueva York; al Dr. Atiyah Martin, All Aces, Inc; a la Dra. Tracie L. Keesee, Centro para la Justicia Policial; a John Gibbons, Marshall de Distrito de los Estados Unidos en Massachusetts; a Maria Cheevers, Directora de Investigación y Desarrollo, Departamento de Policía de Boston; a Jenna Savage,

Directora Adjunta de Investigación y Desarrollo, Departamento de Policía de Boston; a Jen Mcconochie, Directora de Iniciativas y Políticas Estratégicas, Departamento de Policía de Boston; a Segun Idowu, Director Ejecutivo, Consejo Económico Negro de MA y Cofundador del Equipo de Acción Cámaras en la Policía de Boston; a Shekia Scott, Cofundadora del Equipo de Acción Cámaras en la Policía de Boston; a Rahsaan Hall, Director del Programa de Justicia Racial, ACLU de MA; a Rachael Rollins, Fiscal de Distrito del Condado Suffolk; a Jack McDevitt, Director del Instituto sobre Raza y Justicia de la Universidad Northeastern; a Carla Sheffield, madre de Burrell Ramsey; a Patricia Ramsey, hermana de Burrell Ramsey; a Gloria McMullen, madre de Mark McMullen; a Chris McMullen, hermano de Mark McMullen; a Karen McMullen, hermana de Mark McMullen; a Kety Fernandes, esposa de Mark McMullen; a Avery Homer, sobrina de Mark McMullen; a Simon Fernandes, hijo de Mark McMullen; a Keith Antonio; a Kim Janey, Concejal del Distrito 7 de la Ciudad de Boston, y Presidente del Concejo Municipal de Boston; a Jacob Leidolf, diseñador web/gráfico y consultor de datos; a Adam Friedman, Presidente de Civera Software; a Howard Friedman, Law Offices of Howard Friedman PC; a Chris Faraone, Boston Institute of Non-Profit Journalism; a Andrea Campbell, Concejal del Distrito 4 de la Ciudad de Boston; a Larry Ellison, expresidente, MAMLEO; a William "Billy" Celester, expresidente, MAMLEO; a Charles Yancey, ex concejal del Distrito 4 de la ciudad de Boston; y al Professor Roger Goldman, Facultad de Derecho en la Universidad St. Louis.

El Grupo Operativo desea agradecer a Lon Povich, a Lily Ricci y a Amber Aspinall de Anderson Kreiger LLP y RJ ("Jack") Cinquegrana, a Danielle Pelot, a Diana Lloyd, y a Christine Savage de Choate, Hall & Stewart LLP, quienes contribuyeron con el Grupo Operativo con una investigación invaluable.

El Grupo Operativo también agradece a su asesora legal a: Marielle Sanchez, Esq., of Goodwin, LLP for sus contribuciones excepcionales a este trabajo.

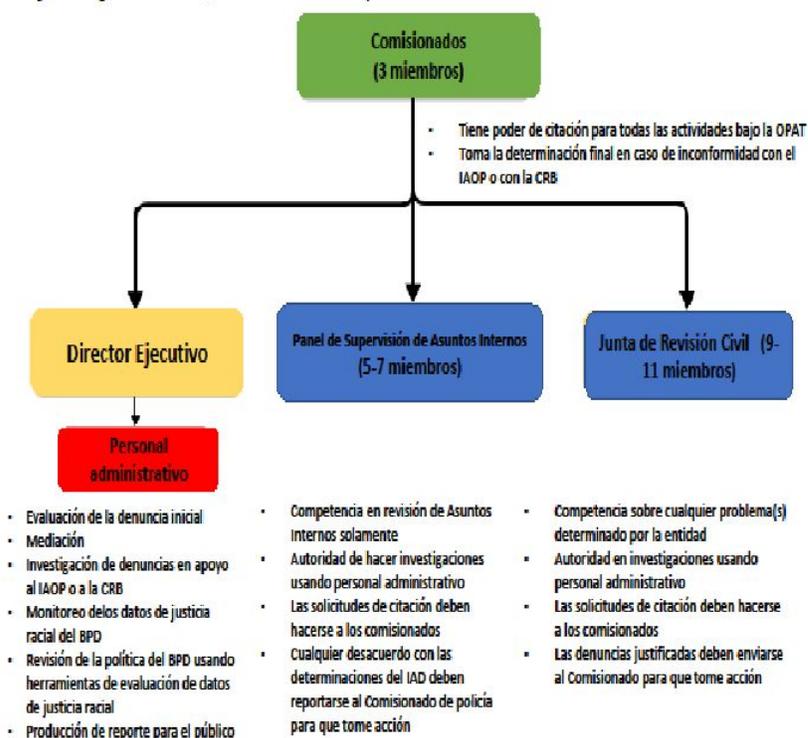
---

**ANEXOS:**

**Anexo 1: Cronograma Organizacional de la Oficina de Responsabilidad y Transparencia (OPAT)**

**Oficina de Responsabilidad Policial y Transparencia (OPAT)**

*Gráfica Organizacional/ Estructura de Reportes*



**Anexo 2:** A continuación está el resumen de la investigación y los recursos que el Grupo Operativo utilizó al elaborar sus recomendaciones de diversidad e inclusión.

