



<b>主题：</b> 提议的社区警务建议	
<b>会议日期：</b> 2021 年 9 月 28 日 <b>报告日期：</b> 2021 年 9 月 20 日	<b>工作人员：</b> 奥舒拉·泰勒，管理分析师 <b>协调人：</b> 比尔·德拉克鲁兹、莉莲·蔡和塔拉·库珀 <b>部门：</b> 市执政官办公室
<b>需要采取的行动</b> <input type="checkbox"/> 动议 <input type="checkbox"/> 公开听证会 <input type="checkbox"/> 条例 <input type="checkbox"/> 决议 <input type="checkbox"/> 仅供参考 <input checked="" type="checkbox"/> 市议会指导 <input type="checkbox"/> 同意议程	<b>咨询委员会/委员会建议</b> <input type="checkbox"/> 赞同 <input type="checkbox"/> 否认 <input type="checkbox"/> 无转发 <input checked="" type="checkbox"/> 不适用  <b>评论：</b>
<b>员工建议：</b> 指导工作人员在社区警务对话总结活动中提出提议的建议。	
<b>推荐的动议语言：</b> 不适用	
<b>项目/问题涉及：</b> 社区警务对话	
<b>向市议会提出的问题（突出政策问题）：</b>  <input checked="" type="checkbox"/> 市议会目标/优先事项 <input type="checkbox"/> 采用的总体规划 <input type="checkbox"/> 不适用	

**向市议会提出的问题**

市议会就提议的社区警务建议与工作人员进行讨论并予以指导。

## 背景

2021 年 6 月 22 日，协调员和市政府工作人员介绍了春季期间举行的社区警务对话的调查结果。外展过程侧重于从三个角度提供反馈意见：

- 1) **总体社区观点和互动：**86% 的焦点小组和调查参与者觉得在需要时致电 LOPD 感到很舒服，所有参与者中有 74% 认为奥斯威戈湖警方值得信赖。在与 LOPD 互动的 85% 的调查参与者中，80% 的人报告说有过积极的经历。

尽管社区成员注意到 LOPD 的不同经历，但 98% 的调查受访者表示他们在奥斯威戈湖感到安全。有助于提高整体安全感的因素包括犯罪率低、邻里关系融洽、社区联系紧密和警察。

- 2) **奥斯威戈湖社区有色人种成员的观点：**作为数据分析过程的一部分，将有色人种社区成员的所有调查和一些焦点小组回复与白人社区成员进行比较，以确定有关奥斯威戈湖警务情绪的潜在模式。两组都报告了对奥斯威戈湖警务的相似满意程度，有 63% 的黑人、原住民和有色人种 (BIPOC) 参与者积极描述了奥斯威戈湖的警务，而白人受访者的这一比例为 61%。白人调查受访者对奥斯威戈湖警察的看法更积极，对社区与警察关系的满意程度更高（61%，而 BIPOC 调查参与者为 37%），并且在需要时更愿意报警。

总体而言，由于与警官和其他社区成员就种族问题进行互动，有色人种社区成员对奥斯威戈湖的信任感和安全感较低。

- 3) **奥斯威戈湖的警务——内部视角：**据报告针对 LOPD 运作良好的一些基于社区的做法在每次互动中均合理，独特地对待每个电话，并寻求超出社区对执法服务的期望，正如“任何电话都至关重要”这一座右铭所概括的那样。警官们还提到社区活动等非执法机会是社区互动的积极途径。调度员指出，虽然警察没有那么多参与的机会，但客户服务是不可或缺的，因为他们是协助社区的第一联系人。

当被问及如何更好地与具有不同执法经验的社区成员互动时，LOPD 成员讨论了不穿制服的非执法互动。警官们观察到，该部门可以加倍努力，让公众了解他们的工作需要什么，以及他们可以如何协助和响应社区需求。

