



الموضوع: التوصيات المقترحة بشأن الشرطة المجتمعية	
تاريخ الاجتماع: 28 سبتمبر 2021 تاريخ التقرير: 20 سبتمبر 2021	عضو فريق العمل: سي أولوشولا تايلور، محلل إداري المنسقون: بيل دي لا كروز، ليليان تساي، تارا كوبر القسم: مكتب مدير المدينة
الإجراء المطلوب	المجلس الاستشاري/توصيات المفوضية
<input type="checkbox"/> المبادرة	<input type="checkbox"/> الموافقة
<input type="checkbox"/> جلسة استماع عامة	<input type="checkbox"/> الإنكار
<input type="checkbox"/> المرسوم	<input type="checkbox"/> لم يتم إعادة توجيه أي منها
<input type="checkbox"/> الحل	<input checked="" type="checkbox"/> لا ينطبق
<input type="checkbox"/> المعلومات فقط	التعليقات:
<input checked="" type="checkbox"/> توجيهات المجلس	
<input type="checkbox"/> جدول أعمال الموافقات	
توصيات فريق العمل: توجيه فريق العمل للتحرك قدماً على صعيد العرض المقترح للتوصيات في حوار الشرطة المجتمعية الذي دار أثناء الفعالية الختامية.	
اللغة الموصى بها للمبادرة: لا ينطبق	
المشروع / الموضوع يتعلق بـ: حوار الشرطة المجتمعية	
الموضوع المطروح أمام المجلس (إلقاء الضوء على سؤال السياسات):	
<input checked="" type="checkbox"/> أهداف/أولويات المجلس	<input type="checkbox"/> الخطة (الخطط) الرئيسية التي تم تبنيها <input type="checkbox"/> لا ينطبق

الموضوع المطروح أمام المجلس
مناقشة المجلس وتوجيه العاملين بشأن توصيات الشرطة المجتمعية المقترحة.

لمحة عامة

في 22 يونيو 2021، عرض المنسقون والعاملون من فريق عمل المدينة نتائج حوار الشرطة المجتمعية الذي انعقد خلال الربع. وركزت عملية التواصل على الملاحظات والتعليقات من ثلاث جهات نظر:

(1) المنظورات والتفاعلات المهيمنة على المجتمع: 86% من المشاركين في مجموعة التركيز والاستبيان أعربوا عن ارتياحهم لاستدعاء قسم الشرطة في ليك أوسويغو عند الحاجة إليه، في حين أعرب 74% من كافة المشاركين عن اعتقادهم بأن شرطة ليك أوسويغو جديرة بالثقة. ومن بين نسبة 85% من المشاركين في الاستبيان الذين تفاعلوا مع قسم الشرطة في ليك أوسويغو، أقر 80% منهم بأن تجاربهم كانت إيجابية.

على الرغم من ملاحظة تباين التجارب لأفراد المجتمع مع قسم الشرطة في ليك أوسويغو، إلا أن 98% من كافة المشاركين في الاستبيان صرحوا بأنهم يشعرون بالأمان في ليك أوسويغو. حيث إن انخفاض معدلات الجريمة، والأحياء الجيدة، والمجتمع المغلق والشرطة كانت من العوامل التي تم ذكرها التي تسهم في شعورهم بالأمان بوجه عام.

(2) المنظورات الخاصة بأفراد مجتمع ليك أوسويغو من الملونين: في إطار عملية تحليل البيانات، تمت مقارنة كل الاستبيان وبعض من إجابات مجموعة التركيز من الأفراد الملونين في المجتمع مع إجابات أفراد المجتمع من البيض للتعرف على أنماط المشاعر المحتملة إزاء الشرطة في ليك أوسويغو. وأعربت كلتا المجموعتان عن مستوى مماثل من الشعور بالرضا إزاء الشرطة في ليك أوسويغو، حيث وصفت نسبة 63% من المشاركين من السود، ومن السكان الأصليين الملونين الشرطة في ليك أوسويغو بصفات إيجابية مقارنة بنسبة 61% من المشاركين من البيض. وكان لدى المشاركون في الاستبيان من البيض منظور أكثر إيجابية بشأن الضباط في ليك أوسويغو، كما إن آراءهم تعبر عن الشعور بالرضا بشكل أكبر عن علاقات الشرطة مع المجتمع (61% منهم مقارنة بنسبة 37% من السود والسكان الأصليين الملونين من المشاركين في الاستبيان)، كما إنهم يشعرون بارتياح أكبر في استدعاء الشرطة عند الحاجة.