## **I. \_\_\_\_\_ DIVERSIDAD E INCLUSION: HIRING, PROMOTION, RETENTION**

Los programas de diversidad se enfocan en aumentar el número de personas de grupos subrepresentados dentro de una organización. El BPD ha puesto previamente énfasis en que su fuerza policial refleje la demografía de la comunidad que controla. Sin embargo, a pesar de esos esfuerzos, como se refleja en gráfica mostrada a continuación, las minorías están subrepresentadas dentro del BPD, especialmente dentro de los niveles más altos de la organización. Evidentemente, la estructura y las políticas actuales del BPD, carecen de un oficial de diversidad e inclusión involucrado con promociones y retenciones (a diferencia del reclutamiento), o cualquier política formal de diversidad e inclusión para asegurar el éxito continuo de los esfuerzos para reclutar a personas de color en el BPD, y la justicia en términos de oportunidades de promoción y avance para los funcionarios.

### **Datos demográficos de la policía<sup>17</sup>**

Raza / Etnicidad	Población de Boston	Policía	Personal de mando	Capitán	Teniente	Sargent o	Detective	Patruller o
Blanca	43.90%	65%	52%	85%	97%	79%	57%	63%
Negra	23.10%	21%	35%	7%	3%	14%	31%	22%
Total Hispana	20.40%	11%	9%	4%	0%	6%	10%	12%
Asiática	9.70%	2%	4%	4%	0%	1%	3%	3%

A pesar de ser importantes, los esfuerzos de diversidad e inclusión no están impulsados por consideraciones de justicia e igualdad desde la perspectiva del empleo. Más bien, son esenciales para garantizar la diversidad de cultura, perspectiva y experiencia, mejorando así el rendimiento general. Además, la diversidad es crucial para la percepción de la comunidad. Para que un programa de diversidad tenga éxito, debe tener un impacto directo en la cultura organizacional, que requiere representación de minorías en niveles suficientes tanto en su conjunto como dentro del liderazgo.

### **Necesidad de cambio**

Los datos de interrogación y observación de campo del BPD apoyan firmemente la necesidad de cambios. Como se refleja a continuación, los datos policiales demuestran que los afroamericanos y, en menor medida, los latinos, están siendo detenidos desproporcionalmente. Aunque los datos básicos puedan estar influenciados por factores no exclusivamente locales sobre la raza, la desproporción constante sugiere predisposición implícita o explícita. Cabe destacar los datos de las órdenes de detención, que sugieren que los afrodescendientes y los latinos constituyen la gran

<sup>17</sup> Datos proporcionados por el Departamento de Policía de Boston.

mayoría de personas a las que se emitieron órdenes de detención, excluyendo aquellas en las que no se especificaron la raza ni la etnicidad.

### **FIOs<sup>18</sup>**

- FIOs han ido disminuyendo: 55,000 en 2018; 14,000 en 2019
- En 2019, 70% de los FIOs involucraron a afrodescendientes

### **Órdenes de detención: 2015 a 2020<sup>19</sup>**

Raza / Etnicidad	Población de Boston	Órdenes - Todas	Orden de allanamiento sin anunciarse
Blanca (no-Hispana)	43.90%	0	0
Negra (no-Hispana)	23.10%	34	15
Hispana	20.40%	22	12
Asiática	9.70%	1	1
Otra	2.80%	2	0
Not Especificada	No disponible	19	13

### **Datos de arrestos: 2017 a 2019<sup>20</sup>**

Raza / Etnicidad	Población de Boston	Arrestos	Número de Arrestos
Blanca	43.90%	27.60%	8239
Negra	23.10%	47%	14043
Hispana Blanca		14.70%	4385
Hispana Negra		8.80%	2637
Total Hispana	20.40%	23.50%	7022
Asiática	9.70%	1.60%	465
Otra	2.80%	0.40%	99

