



제목: 제안된 지역사회 치안 권고안	
회의 날짜: 2021년 9월 28일 보고 날짜: 2021년 9월 20일	직원: C. Olushola Taylor, 경영 분석가 추진자(facilitator): Bill de la Cruz, Lillian Tsai 및 Tara Cooper 경찰국: 시 관리자 사무소
필요한 조치 <input type="checkbox"/> 제안 <input type="checkbox"/> 공청회 <input type="checkbox"/> 조례 <input type="checkbox"/> 결의안 <input type="checkbox"/> 정보 전용 <input checked="" type="checkbox"/> 시의회 지침 <input type="checkbox"/> 동의 안건	자문위원회/위원회 권고사항 <input type="checkbox"/> 승인 <input type="checkbox"/> 거부 <input type="checkbox"/> 미전달 <input checked="" type="checkbox"/> 해당 없음 코멘트:
직원 권고: 직원에게 지역사회 치안 정책 대화 마무리 행사에서 제안된 권고안을 제시하도록 지시합니다.	
제안에 대한 권장 언어: 해당 없음	
관련 프로젝트/문제: 지역사회 치안 대화(Community Policing Dialog)	
시의회에 제출된 문제(주요 정책 질문): <input checked="" type="checkbox"/> 시의회 목표/우선순위 <input type="checkbox"/> 채택된 마스터 플랜(들) <input type="checkbox"/> 해당 없음	

시의회에 제출된 문제

제안된 지역사회 치안 권고안에 관한 의회 논의 및 직원에 대한 지침.

배경

2021년 6월 22일, 추진자들과 시 직원들은 봄 동안 진행한 지역사회 치안 대화에서 나온 연구 결과를 발표했습니다. 지원 프로세스는 다음의 세 가지 관점에 관한 피드백에 초점을 맞췄습니다.

- 1) 포괄적인 사회의 관점과 상호 작용: 포커스 그룹 및 설문 조사 참가자의 86%는 필요할 때 레이크 오스웨고 경찰국(LOPD)에 경찰을 부르는 것을 편안하게 생각하며, 전체 참가자의 74%는 레이크 오스웨고 경찰을 신뢰할 수 있다고 믿고 있습니다. LOPD와 상호 작용 경험이 있는 조사 참가자의 85% 중 80%가 긍정적인 경험을 했다고 보고했습니다.

지역사회 주민들은 LOPD에 대한 다양한 경험들에 주목했지만, 모든 조사 응답자의 98%는 레이크 오스웨고에서 안전하게 느꼈다고 말했습니다. 낮은 범죄율, 좋은 이웃, 긴밀하게 맺어진 지역사회 및 경찰이 전반적인 안전 의식에 기여하는 요소로 지목되었습니다.

- 2) 레이크 오스웨고 지역사회 주민들의 유색인종에 대한 관점: 데이터 분석 프로세스의 일환으로, 레이크 오스웨고의 치안 유지에 대한 잠재적 정서 패턴을 확인하기 위해 유색인종 지역사회 주민의 일부 포커스 그룹의 응답과 모든 조사 내용을 백인 지역사회 주민과 비교했습니다. 두 그룹 모두 레이크 오스웨고에서 치안 유지에 대한 만족도가 비슷하다고 보고했는데, 흑인 유색인종(BIPOC) 참가자의 63%가 레이크 오스웨고에서 치안 유지에 대해 긍정적으로 응답한 반면 백인 응답자는 61%였습니다. 백인 조사 응답자들은 레이크 오스웨고 경찰관을 보다 긍정적으로 인식하고 있고, 지역사회-경찰 관계에 보다 만족스러워 하며(BIPOC 조사 참가자의 37%에 비해 61%), 필요할 때 경찰을 부르는 것을 더 편안하게 느낍니다.

전반적으로 유색인종 지역사회 주민은 인종에 대한 경찰관 및 기타 지역사회 주민과의 상호 작용 경험으로 인해 레이크 오스웨고에 대한 신뢰도와 안전도가 낮습니다.