بوجه عام، يقل إحساس أفراد المجتمع الملونين بالثقة والأمان في ليك أوسويغو بسبب التفاعلات مع الضباط وأفراد المجتمع الآخرين بشأن الجنس.

(3) الشرطة في ليك أوسويغو – منظور داخلي: بعض من الممارسات المجتمعية التي أثبتت فعاليتها بالنسبة لقسم الشرطة في ليك أوسويغو تعتبر معقولة خلال كل تفاعل، حيث يتم التعامل مع كل استدعاء بشكل فريد، كما أنهم يسعون إلى تخطي توقعات المجتمع بشأن خدمات إنفاذ القانون وهو ما يلخصه شعار "لا توجد مكاملة غير مهمة". وذكر ضباط الشرطة كذلك بعض من الفرص التي لا يكون لا علاقة بإنفاذ القانون مثل الفعاليات المجتمعية باعتبارها مفر إيجابي للتفاعلات المجتمعية. كما أبدى المرسلون ملاحظة أنه على الرغم من أن ضباط الشرطة من البيض لا تُتاح لهم الكثير من الفرص للمشاركة، إلا أن خدمة العملاء تعتبر مكملاً وجزءاً لا يتجزأ من كونها النقطة الأولى للتواصل في مساعدة المجتمع.

عندما طُلب منهم التواصل على نحو أفضل مع أفراد المجتمع ممن لديهم خبرات وتجارب متباينة مع سلطات إنفاذ القانون، ناقش أفراد قسم الشرطة في ليك أوسويغو تفاعلات عدم الإنفاذ من دون ارتداء الزي الرسمي. ولاحظ الضباط أنه يمكن لقسم الشرطة القيام بالمزيد لإخبار العامة بشأن ما ينطوي عليه عملهم وكيف يمكنهم المساعدة والاستجابة لاحتياجات المجتمع.

المناقشة

بناءً على المعلومات التي تم جمعها من فعالية الانطلاق بالمجتمع، من مجموعات التركيز والاستبيانات، عرض المنسقون توصيات لمخاطبة الأفكار المعروضة أمام المجلس بشكل مباشر في يونيو الماضي. وتسعى هذه التوصيات إلى تقديم نظرة عامة بشأن الخطوات التالية التي تهدف إلى تعزيز قسم الشرطة في ليك أوسويغو وعلاقته بالمجتمع. حيث إن البنود الواردة بعد كل قسم من أقسام التوصيات تعتبر أمثلة خاصة على التنفيذ للمساعدة في توجيه مناقشات المجلس.

الفكرة الأولى: الاتصالات وإعداد التقارير

تكشف البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبيان، ومجموعات التركيز والحوارات المجتمعية عن وجود فصل ما بين مدركات المجتمع وممارسات الشرطة اليومية الحالية. وهو ما يتضمن ما الذي نتوقه من الضباط من حيث المهام وأفراد العمل، والتدريب، والموارد الأخرى المخصصة لقسم الشرطة في ليك أوسويغو. وبالمثل، تم الحصول على الملاحظات والتعليقات من كل من داخل قسم

الشرطة في ليك أوسويغو ومن المجتمع بشأن الافتقار إلى المعلومات التي يتم توصيلها من قسم الشرطة. أشار أفراد مجموعة التركيز من قسم الشرطة في ليك أوسويغو إلى المخاوف بشأن عدم التواجد الكافي على وسائل التواصل الاجتماعي باعتبار ذلك مكان فعال للقسم لمشاركة القصص الخاصة بهم.

أثير شعار قسم الشرطة في ليك أوسويغو "لا توجد مكاملة غير مهمة" في العديد من مجموعات التركيز. وتباينت المدركات الاجتماعية، حيث أعرب بعض أفراد مجموعة التركيز عن اعتقادهم بأن بعض المكالمات تكون غير مهمة للغاية في حين يرى المشاركون من مجموعات التركيز الأخرى أن الشعار يعتبر مقاربة مناسبة نحو الشرطة.

