

MEMORANDUM DEL ACUERDO

El presente acuerdo entre el Equipo de la Unidad Mediadora de la Comunidad y el Departamento de la Policía de Minneapolis se suscribe a los ____ días del mes de diciembre de 2003

PREAMBULO

La Unidad de Mediación de la Comunidad y el Departamento de la Policía de Minneapolis llegan a este acuerdo el cual está dedicado a la protección de la seguridad y la salvaguardia de los derechos humanos, de los derechos civiles y de los derechos de todos los residentes de Minneapolis sin importar su raza, etnia, nacionalidad de origen, religión, idioma, condición migratoria, género, orientación sexual, estado de salud mental, edad, condición económica o su por condición de discapacidad.

Nosotros condenamos la cultura de brutalidad y violencia donde quiera que ésta exista, si la encontramos en la sociedad la combatiremos; si la encontramos en el departamento de la policía, la combatiremos. También condenamos el racismo institucionalizado dondequiera que éste exista, donde quiera que este se encuentre en la sociedad lo combatiremos, si se encuentra en el departamento de la policía lo combatiremos.

Estamos de acuerdo en trabajar juntos para proteger la vida, la dignidad la salud y la seguridad de todos los residentes de Minneapolis; para continuar con éste diálogo para mejorar las practicas policíacas; para que exista la seguridad de que las violaciones a los derechos de los residentes que cometen los agentes de la policía se resuelvan justamente; para que se mejore el nivel de profesionalismo, el adiestramiento y la diversidad racial y de género dentro de todos los niveles del Departamento de la Policía de Minneapolis y para que se mejoren las relaciones entre nuestras comunidades y sus departamentos de policía y con la Municipalidad de Minneapolis.

Los agentes de la policía han jurado proteger la ley y actuar sin importar la raza, si éste factor les motiva a ejercer su labor policíaca, esto es una preocupación vital para la comunidad y para el departamento. La información contenida en el Estudio Sobre el “Perfil Racial en Minnesota” que fue publicado por el Consejo Sobre el Crimen y la Justicia pone énfasis en ésta preocupación y en la necesidad de más análisis. A los agentes de la policía se les confía una gran autoridad y son responsables de su compromiso para servir al público. Los agentes del DPM deben proyectar profesionalismo y tienen la responsabilidad de excelencia de su servicio a todos los miembros del público. Todos aquellos agentes que cumplen con estos estándares de excelencia merecen el respeto de la

comunidad a la que ellos sirven.

La Mediadora Federal Patricia Glenn se reunió con ambas partes para facilitar la reforma e intercambio de información y puntos de vista y para la elaboración de un acuerdo al que ambas partes lleguen para avanzar en sus metas para mejorar la calidad de vida en Minneapolis. Con dicho acuerdo ellos esperan que sea el principio de un diálogo nuevo y más productivo entre la Municipalidad de Minneapolis, el Departamento de la Policía de Minneapolis y los residentes de la ciudad, sobre los asuntos relacionados con el trabajo de la policía.

Los líderes de la comunidad y de la policía hemos escogido este momento para comunicarnos el uno con el otro pero esto no es el final de todos nuestros problemas, tampoco es el final del sentimiento de ira y la frustración; es el principio —la oportunidad para construir el puente del entendimiento entre la policía y la comunidad, el cual puede mejorar el cumplimiento de la ley, la seguridad del público y la cooperación de la comunidad con la fuerza pública y finalmente esto mejorará la calidad de vida de todos en la ciudad.

El siguiente acuerdo deberá observarse como el primer paso para la resolución de las quejas que han existido por largo tiempo en las comunidades, es el principio del mejoramiento de los métodos policíacos a los que se refiere este acuerdo, es el primer paso para un diálogo continuo que puede llevar a promover el mejoramiento de la labor de la policía, la seguridad pública y la seguridad y profesionalismo de nuestro departamento de la policía; por lo que ambas partes llegan al siguiente:

ACUERDO

POR CONSIGUIENTE POR ESTE MEDIO SE ACUERDA LO SIGUIENTE:

Sección 1. El Uso de la fuerza. El DPM (El Departamento de la Policía de Minneapolis) reconoce que el uso de la fuerza por parte de sus agentes es una preocupación para los residentes de Minneapolis y que mucha gente de color como los afro americanos, las mujeres, los indígenas americanos, miembros de la comunidad GLBT (homosexuales, lesbianas, bisexuales y Transexuales) y los miembros de la comunidad con problemas de salud mental, se sienten particularmente vulnerables al uso de la fuerza por parte de los agentes de la policía. EL DPM reconoce el papel vital de la educación, del adiestramiento, así como el de la disciplina en la resolución de estas inquietudes; por lo consiguiente las partes acuerdan las siguientes medidas sobre el uso de la fuerza por parte de los agentes del DPM.

1.1 *Justificación del Uso de la Fuerza.* Los estándares para establecer cuándo se justifica el uso de la fuerza se encuentran contemplados en los Estatutos de Minnesota y en la jurisprudencia. El DPM acuerda que el temor que se basa solamente en la raza o la etnia de una persona no es nunca una base razonable para justificar el uso de la fuerza.

14.1 *Directrices para el Uso de la Fuerza..*

14.1.1 *Normativa del Uso de la Fuerza.* Los Estatutos ordenan que el departamento no puede tener normas para hacer uso de la fuerza que son más restrictivas que las leyes estatales. Este requisito legal rige las medidas del uso de la fuerza por parte del DPM, la cual tiene su base en los estatutos del estado y en las leyes federales aplicables.

14.1.2 *Requisito de Informe.* El DPM acuerda que mantendrá las normas en las que se ordena que cada vez que un agente hace uso de la fuerza, éste deberá rendir un informe. De conformidad con la normativa, el uso de fuerza sujeto a informe se define como aquel contacto que resultare el uso de la fuerza con:

15 Un arma, vehículos, aparatos no letales, golpes o ataques.

16 El contacto físico que resultare en lesiones o supuestas lesiones, entre las que se incluyen los arrestos o bien los hechos en los que no se hubiere hecho el arresto.

Todos aquellos agentes que participaren en hechos en los que hubo uso de la fuerza están obligados a hacer un informe completo. Además del cumplimiento del requisito del informe por escrito; las normas ordenan que los agentes que hicieron uso de la fuerza deberán informarle inmediatamente sobre el hecho al superior de turno; asimismo ordenan que dicho supervisor debe hacer una revisión de los hechos para los efectos del cumplimiento de los estatutos y con los procedimientos y normativas del DPM.

16.1.1 *La Llave de Sofocación.* DPM acuerda que el uso de la llave de sofocación constituye fuerza mortal. El DPM mantendrá sus normas que prohíben el uso de la llave de sofocación con excepción de aquellas circunstancias en las que esté autorizado el uso de la fuerza mortal en situaciones esencialmente de vida o muerte.