- 3) 레이크 오스웨고에서의 치안 유지-내부적 관점: LOPD에 효과적인 것으로 보고된 일부 지역사회 기반 관행의 경우 모든 상호 작용 시 합리적이며, 각각의 호출을 고유하게 취급하며, "no call too small(하찮은 호출은 없음)" 모토로 요약된 법 집행 서비스에 대한 지역사회의 기대를 넘어서려고 합니다. 또한 경찰관들은 지역사회 행사와 같은 비집행 기회를 지역사회와 상호 작용할 수 있는 긍정적인 방법으로 언급했습니다. 디스패처라 하는 신고 접수 요원들은 경찰관들의 참여 기회가 많지 않지만, 고객 서비스는 지역사회를 돕는 첫 번째 접촉 기회인 만큼 필수적이라고 말했습니다.

LOPD 직원들은 법 집행에 다양한 경험이 있는 지역사회 주민들과 어떻게 더 잘 교류할 것인가에 대한 질문을 받았을 때, 제복을 입지 않은 비집행 교류 방식을 제시했고 이를 논의했습니다. 경찰관들은 경찰국에서 경찰의 업무가 무엇을 수반하고 지역사회의 필요에 어떻게 지원하고 대응할 수 있는지 대중에게 알리기 위해 더 많은 일을 할 수 있다고 말했습니다.

토론

지역사회 시작 이벤트, 포커스 그룹 및 설문 조사에서 수집된 정보를 기반으로, 추진자는 지난 6월에 시위원회에 제출된 주제를 직접 다루기 위한 권고안을 제안합니다. 권고안은 LOPD와 지역사회와의 관계를 강화하기 위한 다음 단계가 무엇이어야 하는지에 대한 개요를 제공하고자 합니다. 각 권고안 섹션 뒤에 나열된 항목은 시의회 토론을 안내하는 데 도움이 되는 구체적인 실행 사례입니다.

주제 I: 커뮤니케이션 및 보고

설문 조사, 포커스 그룹 및 지역사회 대화에서 확보한 데이터는 지역사회 인식과 일상적인 현 치안 업무 관행 사이의 단절을 보여줍니다. 여기에는 LOPD에 할당된 직무 및 직원 채용, 교육 및 기타 자원 측면에서 경찰관에게 기대되는 사항이 포함됩니다. 마찬가지로,

경찰국에서 전달되는 정보 부족에 대해 LOPD 내부와 지역사회에서 피드백이 있었습니다. LOPD 포커스 그룹 주민들은 경찰국이 경찰국 자체의 이야기를 공유할 수 있는 효과적인 장치로서 소셜 미디어상의 존재감이 부족하다고 우려했습니다.

LOPD의 모토인 "no call too small"이 많은 포커스 그룹에서 다루어졌습니다. 일부 포커스 그룹 주민들은 어떤 경찰 호출은 지나치게 사소한 경우가 있다고 여기는 반면, 다른 포커스 그룹 참가자들은 이 모토가 치안 유지에 적절한 접근법이라 여길 정도로 지역사회의 인식은 다양했습니다.

LOPD 커뮤니케이션 및 보고 권고안

1) 다음을 포함하는 보고서를 매년 한 번 이상 의회에 제공해야 합니다.

- 강제 데이터 사용
- STOP 데이터
- 범죄율 및 동향
- 불평 사항
- 경찰국 인력 통계
- 정책, 관행 또는 법률의 변경 사항

2) 다음과 같은 커뮤니케이션 계획을 수립하고 실행합니다.

- 시의 커뮤니케이션 계획과 통합
- 경찰국 관행, 직책 및 활동에 대해 지역사회 교육
- 레이크 오스웨고에서의 범죄에 대한 정보 공유
- 긍정적인 결과에 대한 사연 공유

LOPD는 정기적으로 소셜 미디어를 사용하지만, 치안 유지 관행 및 지역사회 상호 작용과 관련된 정보 공유에 관해서는 공식적인 커뮤니케이션 계획이 없습니다. 소셜 미디어 및 기타 플랫폼을 통해 대중에게 알리고 교육하는 것을 목표로 모범 사례를 찾기 위한 경찰국 내 논의가 진행되어야 합니다.

주제 | 구현 사례: 긴급 호출에 대한 다양한 법 집행 대응에 대한 기대치에 대해 지역사회 논의를 주도합니다.

주제 II: 지역사회 주민과 경찰국의 참여 기회

경찰관을 인간으로서, 그리고 지역사회의 주민으로서 알고자 하는 지역사회의 열망에 대해서 여러 의견이 있었습니다. 또한 경찰관들은 지역사회 주민들과 대화하고 참여할 수 있는 더 많은 기회와 다양한 방법을 원했습니다.