التوصيات الخاص بشأن الاتصالات وإعداد التقارير لقسم الشرطة في ليك أوسويغو

1) تقديم تقرير إلى المجلس مرة واحدة على الأقل في العام يتضمن ما يلي:

- استخدام بيانات القوة
- بيانات الإيقاف
- معدلات الجريمة واتجاهاتها
- الشكاوى
- بيانات التركيبة السكانية للقسم
- التغييرات في السياسات أو الممارسات أو القوانين

2) تطوير وتنفيذ خطة الاتصالات التي:

- يتم دمجها مع خطة الاتصالات الخاصة بالمدينة
- تعريف المجتمع بممارسات القسم، ومواقفه وأنشطته
- مشاركة معلومات عن الجريمة في ليك أوسويغو
- مشاركة قصص بشأن النتائج الإيجابية

على الرغم من استخدام قسم الشرطة في ليك أوسويغو لوسائل التواصل الاجتماعي بشكل متكرر، فلا توجد خطة رسمية للاتصالات تتعلق بمشاركة المعلومات ذات الصلة بممارسات الشرطة والتفاعلات المجتمعية. يجب أن تكون هناك مناقشات مستمرة داخل القسم للتعرف على أفضل الممارسات بهدف تعليم العامة وتعريفهم من خلال وسائل التواصل الاجتماعي والمنصات الأخرى.

نموذج تنفيذي للفكرة الأولى: قيادة المناقشات المجتمعية بشأن التوقعات الخاصة باستجابات سلطات إنفاذ القانون المختلفة للمكالمات الخاصة بتقديم الخدمات.

الفكرة الثانية: فرص المشاركة ما بين أفراد المجتمع وقسم الشرطة

ورد عدد من التعليقات بشأن رغبة المجتمع في التعرف على الضباط باعتبارهم بشر وأفراد في المجتمع. كما رغب ضباط الشرطة في الحصول على المزيد من الفرص وفي التعرف على الأماكن المتعددة التي يمكنهم من خلالها التحدث والمشاركة مع أفراد المجتمع.

توصيات المشاركة المجتمعية الخاصة بقسم الشرطة في ليك أوسويغو

1) التطوير الإضافي لأنشطة المشاركة المجتمعية عن طريق:

- إعادة تقييم الفعاليات الحالية التي يستضيفها قسم الشرطة في ليك أوسويغو لتحديد فرص المشاركة مع مختلف أعضاء المجتمع
- مواصلة البحث النشط عن الشراكات المجتمعية مع الشركات المحلية والمؤسسات المتوتنة في المجتمع

2) وضع خطة المشاركة الفعالة التي تستجيب للجانب الثقافي لفريق قيادة قسم الشرطة في ليك أوسويغو

نموذج تنفيذي للفكرة الثانية: استكشاف استخدام الملابس الموحدة البديلة لفعاليات المشاركة المجتمعية.

الفكرة الثالثة: التدريب والتطوير لقسم الشرطة في ليك أوسويغو

ظهرت ثلاث ملاحظات أساسية فيما يتعلق بالتدريب والتطوير. أولاً، ذكر المشاركون من مجموعة التركيز الخاصة بالشرطة أن التدريبات الخاصة بقضية التحيز كانت مناسبة ومثيرة، ولكنها لا تؤدي بالضرورة إلى التغيير في الممارسات أو السياسات، حيث ذكر الضباط بأنهم يتعاملون بالفعل مع المجتمع على نحو لا ينطوي على أي شكل من أشكال التحيز.

ثانياً، أشارت الشرطيات من قسم الشرطة في ليك أوسويغو إلى النظرة الدونية التي يتلقونها من زملائهم الذكور باعتبارهن أقل كفاءة أو أقل ثقة. وكانت هناك رغبة لدى الضباط لتوسيع نطاق التدريب على التعامل مع قضية التحيز وورش عمل زيادة الوعي بشأن الاعتداءات الجنسية البسيطة بهدف زيادة الوعي والفهم بأدوار وخبرات السيدات في سلطات إنفاذ القانون.

أخيراً، في الاستبيانات ومجموعات التركيز، ناقش أفراد المجتمع الحاجة إلى إدخال تغييرات في استجابة سلطات إنفاذ القانون للمكالمات التي تتضمن مشاكل الشباب وحوادث الصحة العقلية.

التوصيات الخاصة بتدريب وتطوير قسم الشرطة في ليك أوسويغو

تداولت المدينة موضوع النوع أثناء حوار الشرطة المجتمعية عن طريق الرغبة في الحصول على المدخلات من جميع من يعيشون ويعملون ويبتكرون في ليك أوسويغو، وخاصة أصوات الأشخاص الآتية من المجموعة الجنسية ضعيفة التمثيل. وتم استخدام هذا المنظور للتعرف على كيفية تأثير العنصرية النظامية على الشرطة في ليك أوسويغو. حيث قدم أفراد المجتمع الملونين ملاحظات وتعليقات مفيدة بشأن كيفية المشاركة على نحو أفضل مع السود، ومن السكان الأصليين الملونين، على حين ألقت مجموعات التركيز الداخلية الخاصة بقسم الشرطة في ليك أوسويغو الضوء على فرص التطوير المهني المستمر والدعم المستمر في محل العمل للشرطيات.