- 14.1 *Cumplimiento de las Normas Sobre el Uso de la Fuerza.*
- 14.1.1 *Consecuencias de su infracción.* El agente que no cumpliera con la normativa del manual del DPM, incluyendo específicamente las normas sobre el uso de la fuerza arriba mencionadas, está sujeto a disciplina.
- 14.1.2 *Investigación y Revisión del Uso de Fuerza Mortal.* Cada situación en la que un agente del DPM utilizare fuerza mortal se investigará, para que se decida si el uso de la fuerza mortal fue justificado de conformidad con la ley estatal. El DPM también revisará cada situación para los efectos del cumplimiento de la normativa y del adiestramiento.
- 14.2 *Armas Menos Letales .* El DPM se asegurará de que todos los precintos policíacos cuenten con una cantidad suficiente de armas menos letales y con el personal adiestrado para su uso. A la fecha el DPM continuará proporcionando a cada precinto por lo menos tres lanzadores múltiples de 40 milímetros y con los *TEASERS* para el Equipo de Intervención en Casos de Crisis de aquí en adelante identificado como EICC. El DPM continuará con la investigación y evaluación de armas menos letales más modernas para uso del personal del orden público. Cuando así corresponda el DPM actualizará y mejorará su arsenal de armas menos letales.
- 14.3 *Restricción de Personas Combativas.* En algunas ocasiones restringirles las manos a las personas combativas es insuficiente para prevenir que se causen daño a sí mismas o a otros.
- 14.3.1 *Técnica de Restricción Máxima.(TRM)* Es aquella en con la que se usa una cuerda alrededor de las muñecas que va por el frente del sujeto combativo, baja alrededor de los pies y va hacia el cinturón o hacia la cuerda alrededor de su cintura. La TRM no posa riesgo de impedirle a la persona respirar aún cuando se encuentre sentada erguida dentro del vehículo. Por consiguiente si a un sujeto se le ha restringido con la TRM podrá trasportársele en la radiopatrulla. El DPM dejará de utilizar la práctica del uso de grilletes flexibles a los sujetos para administrarles la técnica de restricción máxima a menos que no haya otra opción en situaciones de arrestos masivos. El DPM pondrá a disposición de cada agente el equipo de restricción apropiado.
- 14.3.2 *Maniota.* La técnica de restricción *maniota* es aquella en la que las manos y los pies del sujeto están amarradas hacia atrás de la espalda. La técnica *Maniota* podrá utilizarse únicamente si no hay otro medio de restricción eficaz; cada vez que se use la técnica *maniota*, deberá llamarse al supervisor al lugar de los hechos. Al sujeto al que se le restrinja con la técnica *Maniota* únicamente podrá trasportársele en ambulancia.

- 14.4 *Prohibición de Transportación en la patrulla de Sabuesos K-9.* El DPM no transportará o detendrá a las personas en la patrulla de sabuesos K-9.

Sección 2. Las relaciones entre la Policía y la Comunidad. Una de las metas esenciales del proceso de mediación es el mejoramiento de las relaciones entre el DPM y la comunidad en general. Como sucede en cualquier circunstancia en la que existe una relación, todas las partes están obligadas a trabajar en conjunto para mejorar la comunicación, la confianza y el respeto dentro de la relación. Las partes de este Acuerdo han identificado los siguientes elementos que son necesarios para mejorar la relación entre el DPM y la comunidad.

- 14.1 *La creación del Consejo de Relaciones entre la Policía y la Comunidad* (“CRPC”). Las partes por este medio acuerdan la creación del Consejo de Relaciones ente la Policía y la Comunidad el que deberá estar integrado con 30 miembros, de los cuales 18 deberán ser seleccionados por el Equipo de la Unidad de Mediación de la Comunidad (EUMC), los 12 puestos restantes estarán integrados por el jefe de la policía quien nombrará a 11 miembros de su personal; podrán incluirse Observadores pero no se limitarán solo a la oficina de la Alcalde, el Consejo Municipal y el Departamento de Derechos Civiles de Minneapolis.
- 14.1 *Responsabilidades del CRPC.* Las responsabilidades del CRPC incluirán pero no se limitarán a las siguientes:
- 14.1.1 Supervisará y velará por el cumplimiento del presente acuerdo de mediación.
- 14.1.2 Periódicamente emitirá informes sobre el progreso del cumplimiento del presente acuerdo de mediación;
- 14.1.3 Le proporcionará la información a la comunidad sobre las áreas de interés público que estén relacionadas con el presente acuerdo de mediación.
- 14.1.4 Revisará este acuerdo de mediación con el sucesor del Jefe Robert Olson y trabajará con el Nuevo jefe para implementar el Acuerdo.
- 14.1.5 Facilitará el foro de comunicación constante entre el DPM y la comunidad sobre los asuntos de seguridad pública y la fe y la confianza del público en el DPM.
- 4.1.6 Administrará los rubros del presupuesto que estén relacionados con el presente acuerdo de mediación.

14.1.7 Establecerá las reglas de operación y funcionamiento del CRPC pero no se limitará a las siguientes: a los términos de los miembros representantes del CRPC, los criterios de membresía y sus impedimentos, al procedimiento para llenar vacantes, así como la elaboración del calendario de sesiones del CRPC.

14.1.8 Trabajará con El DPM y la comunidad después de que ocurren hechos críticos, hechos emergentes, hechos prominentes de alegatos de mala conducta de la policía, disturbios públicos así como otros acontecimientos específicos que tengan impacto negativo en las relaciones entre el DPM y la comunidad. Asimismo desarrollará un protocolo para responder a tales hechos, el cual podrá iniciarse haciendo una llamada a cualquiera de los miembros del PCRC.

14.1.9 Facilitará el diálogo continuo sobre la raza, la etnia y otros aspectos de la diversidad;

14.1.10 Creará y dirigirá foros de la comunidad en los cuales tanto el DPM y el EUMC podrán presentar informes.

14.1.11 Entablará y mantendrá una relación eficaz entre el DPM y la comunidad para asuntos tales como el reclutamiento, medidas y procedimientos y la comunicación con la comunidad.

14.1.12 Elaborará un protocolo de comunicación con los enlaces de los medios de comunicación en relación con el trabajo y las deliberaciones del CRPC, sobre hechos críticos, casos prominentes de alegatos de mala conducta policíaca y otros temas que el CRPC llegare a identificar.

14.1.13 Auspiciará periódicamente foros públicos en relación con el uso de la fuerza mortal por parte de los agentes de la policía, con el objetivo de revisar las conclusiones de la investigación y para responder a las preguntas e inquietud del público sobre hechos específicos; y

14.1.14 Cumplirá con otras funciones que en cualquier momento las partes puedan acordar mutuamente.

14.1 Responsabilidades del DPM ante el CRPC.

14.1.1 El DPM preparará y compartirá ampliamente con los líderes de la comunidad sus estrategias de reclutamiento y su presupuesto.

14.1.2 El DPM obtendrá los fondos necesarios para llevar a cabo sus objetivos y estrategias y recibirá las recomendaciones que le presente el CRPC sobre los gastos que se lleven a cabo con dichos fondos

14.1.3 El DPM le proporcionará apoyo administrativo al CRPC.

14.2 Responsabilidades de la comunidad hacia el CRPC. Los representantes de la comunidad que funjan como tales en el CRPC deberán:

- 14.2.1* Trabajará con las organizaciones de las comunidades y con los líderes de la comunidad para la búsqueda del apoyo y participación de sus miembros en los programas de prevención del crimen del DPM.
- 14.2.2* Trabajará con las organizaciones de la comunidad y con los líderes de la comunidad para incentivar a los miembros de las comunidades a que cooperen con las investigaciones en trámite.
- 14.2.3* Incentivará a las organizaciones de la comunidad y a los líderes de éstas para que trabajen con el DPM en la revisión de las lesiones que sufren los agentes de la policía en el ejercicio de sus funciones, asimismo para que conjuntamente exploren los esfuerzos para la reducción del acaecimiento de dichas lesiones.

