



<b>Тема:</b> Предложение рекомендаций по охране правопорядка в общине	
<b>Дата заседания:</b> 28 сентября 2021 года <b>Дата прибытия:</b> 20 сентября 2021 года	<b>Представитель персонала:</b> К. Олушолла Тейлор, аналитик по вопросам управления <b>Координаторы:</b> Билл де ля Круз, Лириан Цай и Тара Купер <b>Департамент:</b> Офис городского управляющего
<b>Необходимые меры</b> <input type="checkbox"/> Предложение <input type="checkbox"/> Общественные слушания <input type="checkbox"/> Постановление <input type="checkbox"/> Решение <input type="checkbox"/> Только информация <input checked="" type="checkbox"/> Руководство Совета <input type="checkbox"/> Согласованная повестка	<b>Рекомендация Консультативного совета/Комиссии</b> <input type="checkbox"/> Утверждение <input type="checkbox"/> Отклонение <input type="checkbox"/> Ничего не направлено <input checked="" type="checkbox"/> Неприменимо <b>Комментарии:</b>
<b>Рекомендации для персонала:</b> Дать указание персоналу начать представление предложенных рекомендаций на итоговом мероприятии диалога по вопросам охраны правопорядка в общине.	
<b>Рекомендуемый язык для предложения:</b> Неприменимо	
<b>Проект / Проблема связана с:</b> Диалогом по вопросам охраны правопорядка в общине	
<b>Поставленная перед Советом проблема (выделите принципиальный вопрос):</b> <input checked="" type="checkbox"/> Цели/приоритеты Совета <input type="checkbox"/> Принятый(-е) генеральный(-е) план(-ы) <input type="checkbox"/> Неприменимо	

**ПРОБЛЕМА ПЕРЕД СОВЕТОМ**

Обсуждение в Совете и указание персоналу относительно предложенных рекомендаций по охране правопорядка в общине.

## ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ

22 июня 2021 года координаторы и персонал Городской администрации представили результаты диалога по вопросам охраны правопорядка в общине, который состоялся весной. Информационная работа была сосредоточена на получении отзывов с трех точек зрения:

- 1) Общие мнения общины и взаимодействие с общиной: 86% участников фокус-группы и опроса чувствуют себя комфортно, когда необходимо вызвать Департамент полиции Лейк-Освего (LOPD), и 74% всех участников считают, что полиции Лейк-Освего можно доверять. Из 85% участников опроса, которые взаимодействовали с LOPD, 80% сообщили о положительном опыте.

Хотя члены общины отметили различный опыт взаимодействия с LOPD, 98% всех респондентов заявили, что чувствуют себя в Лейк-Освего в безопасности. Низкий уровень преступности, хорошие районы, сплоченная община и полиция были перечислены как факторы, способствующие общему ощущению безопасности.

- 2) Мнения представителей цветного населения общины Лейк-Освего: В рамках процесса анализа данных все опросы а также ответы некоторых фокус-групп, полученные от представителей цветного населения общины, сравнивались с ответами представителей белого населения общины, чтобы определить потенциальные закономерности в настроениях, связанных с охраной правопорядка в Лейк-Освего. В обеих группах выявлен похожий уровень удовлетворенности охраной правопорядка Лейк-Освего, поскольку 63% участников из числа представителей чернокожего, коренного и цветного населения (VIPOC) положительно отзываются о работе полиции Лейк-Освего по сравнению с 61% белых респондентов. Белые респонденты опроса более позитивно относятся к сотрудникам полиции Лейк-Освего, более удовлетворительно относятся к отношениям между членами общины и полицией (61% по сравнению с 37% участников опроса VIPOC) и будут чувствовать себя более комфортно при вызове полиции в случае необходимости.

В целом, в Лейк-Освего у представителей цветного населения общины меньше чувства доверия и безопасности из-за взаимодействия с сотрудниками и другими членами общины на расовой почве.