### **Crear una preferencia a graduados de las Escuelas Públicas de Boston (BPS)**

La contratación del Departamento de Policía de Boston (BPD) ocurre principalmente a través de la selección de los solicitantes que han realizado el examen de servicios civiles. De acuerdo con la Ley General de Massachusetts, capítulo 31, sección 26, los veteranos tienen preferencia en la lista de elegibilidad en puestos de servicio civil y se le añaden dos puntos a su resultado general para los exámenes de promoción. Notablemente, de acuerdo con la Ley General de Massachusetts, capítulo 31, sección 58, Boston también da "preferencia de residencia" a las

<sup>18</sup> <http://bpdnews.com/news/2017/5/23/boston-police-department-releases-latest-field-interrogation-observation-data>

<sup>19</sup> Los datos proporcionados reflejan las órdenes de arresto atendidas por el equipo de Armas y Tácticas Especiales (SWAT) del Departamento de Policía de Boston.

<sup>20</sup> Datos proporcionados por el Departamento de Policía de Boston.

personas que han vivido en la ciudad durante un año inmediatamente antes de tomar el examen de servicio civil.

Recomendamos desarrollar una preferencia por los graduados de las escuelas preparatorias que hayan recibido un certificado a través del sistema de BPS. Tal preferencia tendría la ventaja tanto de aumentar las oportunidades de diversidad dentro de BPS, como de dotar al departamento con personas que tengan una conexión fuerte con la comunidad y una experiencia amplia operando en un entorno diverso. Las estadísticas de inscripciones del año escolar BPS 2019-2020 establecen los siguientes datos demográficos notables:<sup>21</sup>

- 42.5% Hispanos
- 33% Afrodescendientes
- 14% Blancos
- 9% Asiáticos
- 1.5% Otros

Recomendamos que los graduados de BPS gocen de la misma preferencia que los veteranos y se extienda a las oportunidades de empleo en el servicio civil. Además, recomendamos que haya una preferencia de vivienda para trabajadores a grupos marginados históricamente que se hayan graduado de BPS y se estén uniendo a las filas de los servicios públicos.

**Recursos adicionales:** Para obtener información adicional, consulte los enlaces siguientes:

***Expertos policiales justos e imparciales***

[National Initiative for Building Community Trust and Justice](#)

[Phillip Atiba Goff, President of the Center for Policing Equity](#)

[Jennifer L. Eberhardt - Stanford University, Science Magazine](#)

[John Jay College of Criminal Justice, National Network of Safe Communities](#)

[The Civil Rights and Restorative Justice Project, Northeastern University](#)

[Ethical Policing is Courageous](#)

[The numbers don't speak for themselves: Racial disparities and the persistence of inequality in the criminal justice system](#)

***Despidos y castigos de oficiales de color***

[Malik Morgan vs. City of Boston Police](#)

[Defay vs. Boston Police Department](#)

**Anexo 3: Cronología de la transparencia de respuesta**

---

<sup>21</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)

**10 DÍAS - REGISTROS PUBLICOS / FOIA**

NIVEL 1 Solicitud de registros públicos / FOIAs  
Cumplir con las Leyes de Registros Públicos de MA  
Cualquier Solicitud de Registros Públicos que requiera más de 10 Días requerirá extensión y notificación para seguir con la programación posterior.  
Disponible a través del panel para el público o el demandante a través del ticket #

**30 DÍAS**

NIVEL 1 INVESTIGACIÓN DE QUEJAS CIVILES  
NIVEL 1 INVESTIGACIÓN DE ASUNTOS INTERNOS  
NIVEL 1 CONTACTAR / ACTUALIZAR CON DEMANDANTE  
Disponible a través del panel para el público o el demandante a través del ticket #

**60 DÍAS**

NIVEL 2 INVESTIGACIÓN DE QUEJAS CIVILES  
NIVEL 2 INVESTIGACIÓN DE ASUNTOS INTERNOS  
NIVEL 2 CONTACTAR / ACTUALIZAR CON DEMANDANTE  
Disponible a través del panel para el público o el demandante a través del ticket #

**90 DÍAS**

NIVEL 3 INVESTIGACIÓN DE QUEJAS CIVILES  
NIVEL 3 INVESTIGACIÓN DE ASUNTOS INTERNOS  
NIVEL 3 CONTACTAR / ACTUALIZAR CON DEMANDANTE  
Disponible a través del panel para el público o el demandante a través del ticket #

**120 DÍAS - CASOS EXTREMOS (REQUIERE EXTENSIÓN)**

NIVEL 4 INVESTIGACIÓN DE QUEJAS CIVILES  
NIVEL 4 INVESTIGACIÓN DE ASUNTOS INTERNOS  
NIVEL 4 CONTACTAR / ACTUALIZAR CON DEMANDANTE  
Disponible a través del panel para el público o el demandante a través del ticket #