14.3 La creación del Equipo de Coordinación de Relaciones con la Comunidad.

- 14.3.1* EL DPM deberá crear un Equipo de Coordinación de Relaciones con la Comunidad (ECRC), el cual deberá estar integrado con un grupo diverso de agentes de la policía que estén dedicados y que hubieren sido adiestrados en el fortalecimiento de las relaciones entre el DPM y la comunidad.
- 14.3.2* El objetivo primordial del Equipo CRC es que deberá trabajar con las organizaciones de la comunidad, con los líderes y dentro del propio Departamento para la edificación de relaciones de mutuo beneficio para todas las partes en vez de buscar la detención o investigación de la actividad criminal.
- 14.3.3* Las obligaciones específicas del Equipo CRC deberá ser determinadas por el DPM conjuntamente con el CRPC.
- 14.3.4* El coordinador del Equipo CRC le informará directamente el Director del DPM.
- 14.3.5** *La creación del puesto del Policía de Enlace con la Comunidad.*
El Equipo CRC determinará las obligaciones de ciertos miembros del personal dentro de cada precinto al que le llamará el “Policía de Enlace con la Comunidad” y con la ayuda del CRPC definirá sus obligaciones.

Sección 3. Problemas de Salud Mental.

14.1 *El contacto entre los agentes de la policía y las personas con Problemas de Salud Mental o de Retraso Mental o Discapacidad Física.* El DPM reconoce que la manera en la que los agentes de la policía tienen contacto con personas que tienen problemas de salud mental o de Retraso Mental o Discapacidad Física, impacta críticamente no sólo al sujeto con el que ha tenido el contacto sino que también las relaciones entre el DPM y la comunidad en general, por consiguiente el DPM acuerda los siguientes términos:

14.1.1 *Las Mejores Prácticas.* El DPM acuerda continuar la evaluación y actualización de su Equipo de Intervención en casos de Crisis para incorporar las mejores prácticas aceptadas nacionalmente.

14.1.2 *El Personal:* El DPM acuerda mantener brigadas con agentes entrenados para integrar el Equipo de Intervención en Casos de Crisis, para que por lo menos que haya un mínimo de un agente del EICC por turno en cada precinto para que exista la seguridad de que un agente del EICC estará disponible para responder en cualquier lugar de la ciudad todo el tiempo.

14.1.3 *La Diversidad del EICC.* El DPM reclutará activamente e incentivará a que más agentes del género femenino, agentes de color y agentes indígenas americanos se integren dentro de las filas del Equipo de Intervención en Casos de Crisis (“EICC”) para lograr y mantener paridad con la diversidad de la ciudad.

14.2 *Agentes Sicológicamente Capaces para Desempeñar su Puesto.* El DPM y sus empleados saben que el desempeño de sus funciones intrínsecamente requiere gran esfuerzo y algunas veces esas obligaciones las cumplen bajo condiciones peligrosas y o en ambientes bajo estrés. Por lo tanto es importante que el Departamento tanto por la seguridad de sus empleados como por la del público se asegure de que todo el personal que presta servicio se encuentre en buena salud psicológica y emocional para el desempeño de sus puestos. El DPM tendrá la práctica en la que el agente está obligado a seleccionar de una lista diversa de por lo menos tres psicólogos competentes para que se someta a un examen sobre su capacidad psicológica para desempeñar su puesto de conformidad con las siguientes estipulaciones:

14.2.1 El Departamento podrá obligar al empleado a que se someta al examen si ocurrieren las circunstancias abajo descritas:

14.2.1.1 Si existiere sospecha razonable para creer que puede ser que el empleado no está psicológica o emocionalmente capaz para cumplir con las funciones

inherentes al puesto para el cual fue asignado. Dicha sospecha razonable debe basarse por lo menos en las observaciones de dos supervisores o compañeros de trabajo que tengan conocimiento directo o bien en información confiable que se le hubiere proporcionado al supervisor en la conste que el empleado ha estado exhibiendo un comportamiento que demuestra razonablemente que puede estar pasando por un estado mental o emocional y que el mismo:

14.2.1.1.1 Le impide al empleado desempeñar sus obligaciones eficazmente; y

14.2.1.1.2 Que probablemente no va a sanar o no tendrá remedio sin tratamiento o sin la intervención de un profesional.

14.2.1.2 Cuando el empleado ha participado en un incidente crítico en el que hay un potencial de que el trauma físico o psicológico que le causó es grave.

14.2.1.3. Cuando el/la empleado(a) afirma que no se encuentra con la capacidad física o psicológica para cumplir con sus obligaciones.

14.2.1.4 Cuando el médico del Departamento u otro profesional de la medicina que está autorizado tuviere base razonable para ordenar que se practique la evaluación psicológica.

14.2.2 *Procedimientos para Evaluar al empleado que exhibe comportamiento que crea la sospecha de que tiene un impedimento de salud que afecta su capacidad para el desempeño de su puesto..*

14.2.2.1 *Primer Paso.* El supervisor inmediato superior deberá entrevistar personalmente al empleado con el objeto de determinar si existe el problema o no, y si fuese así, si son necesarias otras medidas. Durante la entrevista deberá dársele al empleado la oportunidad de explicar su comportamiento o las circunstancias que dieron origen al motivo de preocupación y después de entrevistarle el supervisor deberá: ya sea concluir que la preocupación es infundada, que no afecta la capacidad de el/la empleado(a) para cumplir con sus obligaciones eficazmente; o que por su naturaleza ésta puede remediarse sin la intervención de un médico u otro profesional de la medicina autorizado, o bien aconsejarle al empleado sobre la situación e informarle sobre la intención del supervisor de supervisar el desempeño de sus obligaciones con las expectativas de observar progreso o bien podrá recomendarle al Subjefe correspondiente que el empleado debe hacerse un examen para evaluar su capacidad psicológica para el cumplimiento de sus obligaciones.

A excepción de aquellas circunstancias en las que el supervisor concluyere que la preocupación es infundada, el supervisor deberá incentivar al empleado a que se comunique con el Programa de Ayuda para los Empleados (PAE); el *Primer Paso* no es obligatorio en aquellas situaciones en las que existiere peligro inminente para el agente, para otros o cuando ocurrieren incidentes críticos.

14.2.2.2 *Segundo Paso.* Cuando el supervisor le recomiende al Subjefe correspondiente que al empleado deberá hacersele un examen para evaluarlo, el supervisor deberá preparar un informe por escrito en el cual expone los hechos específicos con los cuales hay bases razonables para la orden de que le envíe a un examen para establecer si se encuentra psicológicamente capaz para ejercer su puesto, en el mismo se incluirá el impacto específico sobre la capacidad del empleado(a) para el cumplimiento de sus obligaciones eficazmente.

14.2.2.3 *Tercer Paso.* Una vez recibido el informe por escrito del supervisor, el Subjefe correspondiente evaluará el caso y deberá:

Decidir que la preocupación es infundada, que no es un impedimento de la capacidad del empleado(a) para que cumpla con sus obligaciones eficazmente; o que por su naturaleza puede remediarse sin la intervención de médico u otro profesional de la medicina autorizado o bien;

Recomendar que el supervisor del empleado que supervise el ejercicio de sus obligaciones con la expectativa de ver su progreso o bien enviará al empleado con un profesional para le practique una evaluación para que se determine si esta psicológicamente capaz para cumplir con el desempeño de su puesto.

Sección 4. Diversificación del Personal de Trabajo.