- 3) Работа полиции в Лейк-Освего — внутренние мнения: Некоторые методы работы на уровне общины, которые, как сообщается, хорошо работают для LOPD и желательны во время каждого взаимодействия, используют индивидуальный подход к каждому вызову и стремление превзойти ожидания общины в отношении правоохранительных служб, который резюмируется девизом «несерьезных

вызовов не бывает». В качестве позитивных средств для взаимодействия с членами общины полицейские также упомянули не связанные с принуждением возможности, такие как общественные мероприятия. Диспетчеры отметили, что, хотя у сотрудников полиции не так много возможностей для участия, крайне важной является работа службы поддержки, поскольку именно она является первой точкой контакта при оказании помощи общине.

Когда их спросили, как лучше взаимодействовать с членами общины, имеющими различный опыт взаимодействия с правоохранительными органами, сотрудники LOPD обсуждали взаимодействия не связанные с принуждением и не требующие ношения формы. Сотрудники отметили, что департамент мог бы сделать больше для информирования общественности о том, в чем заключается их работа и как они могут помочь и удовлетворить потребности общины.

## **ОБСУЖДЕНИЕ**

Опираясь на информацию, собранную в ходе проведенного первого общественного мероприятия, фокус-групп и опросов, координаторы предлагают рекомендации для непосредственного рассмотрения тем, представленных Совету в июне этого года. Рекомендации направлены на то, чтобы описать, *какими* должны быть следующие шаги для укрепления LOPD и его взаимоотношений с общиной. Пункты, перечисленные после каждого раздела рекомендаций, представляют собой конкретные примеры реализации, которые помогут направить обсуждение в Совете.

### Тема I: Коммуникация и отчетность

Данные опроса, фокус-групп и обсуждений в общине показывают несоответствие между восприятием общины и текущими повседневными методами охраны правопорядка. Это включает в себя то, что ожидается от сотрудников с точки зрения обязанностей и персонала, обучения и других ресурсов, выделенных LOPD. Так же были получены отзывы как от самого LOPD, так и от общины об отсутствии информирования со стороны департамента полиции. Участники фокус-группы LOPD выразили обеспокоенность по поводу недостаточного присутствия в социальных сетях как эффективного средства для департамента делиться своими историями.

Девиз LOPD «несерьезных вызовов не бывает» поднимался во многих фокус-группах. Восприятие в общине было разным: некоторые участники фокус-группы считали, что некоторые вызовы очень несерьезны, в то время как другие участники считали этот девиз подходящим подходом к охране правопорядка.

### **Рекомендации по коммуникации и отчетности LOPD**

- 1) Не реже одного раза в год предоставлять Совету отчет, который включает:
  - Данные о применении силы
  - Данные STOP
  - Уровень преступности и тенденции

- Жалобы
  - Демография департамента
  - Изменения в принципах, методах работы или законах
- 2) Разработать и выполнить план коммуникации, который:
- Интегрирован в план коммуникаций Городской администрации.
  - Повышает осведомленность общины о методах работы, вакансиях и деятельности департамента.
  - Делится информацией о преступности в Лейк-Освего
  - Делится историями о положительных результатах

Хотя LOPD регулярно использует социальные сети, официального плана обмена информацией, касающегося практики охраны правопорядка и взаимодействия с общиной, не существует. В департаменте должны проводиться постоянные обсуждения для определения лучших методов работы с целью информирования и просвещения общественности через социальные сети и другие платформы.

**Пример реализации темы I:** Проводить в общине обсуждения ожиданий относительно различных мер реагирования правоохранительных органов на вызовы.

Тема II: Возможности взаимодействия между членами общины и департаментом полиции

Был ряд комментариев, выражающих желание общины познакомиться с сотрудниками как с людьми и членами общины. Сотрудники полиции также хотели бы иметь больше возможностей и несколько способов поговорить и пообщаться с членами общины.

