

FINAL DRAFT FOR SIGNATURES

# **ACUERDO DE POLICÍA COMUNITARIA DE ST. CLOUD**

**(ST. CLOUD COMMUNITY POLICING AGREEMENT)**

## **INTRODUCCIÓN**

El Acuerdo de policía comunitaria de St. Cloud (en adelante, el “Acuerdo”) es el resultado de numerosas conversaciones y la colaboración de buena fe entre el Departamento de Policía de St. Cloud y los miembros de la comunidad de St. Cloud. El presente Acuerdo se basa en la primera versión del 2005 con el fin de reflejar la experiencia recabada durante los últimos 12 años y sentar las bases para un compromiso positivo de comunidad-policía en el futuro.

El Acuerdo cumple varias funciones. En primer lugar, entrega los antecedentes del Acuerdo en sí, con la esperanza de que esto establezca su autenticidad y transparencia. En segundo lugar, describe los procedimientos importantes relacionados con una Actuación policial justa e imparcial y el Proceso de quejas. En tercer lugar, les recuerda a todos que el éxito de esta iniciativa depende no solo del Departamento de Policía de St. Cloud, sino también de la comunidad en general (Relaciones comunitarias).

Si bien los encargados de redactar el Acuerdo han trabajado para que sea lo más claro y sólido posible, reconocen que es necesario que el documento sea revisado y reconsiderado en el futuro a la luz de las nuevas experiencias.

## **ORÍGENES E HISTORIA**

### Acuerdo de 2005

Durante 2004 y 2005, el Departamento de Policía de St. Cloud y varias organizaciones comunitarias se reunieron para abordar el modelo de policía comunitaria. Las organizaciones participantes originales fueron:

Departamento de Policía de St. Cloud, African American Male Forum, Hands Across the World, High Ground Church of God in Christ, Hispanic Business Association, Isaiah's Great River Interfaith Partnership (GRIP), Nu Way Missionary Baptist Church, Empleo y servicios sociales para refugiados de Lutheran Social Services, Resurrection AME Zion, St. Cloud Area Somali Salvation Organization (SASSO), St. Cloud Korean Baptist Church, United Migrant Opportunity Services (UMOS).

El Departamento de Policía de St. Cloud y las organizaciones mencionadas se reunieron el 22 de julio de 2004, 23 de agosto de 2004, 30 de septiembre de 2004, 6 de octubre de 2004, 10 de noviembre de 2004, 15 de diciembre de 2004, 7 de enero de 2005, 26 de marzo, 2005, 30 de abril de 2005, 17 de mayo de 2005 y 21 de junio de 2005. Las reuniones fueron convocadas por las organizaciones participantes para ayudar en los esfuerzos destinados a abordar las preocupaciones que estaban afectando las relaciones raciales y las relaciones entre los ciudadanos y la policía en la ciudad de St. Cloud, Minnesota, como resultado del Informe de Perfilado Racial patrocinado por el estado sobre el Departamento de policía de St. Cloud.

En el Acuerdo de 2005 los representantes del Departamento de Policía de St. Cloud, las organizaciones de las comunidades de color y otras organizaciones comunitarias propusieron medidas para mejorar las relaciones entre la comunidad y el Departamento de Policía de St. Cloud.

### Revisiones de 2017-18

Desde febrero de 2017 hasta febrero de 2018, el Departamento de Policía de St. Cloud se reunió con distintas organizaciones comunitarias y miembros de la comunidad para revisar y modificar el Acuerdo con el fin de reflejar los cambios necesarios y las circunstancias actuales. Entre los cambios más significativos se encuentran los siguientes:

- Nuevo nombre para el documento: aunque el documento original no tenía un título formal, se le conocía comúnmente como el “Acuerdo con las comunidades de color” o el “Acuerdo entre el Departamento de Policía de St. Cloud y las comunidades de color”. En 2017, los grupos participantes decidieron cambiar el nombre del documento a “Acuerdo de policía comunitaria de St. Cloud” para reflejar su rol ante toda la comunidad de St. Cloud. Dentro del texto del documento, se reemplazaron las referencias a “comunidades de color” por referencias a “la comunidad”.