14.1 *Declaración de Objetivos.* El DPM reafirma que es una institución comprometida con la oportunidad equitativa para la contratación del personal de trabajo diverso en todas las jerarquías. Por consiguiente el DPM no cometerá discriminación en contra de ninguna persona cuando se tome una decisión de contratación basándose en su raza, etnia, origen, lugar de nacimiento, género, religión, orientación sexual u otra razón no permitida. Con el intento de solucionar la disminución de solicitantes de las minorías y la falta de diversidad en el departamento, el DPM pondrá en operación el programa de reclutamiento activo y de retención y asimismo hará todo lo que esté de su parte para cumplir con sus metas de reclutamiento, contratación y promoción de las clases protegidas que se ha fijado, para incluir a las personas de color, africano americanos, indígena americanos, mujeres y personas con discapacidades. Además las partes mutuamente se esforzarán por luchar para el DPM para que sea un departamento que:

15 Valora la diversidad;

- 16 Que crea igualdad de oportunidades en la contratación en el avance de todas las personas y en todos los niveles de la organización;
- 17 Que crea un ambiente en el que todos los empleados se sienten bienvenidos y que se les valora;
- 18 Que puede trabajar eficazmente con la comunidad en la identificación y reclutamiento exitosos de candidatos con buenas cualidades policíacas con ahínco en aquellos candidatos que al presente no se encuentren representados en el Departamento; y
- 19 Que ocupe una de las primeras cinco categorías de diversidad en el ámbito nacional dentro de organizaciones policíacas del mismo tamaño, de conformidad con el estudio anual que realiza el Departamento de Justicia y el FBI.

19.1 *Desarrollo de Estrategias de Reclutamiento.*

19.1.1 Exposición de Objetivos. El DPM creará y mantendrá la estrategia de reclutamiento con el objetivo de mejorar la diversidad dentro del Departamento: de los empleados de todas las jerarquías, de los candidatos entrevistados para todas las jerarquías, y de todos aquellos con títulos de puestos cuya carrera va en camino de tener un puesto en el que será juramentado(a) o bien si es empleado(a) bajo clasificación o por nombramiento. En la creación de dicha estrategia el DPM revisará y tomarán en cuenta los logros exitosos alcanzados por el Jefe Doug Delton y de los miembros del Equipo de Reclutamiento Multicultural. El DPM incorporará aquellas estrategias que pueden duplicarse asimismo el DPM implementará los cambios en sus prácticas de contratación como está descrito en el Informe de Datos de Investigación de la Unidad de Control de Calidad del año 2002.

19.1.2 *Coordinador de Reclutamiento.* Del Departamento de Policía de Minneapolis asignará a un agente de jerarquía como Coordinador de Reclutamiento quien será responsable de implementar la estrategia oficial de reclutamiento del departamento y quien coordinará con el CRPC.

19.1.3 *Trabajo en Colaboración con la Comunidad.* Como parte de la estrategia oficial de reclutamiento el Departamento de Policía de Minneapolis y el CRPC crearán trabajos en colaboración con las Organizaciones que tienen su base en la comunidad, entre ellas se incluirá pero no estará limitado a las siguientes.

- 20 *Barbara Schneider Foundation*
- 21 *American Indian Movement, Peacemaker Center*
- 22 *A.W.M.I.N.*
- 23 *Southeast Asian Community Council*
- 24 *Chicanos Latinos Unidos en Servicios (C.L.U.E.S.)*
- 25 *The City, Inc.*
- 26 *Minneapolis American Indian Center, Metropolitan Urban Indian Directors*
- 27 *Minneapolis Urban League*
- 28 *Minnesota State Baptist Convention, Inc.*
- 29 *OutFront Minnesota*
- 30 *Somali American Friendship Association*
- 31 *Upper Midwest American Indian Center*
- 32 *Urban Coalition*
- 33 *University of Minnesota Student Legal Services*

33.1.1 *Ayuda del CRPC.* Al crear su estrategia de reclutamiento el DPM consultará con el Consejo de Relaciones entre la Policía y la comunidad (“CRPC”) para identificar las barreras potenciales al reclutamiento eficaz y para hacer un reconocimiento de aquellas organizaciones que tienen su base en la comunidad para iniciar trabajos en colaboración con el DPM para que le ayuden con el reclutamiento de miembros dentro de esas comunidades.

33.1.2 *Equipo de Reclutamiento Multicultural.* El DPM creará el Equipo de Reclutamiento Multicultural con el propósito de:

34 Que identifique los recursos potenciales por medio de los cuales el DPM pueda reclutar mujeres, personas de color, africano americanos, indígena americanos y personas de la comunidad HLBT;

35 Que reconozca las barreras a la contratación y los asensos de las mujeres, de las personas de color, indígena americanos y de la comunidad HLBT;

36 Que elabore recomendaciones para la eliminación de las barreras que se han identificado;

37 Que trabaje en nombre del DPM para poner en marcha las relaciones con las organizaciones de la comunidad que estén dispuestas a trabajar en colaboración con el Departamento en los intentos de reclutamiento

38 Que supervise la participación de la mujer, de las personas de color y de los indígena americanos en el programa de reclutamiento y e informe sobre sus conclusiones.

39 Y otras obligaciones de reclutamiento que se le asignaren oportunamente.

40 El CRPC continuamente identificará para el Equipo de Reclutamiento Multicultural a aquellas organizaciones que tienen su base en la comunidad para que trabajen en colaboración con el DPM para el reclutamiento de los miembros de dichas comunidades y también trabajará con dicho Equipo para crear y mantener el trabajo en colaboración.

El Equipo deberá estar dirigido por el Coordinador de Reclutamiento, el Equipo de Reclutamiento Multicultural preparará un informe anual de sus actividades al final de año fiscal con copia del mismo al CRPC. Dicho informe incluirá la descripción de su integración, su liderazgo, metas y objetivos, presupuesto y las actividades de dicho período.

40.1.1 *Grupos Orientados.* Al final del año fiscal el DPM convocará a los Grupos Orientados para solicitarle información a los miembros de la comunidad, a los agentes de color, a los indígenas americanos, africanos americanos, mujeres, a las personas de la comunidad de HLTB y a aquellos candidatos que hayan sido recién contratados para que cooperen con éste para perfeccionar su estrategia de reclutamiento.

40.1.2 *Revisión de la Estrategia con el CRPC.* El DPM revisará anualmente a finales del año fiscal con el CRPC su estrategia de reclutamiento para determinar su eficacia y para considerar si hay modificaciones a la estrategia que son necesarias o convenientes.

40.2 Diversificación del Grupo de Candidatos para Contratación Inicial.

40.2.1 Los delegados de la comunidad dentro del CRPC continuamente identificarán para el Equipo de Reclutamiento Multicultural a aquellas organizaciones que tienen su base en la comunidad que están dispuestas a trabajar conjuntamente con el Departamento, para reclutar personal en esas comunidades y trabajarán con el Equipo de Reclutamiento Multicultural para crear y mantener las alianzas.

40.2.2 Los delegados de la comunidad que integran el CRPC continuamente trabajarán e incentivarán a las organizaciones de las comunidades para que celebren reuniones que faciliten los esfuerzos de reclutamiento del DPM.

40.2.3 Los delegados de la comunidad dentro del CRPC identificarán continuamente y le darán aviso al Equipo de Reclutamiento Multicultural sobre las actividades de las organizaciones de las

comunidades a las que sería de beneficio que el Equipo asista para el logro de su objetivo de reclutamiento.

40.2.4 En apoyo a esos esfuerzos de reclutamiento, el DPM incentivará a todos sus agentes a que asistan a los acontecimientos de las organizaciones de las comunidades y dependiendo de la disponibilidad de personal, que se les permita a los agentes que estén de servicio que asistan a dichos acontecimientos.