**Рекомендации по вовлечению LOPD в общину**

- 1) Дальнейшее развитие мероприятий по вовлечению в общину путем:
  - Пересмотр существующих мероприятий, спонсируемых LOPD, для определения возможностей взаимодействия с различными членами общины
  - Продолжение активного поиска партнерских отношений общины с местными предприятиями и общественными организациями
- 2) Составление плана взаимодействия с общественностью с учетом культурных особенностей для команды руководителей LOPD

**Пример реализации темы II:** Изучите возможность использования альтернативной униформы на мероприятиях с общественностью.

Тема III: Обучение и развитие LOPD

Были сделаны три основных наблюдения, связанных с обучением и развитием. Во-первых, участники фокус-группы полиции заявили, что тренинги по предвзятости были актуальными и интересными, но не обязательно привели к изменениям в методах или

принципах работы, поскольку сотрудники сообщили, что уже взаимодействуют с общиной таким образом, чтобы не закрепить предвзятость.

Во-вторых, женщины-сотрудницы LOPD отметили, что их коллеги-мужчины воспринимали их как менее компетентных или менее уверенных в себе. Сотрудники выразили желание провести расширенный тренинг по осознанию предвзятости и семинары по гендерной микроагрессии с целью повышения осведомленности и понимания роли и опыта работы женщин в правоохранительных органах.

Наконец, в ходе опросов и фокус-групп члены общины обсудили необходимость различных мер реагирования правоохранительных органов на вызовы, связанные с молодежью и нарушениями психического здоровья.

### **Рекомендации по обучению сотрудников и развитию LOPD**

Городская администрация взяла на себя инициативу в расовой проблематике в ходе диалога по вопросам охраны правопорядка в общине, стремясь получить мнения всех, кто живет, работает и отдыхает в Лейк-Освего, особенно людей из недостаточно представленных в расовом отношении групп. Сквозь этот объектив необходимо было определить, каким образом системный расизм влияет на работу полиции в Лейк-Освего. Представители цветного населения общины предоставили ценные отзывы о том, каким образом лучше взаимодействовать с VIPOC, в то время как внутренние фокус-группы LOPD подчеркнули необходимость постоянного профессионального развития и постоянной поддержки на рабочем месте для женщин-сотрудниц.

LOPD должен использовать комплексный и многоуровневый подход, который способствует гендерному равенству в департаменте. Большинство должностей сотрудников полиции в США занимают мужчины. В штате Орегон 11% сотрудников — женщины, [согласно отчету Федерального бюро расследований за 2018 год](#); 13% кадровых сотрудников в Лейк-Освего — женщины. Интегрируя гендерное равенство в прием на работу и продвижение по службе, обучение, внутренние методы работы и обсуждения в департаменте, LOPD сможет:

- Продолжить изучение того, как гендерные предубеждения, имеющее место в американских правоохранительных структурах, влияют на работу департамента
- Поддержать сдвиг в культуре, необходимый для создания безопасной среды для всех работников
- Привлечь разных кандидатов
- Лучше отразить демографию общины Лейк-Освего

Подходы, применяемые для обеспечения гендерного равенства, должны охватывать и небинарных людей.

Приведенные ниже рекомендации помогут LOPD: 1) выявлять препятствия на пути приема на работу, удержания и продвижения женщин и сотрудников VIPOC и 2) обеспечивать разнообразные меры реагирования на вызовы.

#### Прием на работу и продвижение по службе

- 1) Обновить методы приема на работу, чтобы сделать их более гибкими и адаптируемыми для приема на работу разных кандидатов
- 2) Развивать стратегии удержания для недостаточно представленных групп, уже работающих в LOPD
- 3) Анализировать данные о приеме на работу, чтобы выработать стратегии по увеличению этнокультурного разнообразия пула соискателей
- 4) Изучать текущую практику развития большего этнокультурного разнообразия (женщины и VIPOC) для продвижения по служебной лестнице