LOPD 지역사회 참여에 대한 권고안

- 1) 다음을 통해 지역사회 참여 활동을 더욱 발전시킵니다.
 - 기존 LOPD 후원 행사를 재평가하여 다양한 지역사회 주민과의 참여 기회 결정
 - 지역 기업 및 지역사회 기반 조직과의 사전 예방적 지역사회 파트너십 모색
- 2) LOPD 리더십 팀을 위한 문화적으로 대응 가능한 공공 참여 계획 수립

주제 II 구현 사례: 지역사회 참여 행사에 다른 제복의 사용을 알아봅니다.

주제 III: LOPD 교육 및 개발

교육과 개발과 관련하여 다음과 같이 세 가지 주요 관찰 사항이 부각되었습니다. 첫째, 경찰 포커스 그룹 참가자는 편견 교육이 적절하고 흥미롭지만, 경찰관이 이미 편견을 지양하는 방식으로 지역사회와 상호 작용하고 있다고 보고했기 때문에 반드시 관행이나 정책의 변화로 이어지지 않는다고 말했습니다.

둘째로, 여성 LOPD 경찰관들은 남성 동료들에 의해 덜 유능하거나 덜 자신감 있는 것으로 인식된다는 점에 주목했습니다. 법 집행 시 여성의 역할과 경험과 관련된 인식과 이해도를 높이는 것을 목표로 미묘한 성차별에 대한 워크샵 및 편견 인식 교육이 경찰관에게 강화되어야 한다는 바람이 있었습니다.

마지막으로 설문 조사 및 포커스 그룹에서 지역사회 주민들은 청소년 및 정신 건강 사건 관련 호출에 대한 법 집행 대응 시 다양성이 필요하다는 의견을 냈습니다.

LOPD 교육 및 개발에 대한 권고안

시는 지역사회 치안 대화 진행 시 레이크 오스웨고에 거주하고, 일하고, 휴양하는 모든 사람들의 의견, 특히 인종적으로 취약한 사람들의 목소리를 경청하며 인종 문제를 다루었습니다. 이 렌즈는 구조적 인종차별이 레이크 오스웨고의 치안에 어떤 영향을

미치는지 파악하기 위해 사용되었습니다. 유색인종 지역사회 주민들의 경우 BIPOC와 잘 지내는 법에 대한 귀중한 피드백을 제공한 반면, 내부 LOPD 포커스 그룹은 지속적인 전문 개발 기회와 여성 경찰관에 대한 지속적인 직장 지원의 필요성을 강조했습니다.

LOPD는 경찰국 내에서 성별 형평성을 촉진하는 포괄적이고 다면적인 접근법을 채택해야 합니다. 미국에서 경찰관직의 대부분은 남성으로 채워집니다. [미국 연방수사국의 2018년 보고서](#)에 따르면 오리건주에서는 경찰관의 약 11%가 여성이며 레이크 오스웨고의 임용 경찰관 중 13%가 여성입니다. LOPD는 성별 형평성을 고용 및 승진, 교육, 내부 관행 및 경찰국 토론에 통합함으로써 다음 사항을 수행할 수 있을 것이다.

- 미국 법 집행 구조 내에서 발견되는 성 편견이 레이크 오스웨고 경찰국에 어떻게 영향을 미치는지 추가 조사
- 모든 직원의 안전한 환경 조성에 필요한 문화 변화 지속
- 다양한 후보 유치
- 레이크 오스웨고 지역사회의 인구 통계를 더욱 잘 반영

성별 형평성 문제를 다루기 위해 시행한 접근법은 논바이너리를 포함해야 합니다.

LOPD에 도움이 될 권고안: 1) 여성 및 BIPOC 경찰관의 채용, 유지, 승진에 대한 장벽이 무엇인지 확인하고 2) 경찰 호출에 대한 다각적인 대응을 제공한다.