40.2.5 *Exámenes Sicológicos.*

40.2.5.1 *La Administración de Pruebas Sicológicas.* El DPM desarrollará los criterios para la evaluación de los profesionales que utiliza el Departamento para practicar las pruebas sicológicas de los candidatos, dicha evaluación debe llevarse a cabo por lo menos cada otro año.

40.2.5.2 *Revisión del Procedimiento de la Practica de las pruebas.* El DPM y el CRPC revisarán y evaluarán el proceso de las pruebas sicológicas; tal evaluación deberá incluir la ampliación de la lista de los profesionales que las practican por medio de la creación de un panel diverso compuesto por tres psicólogos con los que contrata, asimismo qué implicaciones prácticas y legales surgirían al ofrecerle a los candidatos que tomen una segunda prueba seguido del examen inicial desfavorable.

40.2.6 *Revisión del Procedimiento de Contratación.* El DPM llevará a cabo una revisión exhaustiva de su procedimiento de contratación y preparará un informe de los hallazgos. En la evaluación se considerará cada paso del proceso y el efecto potencial de las diferencias culturales que podrían impedirle al candidato desenvolverse con éxito dentro del proceso; de conformidad con la Ley de Prácticas del Manejo de la Información del Gobierno del Estado de Minnesota en lo que fuere permitido, el departamento compartirá dicho informe con el CRPC.

40.3 *Diversificación en la Promoción y Nombramiento de puestos en las Jerarquías.*

40.3.1 *Identificación del Camino para el Avance en la Carrera.* EL DPM preparará y pondrá a disposición los materiales que describan los programas específicos de capacitación y las metas que deben alcanzarse que son importantes para seguir avanzando dentro de la carrera. El DPM identificará a los candidatos potenciales y

considerará a todos los solicitantes de todas las comunidades de color, los afro americanos, mujeres, indígena americanos, a los miembros de la comunidad HLTB, para todos los puestos de supervisión, de administración y de planificación; los que incluirán pero no estarán limitados a aquellos puestos que tengan la jerarquía de caporal, sargento, comandante UACE, Supervisor K-9, teniente, capitán, inspector, subjefe y otros puestos clave que sean creados. Dicha información deberá mantenerse de tal manera que los materiales sean fácilmente accesibles a todos aquellos miembros del personal del DPM que hubieren sido juramentados. El DPM le proporcionará copia de los materiales al CRPC.

40.3.2 *Preparación para la Sucesión Inclusiva.* El DPM creará y llevará a cabo el plan de sucesión formal para todos los puestos descritos arriba; supervisará la participación en el programa de los agentes del género femenino, agentes de color, indígena americanos y publicará el informe con las características demográficas del género y la raza de las personas que participan en el mismo.

40.3.3 *Informe.* El DPM reconoce que solamente por poner los materiales a disposición de conformidad con la Sección 4.4.1 puede que no tenga suficiente efecto en los puestos de supervisión, de administración y planificación de políticas, por lo tanto el DPM hará un seguimiento de la participación de sus empleados por su raza, género y de todas las clases protegidas, cuando la información demuestre que las agentes mujeres, los agentes de color e indígenas americanos no están suficientemente representados (sin suficiente representación como esta definido en el Título VII); el DPM reclutará e incentivará activamente la participación de dichas clases de empleados que no están lo suficientemente representados, asimismo publicará con copia al CRPC el reporte anual en que hará un resumen de la información obtenida y de los intentos del Departamento para la participación de las agentes mujeres, de los agentes de color, africano americanos e indígena americanos.

40.3.4 *Programa de Mentores.* El Departamento de Policía de Minneapolis creará e implementará un programa formal de mentores para todas las jerarquías. El DPM supervisará la participación de las agentes mujeres, de los agentes de color, e indígena americanos en el programa y publicará un informe en el que describirá las características demográficas del género y la raza de las personas que participan en el programa.

40.3.5 *Supervisión del Cumplimiento de las Obligaciones:* El DPM adoptará las recomendaciones al sistema de evaluación del cumplimiento de obligaciones de la Municipalidad de Minneapolis sobre el uso del proceso de evaluación del desempeño del trabajo, para identificar e incentivar a los candidatos potenciales para la promoción de los puestos y para proporcionarles consejo profesional sobre la carrera a aquellos empleados que manifiesten su interés en el avance de los puestos dentro de la organización.

40.3.6 *El Programa de Fomento del Liderazgo de la Municipalidad.* El DPM permitirá e incentivará la participación del Programa de Fomento del Liderazgo de la Municipalidad y supervisará la participación de la mujer, de las personas de color, los afro americanos e indígena americanos en dicho programa e informará sobre los hallazgos.

40.3.7 *Programa de Reembolso de la Matrícula de Inscripción.* El DPM explorará la creación de un programa de reembolso de la matrícula de inscripción para ayudar a todos los agentes que tengan interés en hacer estudios superiores que mejorarán sus posibilidades de promoción. El Departamento también supervisará la participación de todas las agentes mujeres, de los agentes de color, africano americanos y de los indígena americanos que se inscriban en el programa de reembolsos. Si la Municipalidad llegare a determinar que financieramente eso es posible, el DPM deberá reunirse y negociar con la Federación de Agentes de la Policía de Minneapolis (“La Federación”) sobre los términos y condiciones de dicho programa.

40.4 *Mejoramiento del Ambiente de Trabajo.* El DPM desea mantener un ambiente de trabajo en el que todos lo empleados están a gusto y sienten que tienen la oportunidad de subir de puesto.

40.4.1 El DPM con el consejo y en consulta con el CRPC preparará y encuestará a todos los empleados para saber qué percepción tienen del DPM con relación al ambiente de trabajo y específicamente su percepción sobre si todos los empleados tienen oportunidad justa de avanzar de puesto dentro del Departamento. Después de la encuesta inicial el DPM periódicamente hará encuestas similares y la información que se obtenga se resumirá; publicará los resultados y los compartirá con el CRPC. La encuesta será elaborada de tal manera que se pueda responder anónimamente y si los encuestados lo deciden en lo que fuere posible se les pedirá que respondan cuál es su raza y su género.

40.4.2 El DPM trabajará con el Equipo de Reclutamiento Multicultural y con el CRPC para la revisión de los resultados de la encuesta y preparará propuestas para solucionar cualquiera de los problemas

que se hubieren identificado.

40.4.3 El CRPC cooperará con el DPM para la búsqueda de financiamiento para ayudar en la conducción de la encuesta del ambiente de trabajo y con la ejecución de cualquier recomendación que resultare de aquella.

40.5 *Iniciativas de Contratación.* Las partes reconocen que no habrá diversificación de la fuerza de trabajo si el DPM participa en la congelación de la contratación o de la promoción de los puestos y que cualquier intento de diversificación se perderá si se hacen despidos; por lo tanto el DPM preparará el presupuesto y la estrategia para incrementar sus contrataciones y la promoción de puestos.

Sección 5. Conciencia Cultural y Sensibilidad. Para el reconocimiento y aceptación de la diversidad de la comunidad y del DPM, éste último trabajará con el Consejo de Relaciones entre la Policía y la Comunidad así como con otros líderes de la comunidad y reclutará sus contactos y consultará con expertos.

