

公平影響聲明：重新構想安全服務

標題： 有關重新構想 BPS 安全服務辦公室

日期： 2022 年 1 月 12 日

有使用 [種族公平規劃工具](#) 嗎？ 有 否

如果是，請在此處插入 REPT 會議的日期以及可轉至已完成的 REPT 的鏈接： _____

是否有平等、策略和機會缺口部的成員是否對此聲明進行了審查？ 是 否

BPS 種族公平規劃工具部分	摘要/理由
<p>1. 提案/陳述和影響 提案/展示會所期望的（包括消除差異在內）達到的結果是什麼？誰負責這項工作/計劃，且他們是否映射了 BPS 學生和家庭的群體身份（主要群體包括非裔、拉丁裔、亞裔、土著、移民、多語種並具有特殊教育經驗的個體）？</p>	<p>波士頓公立學校（BPS）安全專員的主要作用是充當可見的、穿制服的和讓人熟悉的培養學校的安全學習環境的資源。自 2020 年 12 月麻薩諸塞州改革法案 S. 2963 通過以來，安全服務辦公室已經改變了該地區四十名安全專員的工作。這種重新構想是以核心價值觀為中心的，該價值觀是：通過與學校工作人員攜手合作，培養與青年的積極關係，通過恢復性司法解決衝突，並保護所有學生，為每所學校和教室提供安全的學習環境。安全服務團隊與學校管理人員、指定的安全團隊和所有學校員工合作，為學校社區提供安全、溫馨的環境。安全專員是學生和其他學校支持人員之間的主動紐帶，充當榜樣，並在必要時執行適當的安全和安保流程。</p> <p>安全專員不再穿員警式制服；相反，他們穿著重新設計的，更平易近人的制服，包括工裝褲和標誌性的 polo 衫，得到了學生和教職員工的非常積極的反饋。同樣，我們的車輛也進行了品牌重塑，以專注於安全而不是警務。</p> <p>安全服務旨在通過建立關係並促進學生、教職員工和社區利益相關者（包括合作夥伴組織，波士頓員警局（BPD）和社區參與局）之間的溝通，有意識地和勤奮地打破障礙。通過我們的服務、計劃和新的專業發展計劃，我們得以減輕、解構和逆轉部門內部的任何結構和文化脫節的問題，並幫助縮小機會差距。</p>
<p>2. 與策略計劃保持一致 提案/展示會如何與地區的戰略計劃保持一致？</p>	<p>安全服務部的重新構想戰略計劃與該地區戰略計劃中的每項承諾保持一致，特別是放大所有聲音。來自廣泛利益攸關方的意見在一百多次會議、論壇和傾聽會議進行了集合，產生了透明的決策，並改變了預期的結果。</p> <p>安全專員將繼續讓教師、其他學校工作人員、家庭和學生充分參與，以確保他們在學校層面關於我們的角色、日常優先事項和工作人員部署的決定中使其意見得以被人聆聽採納。</p> <p>在幾次情況介紹會期間，我們通過一個平臺採集了更多的書面反饋，有關的問題清單在該平臺生成並讓人進行回答了。</p>
<p>3. 數據分析 對哪些數據進行了分析？是按種族以及其他關鍵群體分類的嗎？有關差距主要顯示了哪些？</p>	<p>BPS 學校警察和 BPD 就有關事件的報告和逮捕的歷史數據按種族和性別進行了評估。數據顯示，因輕微刑事犯罪而被捕的黑人學生人數更多。學生信息與當地和聯邦執法機構分享，這將使學生因輕微犯罪活動而面臨刑事司法系統。</p>

<p>4. 利益相關者的參與 <i>參與方有哪些人？（數量、關鍵群體以及角色）它將造成什麼結果？受提案/展示會影響最大的學生/家庭怎麼說？</i></p>	<p>為了重新構想安全服務，我們徵求了以下利益相關者的意見和反饋：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 社區公平圓桌會議 • BPS 家庭（全市家長委員會、地區英語學習者諮詢委員會和特殊教育家長諮詢委員會） • 波士頓學生諮詢委員會 • 學校督導、運營領導和校長 • 安全服務社區諮詢小組 • 波士頓學校警察巡警協會和波士頓警察高級聯合會 • BPD 和麻塞諸塞州警察培訓委員會 • 3PointFoundation、GirlsL. E. A. P. 和 BigSisters 等夥伴組織 <p>學生，家庭和工作人員表達了他們對變革的要求，並對安全服務政策和實踐表達了合理的擔憂。安全服務部門有責任傾聽這些要求，並在我們重新構想服務時將這些擔憂和要求納入考量。</p>
<p>5. 種族公平策略 <i>這一提議/展示會將如何減少差距、增加公平，特別是種族公平？有什麼後果是意想不到的嗎？將對哪些補充性戰略進一步推進公平？</i></p>	<p>安全服務部門將我們聽到的內容納入了考量以重新構想我們的工作，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 成立校監諮詢小組，更新信息共用和報告撰寫政策； • 修改專員的執法權力和/或與《警察改革法案》相符的協議權力；及 • 重新設計制服和車輛。 <p>這些變化的一個意想不到的後果是，安全服務辦公室目前面臨的困難是有足夠的員工來填補學校的安全專員人員配置要求。由於最近頒布的《警察改革法案》第191號（2019-2020年）以及隨後 BPD 根據規則 400A 許可的警察權力喪失，一些工作人員選擇辭職，使人員配備達到該部門原有能力的一半。</p> <p>隨著我們實施所有這些變化，我們將持續監測影響，並考慮進一步推進種族平等的其他策略。</p>
<p>6 預算與執行 <i>預算影響是什麼？實施將如何確保滿足所有目標，尤其是與公平相關的目標？實施團隊的團隊身份是什麼，他們會帶來平等的視角嗎？</i></p>	<p>安全服務的指定預算在過去兩年（SY2020-21，2021-22）中沒有變化。</p> <p>安全服務主任/臨時學生支持主任 Neva Coakley Grice（非裔美國人）以及整個安全服務團隊正在帶領有關新計劃的實施。</p> <p>目前，安全專員中有 53% 是黑人、27% 是拉丁裔、20% 是白人、72% 是男性、28% 是女性。這些安全專員的 90% 是波士頓居民，大多數是 BPS 畢業生。最近的新員工將很快增加女性安全專員的比例，我們將繼續積極努力，增加有色人種專員，特別是亞裔美國人的代表性。</p>
<p>7. 問責制與溝通 <i>有關影響將如何進行評估、記錄和傳達給利益相關者？誰將負責這項工作？</i></p>	<p>我們將通過定期安排的信息分享會議和利益相關者會議，學校訪問，與運營領導者的溝通以及向波士頓學校委員會和公眾提交的年度報告來公開分享進展。</p>