고용 및 승진

- 1) 다양한 지원자를 유연하고 조정 가능한 방식으로 채용할 수 있도록 모집 및 고용 관행 업데이트
- 2) 이미 LOPD 내에 존재하는 취약 집단을 위한 유지 전략 개발
- 3) 채용 데이터를 분석하여 지원자 풀의 다양성을 높이기 위한 전략 정보 제공
- 4) 리더십 파이프라인에서 더 많은 다양성(여성 및 BIPOC)을 개발하는 데 있어서 현재 관행 검토

교육

- 1) 다음을 포함하는 필수 교육 프로그램에 다양성, 형평성 및 포용성(DEI) 주제를 통합합니다.
 - 연간 최소 시간 충족
 - 역할, 관행, 의무 및 일상 업무에 지식의 통합을 입증하기 위한 경험적 연습 및 사례 연구 사용
 - 현재 교육의 효과 및 특례성 평가
 - 관련성을 위해 현재 교육 업데이트
 - 적법한 행위에 대한 법 집행의 대응을 예방하기 위해 질문하는 신고자에 대한 신고 접수 요원 훈련을 지원하는 교육 지속

관행

- 1) 다음과 같은 직원을 통해 다양한 경찰 호출에 적합한 상황별 응답을 제공합니다.
 - 비선서
 - 행동/정신 건강 교육
 - 청소년 교육

2) 신체 카메라 배치

주제 III 구현 사례: BIPOC의 인종적 맥락과 역사 그리고 현 법률 집행 정책, 관행 및 프로토콜에 미치는 영향을 포함하는 문화적 인식 교육을 제공합니다.

주제 IV: 지역사회 참여 및 지역사회 편향

지원 서비스는 LOPD를 위한 상호 작용 및 근무 경험에 의도적으로 집중되어 있지만, 내부 및 지역사회 기반 포커스 그룹은 인종 프로파일링과 관련된 수많은 호출과 경험이 레이크 오스웨고 경찰의 부정적인 프로파일링을 드러내는 데이터와는 대조적으로 레이크 오스웨고 지역사회 주민에게서 나왔다는 점에 주목했습니다. 레이크 오스웨고 경찰관을 위한 지속적인 암묵적 편견 교육이 권장되지만, 전체 지역사회는 암묵적 편견에 대한 지역사회 대화를 통해 혜택을 볼 수 있습니다.

추진자는 레이크 오스웨고 다양성, 형평성 및 포용성 태스크포스 권고안에 설명되어 있고 아래에 요약되어 있는 대로 형평성 프로그램 관리자 직책과 관련된 권고안을 지원합니다.

이 직책에 대한 의무는 LOPD와 시 전체가 점점 더 포괄적이고 환영받는 방향으로 나아가는 데 필요한 토대를 제공합니다.

1) DEI 태스크포스 권고안을 법 집행 렌즈로 계속 운영합니다.

- 여성, BIPOC, 장애인, 퇴역 군인 및 LGBTQ+ 중심의 기존 지역사회 기반 조직과의 관계를 구축하고 이것은 다음과 같은 작업을 수행할 수 있습니다.
 - 레이크 오스웨고에서 DEI의 공통된 비전에 대해 시의회, 시장, 시 관리자, LOPD 및 기타 이해 관계자들에게 피드백과 통찰력을 제공
 - 유색인종 지역사회 주민 및 기타 소외된 그룹이 도시 서비스에 영향을 미치는 의사결정 과정에 참여할 수 있는 기회를 조성
 - 형평성 프로그램 관리자 및 DEI 자문 위원회에 자원을 제공
- 지속적인 지역사회 대화를 위한 전략 개발
- 도시를 취약 집단 및 지역사회와 연결하는 기업 및 조직과의 파트너십 강화
- 시 인력의 다양성을 높이기 위한 모집 및 유지 전략 수립
- DEI에 대한 일관되고 지속적인 내부 및 외부 지역사회 메시지 제공
- 시 경찰국 전체에 걸쳐 DEI 구현 전략과 관련된 성과, 개선 영역 및 모범 사례 공유
- DEI 전략 구현을 지원하는 포괄적인 교육 및 개발 프로그램 개발

주제 IV 구현 사례: 레이크 오스웨고에서의 편견과 그 영향에 대한 대화 촉진을 위해 시의회와 지역사회 파트너 간의 협력.

다음 단계

9월 28일 회의에서 의회로부터 피드백을 받은 후 제안된 권고안은 다음과 같습니다.

- 10월에 피드백을 위해 대중에게 제시됨
- 지역사회 마무리 이벤트에서 받은 의견을 기반으로 수정됨
- 승인을 위해 의회에 다시 제출됨

권고안이 확정되면 직원은 시간 및 재정적 영향을 포함하는 권고안 구현을 위한 실행 계획을 수립합니다.