يتوجب على قسم الشرطة في ليك أوسويغو تبني مقاربة شاملة ذات أوجه متعددة تعمل على تعزيز ودعم الإنصاف والعدالة ما بين الجنسين داخل القسم. حيث يشغل الذكور غالبية مناصب ضباط الشرطة في الولايات المتحدة. وفي أوريغون، تشغل الإناث حوالي 11% من مناصب ضباط الشرطة وذلك وفق تقرير في عام 2018 [الذي أعده المكتب الاتحادي للتحقيقات](#)؛ كما إن 13% من الضباط الذين أدوا القسم في ليك أوسويغو من الإناث. وعن طريق تكامل وتحقيق الإنصاف والعدالة ما بين الجنسين في التعيينات والترقيات، والتدريب، والممارسات داخل القسم ومناقشات القسم، سوف يتمكن قسم الشرطة في ليك أوسويغو من:

- المزيد من البحث في مدى تأثير التحيزات لجنس دون الآخر داخل هياكل إنفاذ القانون الأمريكي على القسم
- الحفاظ على التغيير الثقافي اللازم لإنشاء بيئة آمنة لكافة العاملين داخل تلك البيئة
- اجتذاب مختلف الأجناس من المرشحين
- عكس عوامل التركيبة السكانية لمجتمع ليك أوسويغو على نحو أفضل

يجب أن تتضمن المناهج التي يتم تنفيذها لمعالجة وتحقيق الإنصاف والعدالة ما بين الجنسين الأشخاص من غير ثنائي الميول الجنسية.

التوصيات التي تم وضع الإطار العام لها فيما يلي ستساعد قسم الشرطة في ليك أوسويغو على: (1) التعرف على القيود التي تعيق التعيين، والاحتفاظ وترقية الضباط من الإناث ومن السود، ومن السكان الأصليين الملونين، و(2) تقديم استجابات متنوعة للمكالمات الخاصة بتقديم الخدمات.

التوظيف والترقيات

- 1) تحديث ممارسات التعيين والتشغيل بحيث تتمتع بسهولة أكثر وبحيث يمكن تكييفها لتعيين مختلف المرشحين
- 2) وضع استراتيجيات الاحتفاظ للمجموعات التي تفتقر إلى التمثيل الجيد بالفعل في قسم الشرطة في ليك أوسويغو
- 3) تحليل بيانات التعيين بحيث يتم تطبيق استراتيجيات على أساسها لزيادة التنوع في مجموعة المتقدمين للعمل
- 4) النظر إلى الممارسات الحالية عند تطوير كادر القيادة الأكثر تنوعاً (بحيث يشمل على الإناث وعلى السود والسكان الأصليين الملونين)

التدريب

- 1) دمج موضوعات التنوع، والإنصاف والشمول في برنامج التدريب الإجمالي الذي يتضمن:
 - الوفاء بحد أدنى من الساعات في السنة

- استخدام الممارسات التجريبية ودراسات الحالة للتعبير عن دمج المعرفة في الأدوار، والممارسات، والمهام والأنظمة الروتينية
- تقييم فعالية وأهمية التدريب الحالي
- تحديث التدريب الحالي بحيث يكون ذي صلة
- مواصلة التدريب الذي يدعم ممارسات التدريب على السرعة في استجواب المتحدثين على الهاتف للوقاية من استجابة سلطات إنفاذ القانون إلى السلوك القانوني

الممارسات

1) تقديم الردود الخاصة بسياقات معينة والمناسبة لمختلف المكالمات عن طريق الاستعانة بأفراد من فريق العمل ممن:

- لم يؤدوا القسم
- المدربين على الصحة السلوكية/العقلية
- المدربين على التعامل مع الشباب

2) نشر كاميرات المراقبة التي يرتديها الأشخاص

نموذج تنفيذي للفكرة الثالثة: تقديم تعليم الوعي الثقافي الشامل للسياق العنصري وتاريخ مجتمع السود والسكان الأصليين الملونين وأثره على سياسات، وممارسات وبروتوكولات إنفاذ القانون الحالي.