40.6 *Idiomas.* El DPM reconoce que la comunidad a la que sirve y protege la integran diferentes culturas, razas, etnias y orientaciones sexuales y que las diferencias de idioma podrían ser barreras a la comunicación eficaz, que el idioma es indicio de filiación cultural por lo que el DPM acuerda:

40.6.1 Que anualmente evaluará e informará sobre los idiomas que se usan mas comúnmente en la ciudad.

40.6.2 Publicará todos los materiales que prepara rutinariamente y los diseminará al publico en otros idiomas, incluyendo pero sin limite a los siguientes:

41 inglés42 español3 hmong44 somalí.

44.1.1 Periódicamente revisará la lista de los idiomas de la Sección 5.1.2 para definir si continúan representando los idiomas que se hablan comúnmente en la ciudad y hará aquellas modificaciones a la lista que correspondan.

44.1.2 Capacitará a los agentes para que identifiquen los idiomas que se hablan comúnmente en la ciudad y para que tengan conocimiento de los recursos en los idiomas que están a disposición para ayudar a la comunicación eficaz.

- 44.1.3 Incentivaré a los agentes para que aprendan otro idioma además del inglés y creará los medios para facilitar las oportunidades para los agentes que tengan el interés.
- 44.1.4 El DPM se comprometerá a crear los incentivos financieros para aquellos agentes que dominan otro idioma además del inglés, después de negociar con La Federación sobre los términos y condiciones de dicho programa.
- 44.1.5 El DPM incluirá en su informe anual los datos estadísticos sobre qué idioma además del inglés dominan los miembros de su personal e indicará cuales.

44.2 *Entrenamiento.*

- 44.2.1 El DPM utilizará a los agentes y contratará a los miembros de la comunidad de diferentes culturas y origen para que cooperen en la capacitación sobre los temas de como participar y comunicarse con personas de otras culturas, razas, etnias y de otras preferencias sexuales.
- 44.2.2 Los delegados de la comunidad en el CRPC continuamente trabajarán e incentivarán a las organizaciones de la comunidad a llevar a cabo eventos que faciliten a los agentes del DPM el reconocimiento de otras culturas.
- 44.2.3 Los miembros delegados de la comunidad en el CRPC continuamente identificarán y le avisarán al DPM de las actividades culturales de la comunidad a las que sería beneficioso que los agentes asistieran con el objeto de mejorar su conciencia cultural.
- 4.2.4 El DPM incentivaré a todos los agentes para que asistan a los eventos culturales que tienen base en la comunidad, tomándose en cuenta la disponibilidad de personal, para permitirle a los agentes que están en horario de servicio para que asistan a tales actividades.

Sección 6. El Mantenimiento del Orden con Prejuicio Racial. Es el acto o actos de la policía para hacer que se cumpla la ley basándose solamente en la raza; comúnmente se le llama el “Perfil Racial”, este tipo de actividad no solamente es incorrecto sino que es ilegal. El DPM no condona ni tampoco tolerará cualquier actividad para mantener la ley que tenga prejuicio racial; para poder solucionar las inquietudes de la comunidad sobre el alcance sobre hasta que punto los agentes del DPM cumplen con el mantenimiento del orden con prejuicio racial, el DPM acuerda las siguientes medidas:

- 44.3 *Más Investigación y Análisis.* El DPM continuará su trabajo con el Consejo Sobre el Crimen y la Justicia para la obtención y análisis de más información sobre las órdenes de parar el tránsito y de los registros efectuados durante dichas paradas al tránsito. El Consejo Sobre el Crimen y la Justicia no ha establecido específicamente qué tipo de información va a reunirse, de cuál período, el uso que se le dará a dicha información, como tampoco el protocolo de los informes; sin embargo el DPM reunirá la información que se acuerde mutuamente con el CRPC en conjunto con otras agencias. Con el nuevo sistema de 800 Megaciclos, la información de identificación así como la información geográfica estará preparada y disponible. Para que exista seguridad de que los intereses de la comunidad y los de los agentes de la policía estén representados en el proceso por medio del cual se tomarán decisiones importantes, el DPM incluirá delegados de la comunidad para que trabajen con el CRPC y la Federación en el equipo de trabajo del DPM con el Consejo Sobre el Crimen y la Justicia.
- 44.4 *Informe.* El DPM cumplirá con el protocolo de los informes que establezca conjuntamente con el Consejo Sobre el Crimen y la Justicia.
- 44.5 *La Repartición de Tarjetas:* El DPM le dará a sus agentes tarjetas en las que conste su nombre, dirección y teléfono y los agente están obligados a dar su tarjeta cuando se los solicitaren.
- 44.6 *Capacitación.* El DPM capacitará a sus empleados de conformidad con la lo establecido en la Sección 9.

Sección 7. Responsabilidad de los Agentes de la Policía – Denuncia y Proceso Disciplinario.

- 44.7 *Responsabilidad.* La conducta de los agentes de la policía se encuentra regulada en el Manual del DPM y en las leyes estatales y federales aplicables. Si el agente no cumpliera con los estándares de conducta contenidos en el manual y en la ley, dicho agente será sujeto a disciplina.
- 44.8 *El Procedimiento de Queja.* Para que el público confíe en su departamento de policía, éste deberá proporcionar los medios eficaces y eficientes para la presentación de alegatos por falta de conducta en contra de los agentes de la policía. El departamento también debe proporcionarle con prontitud al quejoso(a) la información sobre el estado de su queja, este proceso es importante no sólo por la credulidad del departamento con el público, sino que también porque le proporciona al departamento la información que éste necesita para tomar las medidas correspondientes.

44.8.1 El DPM creará e implantará un formulario único denominado “Formulario de Informe de Hechos Sobre la Conducta del Agente de la Policía de Minneapolis” el cual podrá usarse para comenzar una investigación.

44.8.2 El DPM publicará y preparará el Formulario de Informe de Hechos sobre la Conducta del Agente la Policía de Minneapolis incluyendo pero sin limitación a los siguientes idiomas:

45 inglés46 español47 hmong48 somalí.

48.1.1 El quejoso podrá indicar que el formulario sea presentado para su revisión ante el Comandante de la Unidad de Asuntos Internos (“UAI”). Si posteriormente a la revisión inicial se llegare a determinar que la queja amerita investigación, se enviará al UAI o bien al Comandante del precinto del agente. Si de la revisión inicial se llegare a determinar que no hubo mala conducta, así se le informará al quejoso.

48.1.2 El DPM está de acuerdo en que el Formulario de Hechos Sobre la Conducta del Agente de la Policía de Minneapolis así como los materiales que describen el proceso de quejas, se pongan a disposición de todos los precintos del DPM, de la UAI y de las organizaciones de la comunidad, incluyendo pero sin limite a las siguientes:

49 *Barbara Schneider Foundation*

50 *American Indian Movement, Peacemaker Center*

51 *A.W.M.I.N.*

52 *Minneapolis American Indian Center, Metropolitan Urban Indian Directors*

53 *Southeast Asian Community Council*

54 *Chicanos Latinos Unidos en Servicios (C.L.U.E.S.)*

55 *The City, Inc.*

56 *Minneapolis Urban League*

57 *Minnesota State Baptist Convention, Inc.*

58 *OutFront Minnesota*

59 *Somali American Friendship Association*

60 *Upper Midwest American Indian Center*

61 *Urban Coalition*

62 *University of Minnesota Student Legal Services*

62.1.1 El DPM acuerda que periódicamente proporcionará capacitación al personal de aquéllas agencias en las que el formulario esté disponible y tratará sobre el proceso de quejas, la forma en la que debe rellenarse y presentarse el Informe de los Hechos.