#### Обучение

- 1) Включить темы этнокультурного разнообразия, равенства и инклюзивности (DEI) в обязательную программу обучения, которая включает:
  - Соблюдение минимального количества часов в год
  - Использование практических упражнений и конкретных примеров для демонстрации интеграции знаний о ролях, методах работы, обязанностях и процедурах
  - Оценку эффективности и значимости текущего обучения
  - Обновление текущего обучения с точки зрения его актуальности
  - Постоянное обучение, поддерживающее практику диспетчерского опроса обращающихся, чтобы не допускать применение правоохранительных мер реагирования на законное поведение

#### Методы работы

- 1) Предоставлять контекстные ответы, подходящие для различных вызовов, используя персонал, который:
  - Не является кадровым
  - Прошел поведенческое/психологическое обучение
  - Специально обучен для работы с молодежью
- 2) Использует портативные видеокамеры

**Пример реализации темы III:** Предложить обучение, основанное на осознании культурных различий, включающее расовый контекст и историю VIPOC, а также его влияние на текущие принципы, методы и протоколы работы правоохранительных органов.

#### Тема IV: Вовлеченность общины и предвзятость общины

Информационная работа была намеренно сосредоточена на опыте взаимодействия и работы с LOPD. Как внутренние фокус-группы, так и фокус-группы общины отметили, что многие вызовы и ситуации взаимодействия, связанные с расовой дискриминацией, исходили от членов общины Лейк-Освего, вопреки данным, свидетельствующим об отрицательных стереотипных убеждениях в отношении сотрудников полиции Лейк-Освего. Хотя для сотрудников полиции Лейк-Освего рекомендуется постоянное обучение в связи с неявной предвзятостью, вся община выиграет от более активного диалога с общественностью о неявной предвзятости.

Координаторы поддерживают нижеизложенные рекомендации, относящиеся к должности менеджера Программы по обеспечению равенства, как описано в рекомендациях Оперативной рабочей группы по вопросам этнокультурного разнообразия, равенства и инклюзивности Лейк-Освего. Обязанности на этой должности обеспечивают основу, необходимую для достижения прогресса как LOPD, так и Городской администрации в целом в их усилиях стать еще более инклюзивными и доброжелательными.

- 1) Продолжать реализовать на практике Рекомендации Рабочей группы DEI сквозь объектов правоохранительных органов.
  - Установить отношения с существующими общественными организациями, которые ориентированы на женщин, VIPOC, людей с ограниченными возможностями, ветеранов и ЛГБТК+, которые будут:
    - Предоставлять Городскому совету, мэру, городскому управляющему, LOPD и другим заинтересованным сторонам отзывы и информацию об общем видении DEI в Лейк-Освего
    - Создавать для представителей цветного населения общины и других маргинализованных групп возможности участия в процессах принятия решений, влияющих на службы Городской администрации
    - Быть источником информации для менеджера Программы по обеспечению равенства и Консультативного совета DEI
  - Разрабатывать стратегии для постоянного диалога с общиной
  - Налаживать партнерские отношения с предприятиями и организациями, которые связывают Городскую администрацию с недостаточно представленными группами и общинами
  - Разрабатывать стратегии приема на работу и удержания для увеличения многообразия персонала Городской администрации
  - Обеспечивать постоянный и непрерывный обмен сообщениями о DEI внутри и за пределы общины
  - Делиться достижениями, областями улучшения и передовой практикой, связанной со стратегиями, относящимися к DEI, в департаментах Городской администрации

- Разрабатывать комплексную программу обучения и развития, которая поддерживает реализацию стратегий DEI

**Пример реализации темы IV:** Сотрудничество между Городским советом и партнерами по общине с целью проведения дискуссий о предвзятости и ее влиянии на Лейк-Освего.

**Следующие шаги**

После получения отзывов от Совета на заседании 28 сентября предлагаемые рекомендации будут следующими:

- Представлены общественности для отзывов в октябре
- Изменены на основе материалов, полученных на итоговом мероприятии общины
- Представлены Совету снова на утверждение

После доработки рекомендаций персонал создаст план действий по их реализации, в котором будут указаны временные рамки и финансовые последствия.