**180 DÍAS - CASOS MÁS EXTREMOS (REQUIERE**

**EXTENSIÓN)**

NIVEL 5 INVESTIGACIÓN DE QUEJAS CIVILES  
NIVEL 5 INVESTIGACIÓN DE ASUNTOS INTERNOS  
NIVEL 5 CONTACTAR / ACTUALIZAR CON DEMANDANTE  
Disponible a través del panel para el público o el demandante a través del ticket #

**Anexo 4: Recomendaciones del cronograma de implementación**

Clave:

A corto plazo: 30 días

A mediano plazo: 60-90 días

A más largo plazo: 120-180 días

<b>Rec.</b>	<b>Resumen</b>	<b>Jurisdicción</b>	<b>Recomendaciones de cronología (a corto, a mediano o a largo plazo)</b>
<b>1.01</b>	Detallar la creación de una nueva oficina de OPAT y describe sus funciones y responsabilidades.	Municipal	Fase 1: A corto plazo – Iniciar el proceso de selección del Director Ejecutivo para ayudar en la creación de la oficina Fase 2: A mediano plazo – Seleccionar al Director Ejecutivo  A más largo plazo - OPAT establecida plenamente
<b>1.02 (a-b)</b>	Especificar la estructura de la OPAT, los criterios de nombramiento del Comisionado y su capacidad para utilizar el poder de citación.	Municipal	A más largo plazo
<b>1.02(c)</b>	Detallar la reconstitución del CO-OP en el nuevo IAOP.	Municipal	A corto plazo
<b>1.02(d)</b>	Detallar la creación de una Junta de Revisión Civil.	Municipal	Fase 1: A corto plazo – Orden Ejecutiva por la que se establece la Junta de Revisión Civil Fase 2: A mediano plazo – Iniciar el proceso operativo

<b>2.01</b>	Crear una política de diversidad y una política de inclusión formales en el BPD.	Municipal	A mediano plazo
<b>2.02</b>	Detallar la creación de una Unidad de Diversidad e Inclusión en el BPD.	Municipal	30 a 60 días
<b>2.03</b>	Enmendar el servicio civil para priorizar la contratación local, incluyendo un sistema de preferencias BPS/METCO/Sistema de preferencia Compacta.	Estado (Legislativo)	Fase 1: A corto plazo Proyecto de legislación Fase 2: A mediano plazo
<b>2.04</b>	Priorizar el avance de los oficiales juramentados y civiles BIPOC.	Estado (Legislativo)	Fase 1: 30 a 60 días Proyecto de legislación Fase 2: A mediano plazo
<b>2.05</b>	Actualizar la política de regulación libre de predisposición implícita del BPD.	Municipal	A mediano plazo
<b>2.06</b>	Mejorar las capacitaciones de predisposición implícita con una nueva programación que se expanda a todos los oficiales y empleados.	Municipal	Fase 1: A corto plazo Diseño de entrenamiento Fase 2: A mediano plazo – Integración del entrenamiento en la Academia Fase 3: A más largo plazo : Implementación completa o entrenamiento en predisposición implícita
<b>2.07</b>	Establecer un Grupo Operativo dentro del BPD para Implementar los esfuerzos de Justicia Racial.	Municipal	A corto plazo
<b>3.01</b>	Ampliar la política del uso de Cámaras Corporales para incluir a todos los oficiales uniformados del BPD.	Municipal / Negociación potencial	A corto plazo: Incluir como parte de los debates de negociación actuales.

<b>3.02</b>	Requerir que las Cámaras Corporales estén encendidas durante todas las horas de servicio, con excepciones de privacidad.	Municipal / Negociación potencial	A corto plazo: Incluir como parte de los debates de negociación actuales.
<b>3.03</b>	Permitir que las personas grabadas o sus familiares cercanos tengan acceso sin restricciones a las grabaciones de las Cámaras Corporales.	Municipal	A corto plazo: Incluir como parte de los debates de negociación actuales.
<b>3.04</b>	Permitir el acceso amplio al público a las imágenes a través de la Ley de Registros Públicos de MA.	Municipal	A corto plazo
<b>3.05</b>	Conservar las grabaciones durante un mínimo de 6 meses.	Municipal	A corto plazo
<b>3.06</b>	Desarrollar consecuencias disciplinarias claras ante la violación de las políticas del uso de las Cámaras Corporales.	Municipal	Ya en práctica
<b>3.07</b>	Mantener la prohibición del BPD sobre la biometría y el reconocimiento facial.	Municipal / Negociación potencial	A corto plazo: Incluir como parte de los debates de negociación actuales.
<b>4.01</b>	Estar obligado a reportar datos del uso de fuerza a las agencias estatales y federales apropiadas de manera oportuna como se describe.	Municipal	Inmediato
<b>4.02</b>	Estar obligado a reportar Muertes Relacionadas con Arrestos y Muertes durante Custodia en el Programa de Reportes.	Municipal	Inmediato/A corto plazo
<b>4.03</b>	El BPD debería trabajar para resolver todos los casos actuales que impliquen fuerza excesiva y muertes injustas. Los datos relacionados con la resolución deberían estar disponibles públicamente en el tablero, excluyendo datos sujetos a restricciones de confidencialidad o de privacidad.	Municipal	A mediano plazo: Revisar el estado actual