62.1.2 El DPM capacitará a los supervisores sobre la respuesta que

corresponde cuando reciben el informe sobre la conducta del agente.

62.1.3 El DPM revisará sus Medidas y Procedimientos de Averiguación y Remisión del formulario (MPA) para eliminar el siguiente enunciativo: “Las quejas que se basen solamente en hostigamiento, actitud o la rudeza no serán aceptadas para su trámite sin la información sobre el comportamiento específico que puede constituir una infracción de las medidas y procedimientos del DPM”.

62.1.4 Asuntos Internos preparará un informe de revisión de las actividades de la unidad.

62.2 *Proceso Disciplinario.* La Constitución de los Estados Unidos y las leyes de Minnesota establecen que los empleados públicos no pueden ser disciplinados sin el debido proceso. Como el Debido Proceso lo que significa que no se puede imponer disciplina sin “causa legítima” y que el empleado tiene derecho de apelar la sanción disciplinaria ante un ente neutral competente que determine los hechos tal y como un árbitro o una comisión estatal del servicio civil.

62.2.1 *Licencia Temporal Con Goce de Sueldo.* Cuando el empleador público llegare a decidir que los alegatos en contra de un empleado son tan graves que el empleado deberá quedar suspendido del cumplimiento de sus obligaciones, pendiente de investigación y de medidas disciplinarias; dicho empleado tiene derecho a que durante ese tiempo se de una licencia temporal con goce de sueldo, de conformidad con el requisito legal que establece que un empleado no puede ser objeto de disciplina sin el debido proceso.

62.2.2 *Opciones Disciplinarias.* Al tenor de lo dispuesto en las Reglas del Servicio Civil de Minneapolis y del Manual de Disciplina del DPM entre las opciones disciplinarias están: instrucción, amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión, descenso y despido; ambos documentos establecen que la disciplina es un acto correctivo y no un acto punitivo.

62.2.3 *Informe de las Medidas Disciplinarias.* De conformidad con la Ley de Practicas del Manejo de la Información del Gobierno del Estado de Minnesota, el DPM elaborará un informe anual en el que constará un resumen de las quejas en contra de los agentes así como la resolución que se tomó, incluyendo la naturaleza de la disciplina

que se hubiere impuesto por dichas quejas.

Sección 8. Traslado de Menores Fuera del Hogar/ Ubicación de Menores fuera del Hogar

14.1 El DPM reconoce que cuando un a menor se le pone fuera del hogar, no solamente es traumático para el menor, sino que también para su familia y para la comunidad, por consiguiente: el DPM acuerda tomar las medidas para limitar las circunstancias en las que se trasladará a un/una menor fuera de su hogar a únicamente aquellas en las que tales medidas son necesarias para proteger la seguridad y el bienestar del menor.

14.1.1 El DPM participará periódicamente en reuniones con las entidades que se mencionan a continuación para discutir los asuntos relacionados con la ubicación y los procedimientos utilizados para poner a los menores fuera de su hogar.

15 Detención de Menores 16 SOS (Servicios Sociales al Alcance del Público) 17 Ausencia Injustificada de la Escuela 18 St. Joseph's 19 Oficina de Bienestar de la Niñez 20 Condado de Hennepin.

20.1.1 El DPM acuerda revisar con el CRPC: 21 Todos aquellos expedientes en los que un menor pudo haber sido trasladado fuera del hogar por su raza. 22 Las medidas y procedimientos vigentes para elaborar el protocolo y las modificaciones que correspondan.

23 Explorará la posibilidad de mejorar el régimen de responsabilidad de aquellos servicios al público, por medio de sistemas competitivos para encontrar las mejores instituciones u organizaciones que proporcionan lugar para ubicar a los menores.

23.1.1 El DPM acuerda que los agentes trabajarán con las agencias de servicios sociales que corresponda y que estén a disposición para decidir si es necesario sacar a el/la menor de su hogar. La notificación que se le

haga a la familia será en el idioma que corresponda.

Sección 9. Capacitación. Las partes reconocen que capacitar a los empleados del DPM es una de las formas de causar efectos positivos en la interacción entre los agentes y la comunidad. Para mejorar los intereses mutuos de las partes, el DPM acuerda que capacitará a sus empleados sobre el contenido del presente acuerdo y llevará a cabo o continuará con los programas de capacitación siguientes:

14.1 *El Uso de la Fuerza.* El DPM acuerda continuar con el entrenamiento anual para todos los agentes sobre el uso de la fuerza que corresponde, incluyendo el uso de la fuerza mortal, dichos entrenamientos deberán incluir pero no se limitarán a los siguientes temas:

14.1.1 Sobre las circunstancias en las que el uso de la fuerza mortal está permitido de conformidad con la ley aplicable y con las normas del DPM.

14.1.2 Acerca del uso del “Yudo Verbal”, técnicas de decrecimiento y otras técnicas de defensa.

14.1.3 La aplicación debida y el uso de la Restricción Vascular Lateral del Cuello (RVLC) y la diferencia fundamental entre la RVLC y la llave de sofocación. Véase la Sección 1.2.3.

9.2 *La Salud Mental*

9.2.1 *El Personal del EICC.* El DPM acuerda que capacitará al Equipo de Intervención en Casos de Crisis, con un curso inicial de 40 horas y un segundo curso para repasar lo aprendido por lo menos dos veces al año. La capacitación para el personal del EICC incluirá los temas siguientes:

14.1.1.1 Aprender a reconocer si la persona padece de problemas de salud mental o de discapacidad física

14.1.1.2 Sobre la utilización de armas menos letales, del yudo verbal, técnicas de decrecimiento y otras tácticas de defensa.

14.1.1.3 El DPM incluirá en la capacitación a expertos nacionales así como expertos locales para que ayuden en los cursos.

9.2.2 Durante la capacitación en servicio, el DPM le proporcionará a todos los agentes orientación sobre la salud mental y las enfermedades mentales y los

capacitará para que sepan cómo responder en dichos casos.

9.3 *Capacitación Sobre las Culturas y los Idiomas.* El DPM acuerda que capacitará a todos sus agentes sobre asuntos relacionados con la raza, la diversidad y la cultura de las personas que viven en la ciudad de Mineapolis..

14.1.1 Comenzando con los ciclos de principios de otoño de 2004 y la primavera de 2005 en adelante se incluirán en la capacitación obligatoria los temas de eliminación del racismo, estereotipos étnicos y el prejuicio y privilegio de la raza blanca.

14.1.2 En los entrenamientos en servicio subsecuentes y seguidamente más adelante el DPM acuerda que dentro del currículo de cada ciclo anual de la capacitación en servicio se incluirán temas tales como: competencia cultural eliminación del racismo, estereotipos culturales y el prejuicio y privilegio de la raza blanca

14.1.3 EL DPM acuerda que pondrá a disposición de los agentes clases de idioma dentro de los que se incluirán: español, hmong, somalí y el Lenguaje Americano de Signos (LAS)

14.2 *Mantenimiento del Orden con Prejuicio.*

14.2.1 EDPM ordena que todos los agentes participen en la capacitación sobre conductas incorrectas que denotan la percepción de perjuicio en el mantenimiento del orden.

14.2.2 El DPM ordena que todos sus agentes participen en la capacitación sobre derechos humanos, eliminación del racismo y la diversidad, y contratará con las agencias u organizaciones que ofrecen capacitación especializada en dichas áreas.

14.2.3 El DPM ofrecerá programas de capacitación en los cuales la mayoría de los asistentes no son necesariamente empleados del DPM.