الفكرة الرابعة: المشاركة المجتمعية والتحيزات المجتمعية

على الرغم من كون التواصل يركز عالميًا على خبرات التفاعل والعمل لصالح قسم الشرطة في ليك أوسويغو، فقد أشارت مجموعات التركيز على المستوى الداخلي وعلى مستوى المجتمع إلى أن العديد من المكالمات والخبرات المتعلقة بالملف العنصري قد انحدرت من أفراد مجتمع ليك أوسويغو مقابل البيانات التي كشفت عن الملفات السلبية من قبل ضباط شرطة ليك أوسويغو. وعلى الرغم من أنه يُوصى بإقامة التدريب الضمني المستمر لقضية محاربة التحيز لضباط شرطة ليك أوسويغو، فإن المجتمع ككل سوف يستفيد أكثر من الحوار المجتمعي بشأن أثر قضية محاربة التحيز.

يدعم المنسقون التوصيات المتعلقة بمنصب مدير برنامج الإنصاف والعدالة وفق ما يرد وصفه في توصيات التنوع في ليك أوسويغو، ومجموعة عمل الإنصاف والعدالة والشمول ووفق ما تم وضع الإطار العام له فيما يلي أدناه. وتوفر مهام هذا المنصب الأساس اللازم للمضي قدمًا بالنسبة لقسم الشرطة في ليك أوسويغو والمدينة ككل في إطار جهود زيادة الشمولية والترحيب.

1) مواصلة تشغيل توصيات قوة العمل الخاصة بالتنوع، والإنصاف والشمول مع رؤية إنفاذ القانون.

- إقامة العلاقات مع المؤسسات الحالية الموجودة في المجتمع التي تركز على الإناث، وعلى السود والسكان الأصليين الملونين، والأشخاص ذوي الإعاقة، وقدامى المحاربين، ومجتمع الميم من المثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية (LGBTQ+)، والتي ستعمل على ما يلي:
 - تقديم الملاحظات والتعليقات والمنظورات والرؤى المختلفة إلى مجلس المدينة، والعمدة، ومدير المدينة، وقسم الشرطة في ليك أوسويغو وغيرهم من المساهمين بشأن الرؤية المشتركة للتنوع، والإنصاف والشمول في ليك أوسويغو
 - إتاحة الفرص لأفراد المجتمع الملونين وغيرهم من المجموعات المهمشة للمشاركة في عمليات صنع القرار التي تؤثر على خدمات المدينة
 - توفير الموارد إلى مدير برنامج الإنصاف والعدالة والمجلس الاستشاري الخاص بالتنوع، والإنصاف والشمول
- تطوير استراتيجيات الحوار المجتمعي المستمر
- تعزيز الشراكات مع الشركات والمؤسسات التي تصل ما بين المدينة والمجموعات والمجتمعات التي لا يتم تمثيلها على نحو مناسب
- وضع استراتيجيات التعيين والاحتفاظ بالموظفين لزيادة التنوع في قوة العمل بالمدينة

- تقديم الرسائل المستمرة والمتواصلة للمجتمع الداخلي والخارجي بشأن التنوع، والإنصاف والشمول
- مشاركة الإنجازات، ومجالات التعزيز وأفضل الممارسات المتعلقة بتنفيذ استراتيجيات التنوع، والإنصاف والشمول في جميع أقسام المدينة
- تطوير برنامج التدريب والتطوير الشامل الذي يدعم تنفيذ استراتيجيات التنوع، والإنصاف والشمول

نموذج تنفيذي للفكرة الرابعة: التعاون ما بين مجلس المدينة وشركاء المجتمع لعرض المحادثات المنسقة بشأن قضية التحيز وأثرها في ليك أوسويغو.

الخطوات التالية

عقب الحصول على الملاحظات والتعليقات من المجلس في اجتماع 28 سبتمبر، ستكون التوصيات المقترحة كالتالي:

- عرض التوصيات على العامة للحصول على ملاحظات وتعليقات بشأنها في أكتوبر
- مراجعة التوصيات بناء على المدخلات التي تم الحصول عليها من الفعالية الختامية المجتمعية
- عرض التوصيات على المجلس مرة أخرى لاعتمادها

ما أن يتم الانتهاء من التوصيات، سوف يقوم فريق العمل بوضع خطة عمل لتنفيذ تلك التوصيات، والتي سوف تتضمن الإطار الزمني والآثار المالية الخاصة بها.