<b>4.04</b>	El BPD debería crear una lista de delitos de tolerancia cero para la terminación inmediata y una lista de oficiales problemáticos que esté disponible públicamente en el tablero, excluyendo los datos sujetos a restricciones de confidencialidad o de privacidad.	Municipal / Negociación potencial	A corto plazo: Incluir como parte de los debates de negociación actuales
<b>4.05</b>	El BPD debería revisar y actualizar las políticas del uso de la fuerza en alineación con el uso de la fuerza continua.	Municipal	Fase 1: Actualización de la política- 30 a 60 días Fase 2: Entrenamiento- 60 a 120 días Fase 3: Implementación completa-A largo plazo
<b>4.06</b>	La violencia doméstica del BPD debería clasificarse como fuerza excesiva.	Municipal	Fase 1: Evaluación legal – 30 a 60 días Fase 2: Implementación tras la evaluación legal – 60 a 90 días
<b>4.07</b>	Después del uso de la fuerza o de casos en que un civil sea asesinado, el Oficial debería someterse a un examen psicológico y a una prueba de drogas/alcohol.	Municipal / Negociación potencial	A corto plazo: Incluir como parte de los debates de negociación actuales
<b>4.08</b>	El BPD debería incluir el lenguaje en sus políticas que abordan directamente la raza, el género, la orientación sexual, la juventud, la edad avanzada y otras identidades especificadas.	Municipal	30 a 60 días
<b>5.01</b>	El BPD debería publicar información sobre la conducta resistiva de un oficial en un tablero, excluyendo datos sujetos a restricciones de confidencialidad o de privacidad.	Municipal	A mediano plazo
<b>5.02</b>	El BPD debe establecer un plazo estimado para la publicación de registros del BPD que promueva dicha publicación de	Municipal	30 a 60 días

	registros lo antes posible en función de factores contextuales.		
5.03	Para facilitar la recopilación de datos, los reportes y la accesibilidad pública, el BPD debería crear una Unidad de Registros Públicos.		A más largo plazo

### Anexo 5: Glosario de Términos

**ARD:** Arrest-Related Deaths / Muertes Relacionadas con Arrestos

**BIPOC:** Black, Indigenous, and People of Color / Afrodescendientes, Indígenas y Personas de Color

**BPD:** Boston Police Department / Departamento de Policía de Boston

**CRB:** Civilian Review Board / Junta de Revisión Civil

**CO-OP or “The Panel”:** Civilian Ombudsman Oversight Panel / Panel de Supervisión del Defensor del Pueblo Civil

**DCRP:** Deaths in Custody Reporting Program / Programa de Reporte de Muertes en Custodia

**D&I Unit:** Diversity & Inclusion Unit / Unidad de Diversidad e Inclusión

**FIO:** Field, Investigation, and Observation / Campo, Investigación y de Observación

**FOIA:** Freedom of Information Act / Acta de Libertad de Información

**IAD:** Internal Affairs Department / Departamento de Asuntos Internos

**IACP:** International Association of Chiefs of Police / Asociación Internacional de Jefes de Policía

**IAOP:** Internal Affairs Oversight Panel / Panel de Supervisión de Asuntos Internos

**KPI:** Key Performance Indicators / Indicadores Clave de Rendimiento

**MBKA:** My Brother’s Keeper Alliance / Alianza del Guardián de Mi Hermano

**OPAT:** Office of Police Accountability and Transparency / Oficina de Responsabilidad Policial y Transparencia

**Task Force:** An 11-member group composed of community leaders, advocates, members of the legal profession, and members of law enforcement / Un grupo de 11 miembros compuesto por líderes comunitarios, defensores, miembros de la profesión legal y agentes de la policía.