14.2.4 Tanto los agentes que han sido juramentados a la fecha así como el personal del DMP deberán completar todos los cursos de capacitación obligatoria dentro de un período de cinco años contados a partir de la fecha en que este acuerdo entre en vigor.

14.2.5 El DPM incluirá las capacitaciones detalladas en las Secciones 9.4.1 y 9.4.2. dentro de los cursos de entrenamiento que le proporcionará a

sus reclutas nuevos y ordenará que completen tales cursos como parte de las condiciones para pasar el período de prueba.

Sección 10. Equipo

- 14.1 *Teléfonos Celulares.* El DPM reconoce que todos los agentes en el cumplimiento de sus obligaciones de patrullaje necesitan tener acceso a teléfono celular para mejorar el servicio en varias áreas incluyendo el acceso a los servicios de interpretación de idiomas, la consulta con las oficinas de servicio social sobre el traslado de un menor fuera de su hogar y para que tengan contacto directo con los servicios de apoyo. De conformidad con lo establecido en la Sección 12 de este acuerdo el DPM creará un plan para proporcionarle a todos los agentes que prestan servicio el acceso a teléfonos celulares.
- 14.2 Para mejorar la eficacia y la eficiencia de su personal el DPM revisará sus métodos sobre hasta qué punto sus agentes cuentan con los materiales idóneos que el departamento les proporciona y que ellos necesitan para el desempeño de sus funciones tales como: documentos, formularios, equipo para efectuar arrestos y acceso a la tecnología.

Sección 11.Presupuesto. El DPM en consulta con el CRPC elaborará y analizará los gastos para el cumplimiento con este acuerdo y le solicitará fondos al Consejo Municipal y también solicitará subvenciones y otras donaciones para poder obtener los recursos necesarios para llevar a cabo lo que establece este acuerdo.

Sección 12.Entrada en Vigor. Este acuerdo deberá entrar en vigor al ser ratificado por todas las partes o por sus órganos de dirección.

Sección 13.Vencimiento. Este acuerdo terminará a los cinco de su entrada en vigor, sin embargo las partes por mutuo acuerdo podrían prorrogarlo por períodos sucesivos de tres años.

Sección 14. Ejecución, Supervisión y Cumplimiento del Acuerdo.

- 14.1 *El CRPC.* Una de las funciones importantes del CRPC es fungir como el mecanismo de auto cumplimiento de este acuerdo y supervisar su ejecución.
- 14.2 *Teniente que Velará por su Cumplimiento.* El DPM creará el puesto de teniente de jornada completa para que supervise y coordine el cumplimiento con los términos del presente acuerdo.

- 14.3 *El Primero y el Segundo Año Posterior a la Aprobación del Acuerdo.* Tanto durante el primero como en el segundo año posterior a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, el DPM le informará trimestralmente al CRPC, al Consejo Municipal y al Alcalde sobre el progreso en el cumplimiento de lo que estipula este acuerdo, cada informe contendrá la descripción específica de las deficiencias y lo que no se hubiere cumplido, especificándose el plan y el calendario para la rectificación de dichos problemas.
- 14.4 *Informes Continuos..* Dentro de los sesenta (60) días del tercer aniversario de su entrada en vigor así como cada aniversario en adelante y mientras permanezca vigente el presente acuerdo, el DPM le informará sobre el progreso de su cumplimiento al CRPC, al Consejo Municipal y al Alcalde. Cada informe identificará cualquier deficiencia específica así como los puntos que no se hubieren cumplido, especificándose el plan y el calendario de rectificación de dichos problemas.
- 14.5 *Recursos.* En caso de que alguna de las partes no cumpliera con los términos de este acuerdo, la parte que solicitare su cumplimiento deberá avisarle por escrito a la parte que incumplió con especificación de la deficiencia y las medidas necesarias para remediarla; la parte que recibe el aviso deberá responder por escrito dentro de diez días. Las partes deberán trabajar con el CRPC para resolver la disputa de inmediato, si las partes no pueden resolver el desacuerdo, cualquiera de ellas podrá comunicarse con la agencia de Servicio de Relaciones Comunitarias (SRC) del Departamento de Justicia de los Estados Unidos y solicitarle que convoque a mediación para facilitar la resolución de la disputa.
- 14.6 *Subcomité de Cumplimiento.* Dicho comité estará integrado por diez miembros, un máximo de cinco miembros representarán y serán designados por la UMC, tres miembros del DPM y dos miembros del Departamento de Derechos Civiles quienes dirigirán el subcomité.
- 14.7 *Cumplimiento.* En caso de que el CRPC tenga motivos para creer que el Jefe o bien quienes comandan otros departamentos no han cumplido cualquiera de las cláusulas de este acuerdo y la disputa entre las partes no puede resolverse: el subcomité de cumplimiento investigará el asunto y le presentará un informe de los hallazgos y sus recomendaciones directamente al Comité Ejecutivo del Consejo Municipal (de aquí en adelante el “Comité Ejecutivo”) para los efectos del cumplimiento, revisión anual, aumento de salario y otras medidas que el Comité Ejecutivo considere necesarias. Sin embargo si el Comité Ejecutivo no tomare las medidas correspondientes que el CRPC hubiere recomendado y si a discreción de éste las medidas tomadas por el Comité Ejecutivo no fueren suficientes el CRPC conservará sus derechos para ejecutar los recursos de conformidad con la Sección 14.5.

A CONTINUACION LAS HOJAS CON LAS FIRMAS
UNIDAD MEDIADORA DE LA COMUNIDAD

Reverend Ian D. Bethel, Sr.
Co-Chair, Community Unity Team
Minnesota State Baptist Convention, Inc.

William Means Co-Chair, Community Unity Team Minnesota O.I.C. State Council

Ronald Edwards AAPA

Clyde Bellecourt American Indian Movement

Evangelist Mary Flowers Spratt
A.W.M.I.N.

Mark Anderson Executive Director, Barbara Schneider Foundation

Harry "Spike" Moss The City, Inc.
Zachary Metoyer
Federal Mediation Now, Inc.

Justin Huenemann Co-Chairman, Metropolitan Urban Indian Directors

Anita Urvina Selin Minneapolis Commission on Civil Rights

Gregory Gray Minneapolis Urban League

Gloria Freeman New Beginnings Baptist Tabernacle

Booker Hodges New Directions Youth Ministry

Alfred Flowers New Directions Youth Ministry

Doug Federhart OutFront Minnesota Marie Clark University of Minnesota
Student Representative

Tony Looking Elk Urban Coalition

Michael Yang Urban Coalition

SERVICIO DE RELACIONES COMUNITARIAS
DEL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA DE LOS ESTADOS UNIDOS

Patricia Glenn Federal Mediator

DEPARTAMENTO DE LA POLICÍA DE MINNEAPOLIS

Robert K. Olson Chief of Police

EN PRESENCIA DE LOS MEMBROS DEL EQUIPO DE MEDIACIÓN:

Lucy Gerold Deputy Chief

Sharon Lubinski Deputy Chief

Inspector Robert Allen

Inspector Stacy Altonen

Inspector Tim Dolan

Inspector Donald Harris

Sgt. Michael Davis

Sgt. Medaria Arradondo

Sgt. Duwayne Walker

Officer Mark Klukow

Officer Laura Turner

Sgt. John Delmonico

James P. Michels

Council Member Paul Zerby, Second Ward

Allan Bernard

Vanne Owens-Hayes

Eileen Kapaun