## 讨论

根据从社区启动活动、焦点小组和调查中收集的信息，协调员提出建议，以便直接解决今年 6 月提交给市议会的主题。这些建议旨在概述后续步骤应该采取哪些措施来加强 LOPD 及其与社区的关系。每个建议部分之后列出的项目都是具体的实施示例，有助于指导市议会的讨论。

### 主题一：沟通和报告

来自调查、焦点小组和社区对话的数据揭示了社区观念与当前日常警务实践之间的脱节。这包括对警官在职责和人员配备、培训以及分配给 LOPD 的其他资源方面的期望。同样，来自 LOPD 内部和社区的反馈意见都反映了警局传达信息不足。LOPD 焦点小组成员表示担心社交媒体上发布的信息不足，无法作为该部门分享自己故事的有效途径。

许多焦点小组都提出了 LOPD 的座右铭“任何电话都至关重要”。社区的看法各不相同，一些焦点小组成员认为某些电话不重要，而其他焦点小组参与者则认为该座右铭是一种适当的警务方法。

### **针对 LOPD 沟通和报告的建议**

- 1) 每年至少向市议会提交一次报告，其中包括：
  - 警力使用数据
  - STOP 数据
  - 犯罪率和趋势
  - 投诉
  - 部门人口统计
  - 政策、实践或法律的变化
  
- 2) 制定并执行沟通计划，该计划：
  - 与城市的沟通计划相结合
  - 对社区进行部门实践、职位和活动方面的教育
  - 分享有关奥斯威戈湖犯罪的信息
  - 分享积极成果的故事

虽然 LOPD 经常使用社交媒体，但没有关于共享与警务实践和社区互动相关信息的正式沟通计划。部门内应持续讨论以确定最佳做法，目的是通过社交媒体和其他平台向公众提供信息和教育。

**主题一实现示例：**引导社区讨论对各种执法响应服务呼叫电话的期望。

### 主题二：社区成员与警局之间的互动机会

有许多关于社区希望将警官看作自然人和社区成员的评论。警官也希望有更多机会和多种途径与社区成员对话和互动。

### **针对 LOPD 社区参与的建议**

- 1) 通过以下方式进一步开展社区参与活动：
  - 重新评估现有的 LOPD 赞助活动，以确定与各种社区成员互动的机会
  - 继续积极寻求与当地企业和社区组织建立社区伙伴关系
  
- 2) 为 LOPD 领导团队制定一个对文化敏感的公众参与计划

**主题二实现示例：**探索在社区参与活动中使用替代制服。

### 主题三：LOPD 培训与发展

出现了与培训和发展相关的三个主要观察结果。首先，警方焦点小组参与者表示，偏见培训是相关且有趣的，但不一定会导致做法或政策的变化，因为警官报告说，他们已经在以不会使偏见永远存在的方式与社区互动。

其次，女性 LOPD 警官指出，她们的男性同事认为她们能力不足或信心不足。警官们希望扩大关于性别微侵犯的偏见意识培训和讲习班，目的是提高对女性在执法中的作用和经验的认识和理解。

最后，在调查和焦点小组中，社区成员讨论了执法部门对涉及青年和心理健康事件的电话做出不同响应的必要性。

### **针对 LOPD 培训和发展的建议**

在社区警务对话期间，通过寻求在奥斯威戈湖生活、工作和休养的所有人的意见，特别是来自种族代表性不足的群体的声音，本市引领种族平等。从这个角度来确定系统性种族主义如何影响奥斯威戈湖的警务工作。有色人种社区成员就如何更好地融合有色人种 (BIPOC) 提供了宝贵反馈意见，而 LOPD 内部焦点小组则强调需要持续专业发展机会和对女性警官的持续工作场所支持。

LOPD 应采用全面和多方面的方法来促进部门内的性别平等。在美国，大多数警察职位由男性担任。根据 2018 年 [联邦调查局的报告](#)，在俄勒冈州，大约 11% 的警官是女性；奥斯威戈湖的宣誓警官中有 13% 是女性。通过将性别平等纳入招聘和晋升、培训、内部实践和部门讨论，LOPD 将能够：

