



보고하기

조직과 지역사회를 개입시키는 방법



보고는 직장 및 지역사회 폭력을 예방하는 데 **매우 중요**합니다. 알려지지 않은 위협은 관리할 수 없습니다.



우려되는 행위 또는 악화되는 사건을 보고하는 행위는 자신과 타인들을 잠재적으로 폭력적인 상황으로부터 보호하는 데 필수적인 역할을 합니다:

임박했거나 실제적 위협의 경우 적절한 조치를 위하여 최초 대응자에게 알리기

잠재적으로 진화하는 위협을 평가하고 관리할 수 있도록 조직을 개입시키기

보고할 때 목표는 폭력을 예방하고 우려가 되는 사람이 도움을 받도록 하는 것입니다. 보고의 목적은 징벌을 가하거나, 곤경에 처하게 하거나, 감옥에 보내거나, 해고 시키거나, 명예를 손상시키기 위한 것이 아닙니다. 보고 후 개입은 누군가가 실수를 하거나 폭력적인 발상에 따라 행동하는 것을 저지시키거나 중단시킬 수 있습니다.

보고에는 두 가지 유형이 있습니다:

9-1-1로 전화

조직내 보고

즉각적 위협의 경우

진화하는 위협에 대한 평가 및 관리를 위하여

- 두 경우 모두 - 보고하기 전에 당신의 개인 안전을 확인한다

9-1-1로 전화

우려 대상자 당시 또는 타인을 직접 위협하고 있거나, 무기를 갖고 있거나, 폭력의 위협이 임박했다고 생각되면 안전한 장소로 이동하여 **9-1-1**로 전화하십시오.

9-1-1 전화를 받는 사람은 적절한 대응을 제공하기 위해 구체적인 정보가 필요합니다:



- 당신의 이름
- 사건의 위치
- 우려 대상자의 위치
- 당신의 정확한 위치
- 상황 설명
- 사건이 현재 진행 중인지?
- 우려 대상자의 인상 착의
- 무기의 종류와 수(해당 경우)
- 잠재적 희생자들의 수

이 문서는 임박한 폭력과 관련된 활동 및 행동에 대해 설명합니다. 이러한 활동들 중 일부는 우려되지만 헌법에 따라 보호될 수 있으며, 해당 행동이 잠재적 폭력 위협을 나타낸다는 합리적인 결론을 뒷받침하는 충분한 사실이 있는 경우에만 보고되어야 합니다. 보호되는 활동만을 기반으로 하거나 인종, 종교, 성별, 성적 취향, 연령, 장애 또는 이러한 요소의 조합만을 기반으로 보고하지 마십시오. 또한 이러한 요소들을 기반으로 중요한 인프라 소유자들 및 그들의 시설들이 또한 목표가 될 수도 있습니다.



조직내 보고

보고는 두려운 행동일 수 있습니다.

어떤 사람들은 관여하면 부정적인 결과가 생길까 두려워합니다. 어떤 사람들은 혹시 잘못 알고 보고했다가 누군가에게 피해를 입히지 않을까 우려합니다. 이러한 문제를 완화하기 위해 조직은 책임을 공유하는 문화를 통해 보고를 장려하는 제도를 만들어야 하며, 보고는 기밀이 유지되며 보고를 함으로써 자신과 우려 대상자를 도울 수 있음을 이해해야 합니다.

보고할 때 포함되어야 할 정보:

- 우려되는 행위, 언급 또는 인지된 위협의 구체적인 성격과 그 내용.
- 누가 또는 무엇이 의도한 목표물인가?
- 우려 대상자는 심각한 스트레스를 받고 있는가?
- 위협이라고 인식되는 구체적인 말이나 행동.
 - 우려 대상자가 어떤 행동 계획을 표현했는가?
 - 그 계획이란 것이 앞뒤가 맞는가?
 - 계획이 현실적이고 구체적인가?
 - 우려 대상자는 계획을 수행할 수단, 지식 및 능력을 갖추고 있는가?
 - 우려 대상자는 이전에 폭력적인 행동을 한 적이 있는가?
 - 생각 또는 계획을 더욱 구체화
 - 목표물에 접근, 방문, 또는 목표물을 추적하기
 - 보안 또는 보호 조치를 우회하려는 시도
- 그 사람의 배경.
 - 우려 대상자의 행동이 우려되는 말과 일치하는가?
 - 우려 대상자를 아는 사람들은 그가 부적절한 발상에 따라 행동하지 않을까 걱정하고 있는가?
 - 사건에 기여했을 수 있는 개인적 또는 업무상 스트레스 요인이 있는가?
 - 우려 대상자의 삶 또는 환경에 폭력 행위의 가능성을 높이거나 낮출 수 있는 요인이 있는가?
 - 우려 대상자는 동료, 상사, 경영진 또는 리더십과 관련된 알려진 문제들이 있는가?
 - 약물 남용, 정신 질환 또는 우울증의 증거가 있는가?
 - 우려 대상자가 절박감 또는 절망을 겪고 있다는 증거가 있는가?

이러한 질문들에 대한 답변은 다분야 위협 관리 팀의 위협 평가에 기여할 수 있으며, 어떤 사람이 악의적인 행동을 할 가능성이 있는지 증거를 제공해야 합니다.



도움 링크

인사말의 힘:

cisa.gov/employee-vigilance-power-hello

CISA 내부자 위협 완화 지침:

cisa.gov/insider-threat-mitigation-resources

 cisa.gov

 Central@cisa.gov



이 단계적 완화 기술은 고려할 만한 선택입니다. 이문서는 정책을 시행하거나 행동을 지시하기 위한 것이 아닙니다.