- 进一步研究在美国执法机构中发现的性别偏见如何影响该部门
- 维持必要的文化转变，为全体员工营造一个安全环境
- 吸引各种候选人
- 更好地反映奥斯威戈湖社区的人口统计数据

为解决性别平等而实施的方法应包括非二元性人群。

下面概述的建议将有助于 LOPD：1) 确定招聘、留住和提拔女性和有色人种 (BIPOC) 警官的障碍，以及 2) 对服务呼叫电话提供多样化响应。

### 招聘和晋升

- 1) 更新招聘和雇用做法，使其更具流动性和适应性，以便招聘各种候选人
- 2) 为已经处于 LOPD 中的代表性不足的群体制定保留策略
- 3) 分析招聘数据，为增加申请人群体多元化的策略提供信息
- 4) 检查当前在领导梯队中发展更加多元化（女性和有色人种 (BIPOC)）的做法

## 培训

- 1) 将多元化、平等和包容 (DEI) 主题纳入强制性培训计划，其中包括：
  - 每年达到最少小时数
  - 使用体验式练习和案例研究来展示知识与角色、实践、职责和惯例的整合
  - 评估当前培训的有效性和显著性
  - 更新当前培训的相关性
  - 持续培训，以支持来电询问者的调度实践，从而防止执法部门对合法行为做出响应

## 实践

- 1) 使用以下人员提供适合不同电话的情境化响应：
  - 未宣誓
  - 受过行为/心理健康培训
  - 受过培训的青年

- 2) 配置随身相机

**主题三实现示例：**提供文化意识教育，包括有色人种 (BIPOC) 的种族背景和历史及其对当前执法政策、实践和协议的影响。

### 主题四：社区参与和社区偏见

虽然外展活动有意围绕 **LOPD** 互动和工作的体验，但内部和基于社区的焦点小组都指出，许多与种族形象定性相关的电话和经历来自奥斯威戈湖社区成员，而不是数据显示的奥斯威戈湖警察的负面形象定性。虽然建议对奥斯威戈湖警官进行持续的隐性偏见培训，但整个社区都将从更多关于隐性偏见的社区对话中受益。

协调人支持与奥斯威戈湖多元化、平等和包容性工作组建议所说明和概述的平等项目经理职位相关的建议。该职位的职责为推动 **LOPD** 和整个城市变得越来越具有包容性和热情的的工作中奠定了必要基础。

- 1) 继续从执法角度实施 **DEI** 工作组建议。
  - 与以女性、有色人种 (BIPOC)、残疾人、退伍军人和 **LGBTQ+**（女同性恋者、男同性恋者、双性恋者与跨性别者）为重点的现有社区组织建立关系，这将：
    - 向市议会、市长、市执政官、**LOPD** 和其他利益相关者提供关于 **DEI** 在奥斯威戈湖的共同愿景的反馈意见和见解
    - 为有色人种社区成员和其他边缘群体创造参与影响城市服务的决策过程的机会
    - 成为平等项目经理和 **DEI** 顾问委员会的资源
  - 为持续社区对话制定策略

- 促进与将本市与代表性不足的群体和社区联系起来的企业和组织的伙伴关系
- 制定招聘和保留战略，以增加本市劳动力的多元化
- 传递关于 DEI 的一致且持续的内部和外部社区消息
- 跨城市部门分享与 DEI 实施战略相关的成就、改进领域和最佳实践
- 制定全面的培训和发展计划，支持 DEI 战略的实施

**主题四实现示例：**市议会和社区合作伙伴之间的合作，就偏见及其对奥斯威戈湖的影响提供便利对话。

### 后续步骤

根据市议会在 9 月 28 日会议上的反馈意见，提议的建议将是：

- 10 月向公众公示以获取反馈意见
- 根据从社区总结活动收到的意见进行修订
- 再次提交给市议会批准

最终确定这些建议后，工作人员便制定实施建议的行动计划，其中包括时间框架和财政影响。