- Actuación policial justa e imparcial: La sección sobre “Actuación policial sesgada” pasó a llamarse “Actuación policial justa e imparcial” para reflejar las aspiraciones del acuerdo. Dentro de esta sección, el artículo 1, “Sistema de alerta temprana para el personal”, se renombró como “Responsabilidad del personal policial” y se revisó para reflejar las prácticas actuales del Departamento de Policía de St. Cloud. El artículo 2, “Prácticas de selección y contratación de personal” se actualizó para reflejar los esfuerzos y las prácticas actuales de contratación y retención de personal policial diverso. El punto 3 relacionado con la recopilación de datos sobre la actuación policial sesgada estará sujeto a un debate continuo. El punto 4, como sección completa, pasó a llamarse “Capacitación en prácticas policiales justas e imparciales”. El punto 7, “Estatus migratorio”, se actualizó para reflejar los nombres actuales de las agencias federales y para enfatizar la seguridad pública local como la principal preocupación del Departamento de Policía de St. Cloud.
- Preocupaciones sobre el “Estatus migratorio” y la cooperación local-federal en el contexto político actual: al igual que en 2004-05, la sección “Estatus migratorio” fue objeto de un intenso y extenso debate en 2017-18. La controversia era la relación de trabajo entre el Departamento de Policía de St. Cloud y ICE (Servicio de Inmigración y Control de Aduanas), específicamente la naturaleza de esa cooperación y su fundamento legal. Las deliberaciones consideraron las perspectivas del Departamento de Policía de St. Cloud, los defensores de la comunidad de inmigrantes y los participantes con experiencia y capacitación en el ámbito legal. El grupo acordó volver a revisar esa parte del Acuerdo en la primera revisión anual en enero de 2019.
- Proceso de quejas: Se revisó la sección sobre el “Proceso de quejas” para aclarar los pasos del proceso.
- Relaciones comunitarias: se revisó la sección “Relaciones comunitarias” para enfatizar: la reunión anual para seguir tratando el modelo de policía comunitaria, la responsabilidad de los oficiales y la mayor comunicación y colaboración entre el Departamento de Policía de St. Cloud, la Ciudad de St. Cloud y las organizaciones signatarias.

#### Signatarios

Los signatarios del acuerdo original se indican en el anexo de este documento.

Los signatarios de la revisión de 2018 se indican al final del documento actual.

#### Revisiones de 2021

La reunión anual del Acuerdo de Policía Comunitaria se llevó a cabo el 15 de julio de 2021. El único cambio al Acuerdo consistió en cambiar la fecha de la reunión anual al primer trimestre de cada año en lugar de enero.

### **ACTUACIÓN POLICIAL JUSTA E IMPARCIAL**

El Departamento de Policía de St. Cloud ha mantenido y seguirá manteniendo y difundiendo su política relacionada con la actuación policial justa e imparcial. La historia y la tradición del Departamento de Policía de St. Cloud insta y requiere que los oficiales tomen medidas policiales basadas en el comportamiento y no en la apariencia.

#### **1. Responsabilidad del personal policial**

El Departamento de Policía de St. Cloud desarrollará e implementará políticas de personal basadas en la evidencia para asegurar una actuación policial justa e imparcial e incluir la identificación de los oficiales que están en riesgo de involucrarse en actividades policiales sesgadas.

El Departamento de Policía de St. Cloud monitorea e influye en el desempeño de su personal mediante el uso de supervisión estructurada, evaluaciones de desempeño, software de seguimiento del “uso de la fuerza”, procesos estructurados de estándares profesionales y la utilización de disciplina gradual. Además, el departamento garantiza los estándares de su personal a través de un proceso de contratación basado en la personalidad, que incluye investigaciones detalladas de antecedentes y evaluaciones psicológicas centradas en los criterios de desempeño relacionados con una actuación policial justa e imparcial.

## **2. Prácticas de selección y contratación de personal.**

El Departamento de Policía de St. Cloud, en colaboración con las organizaciones comunitarias que firman este Acuerdo:

- a. Continuará con los esfuerzos para seleccionar, contratar y retener oficiales que representen una policía diversa con la intención continua de que el departamento tenga un nivel de diversidad representativo de la ciudad a la que presta servicio.
- b. Implementará programas para aumentar la selección, contratación y retención de oficiales de color y para prevenir o evitar prácticas y políticas excluyentes y/o discriminatorias en el empleo.
- c. Continuará utilizando algunas vacantes a tiempo parcial para ocuparlas con diversos candidatos a oficiales de policía que asisten a la universidad, para luego contratarlos como oficiales de policía a tiempo completo a través de procesos individuales de contratación interna.

## **3. Recopilación continua de datos sobre actuación policial sesgada.**

El Departamento de Policía de St. Cloud se compromete a continuar el diálogo con las organizaciones comunitarias y los ciudadanos para mejorar las políticas y prácticas relacionadas con una actuación policial justa e imparcial, que incluyen: recopilación y mediciones de datos, quejas e investigaciones, selección y capacitación de personal y, finalmente, paradas de control, registros e incautaciones, por lo que es posible que se realicen más modificaciones a este Acuerdo.

## **4. Capacitación en prácticas policiales justas e imparciales.**

El Departamento de Policía de St. Cloud requiere que los oficiales completen la capacitación en Prácticas policiales justas e imparciales, antes de ingresar al servicio y durante el servicio, la cual aborda los problemas fundamentales que rodean el perfilado racial, las actuaciones policiales motivadas por sesgos y los principios generales con respecto a los efectos de la discriminación racial y desigualdad social.

## **5. Uso de tarjetas de presentación.**

El Departamento de Policía de St. Cloud se compromete a que todos sus oficiales se identifiquen por su nombre ante quienes prestan servicio policial. Para proveer esa identificación, el Departamento de Policía de St. Cloud exigirá el uso de tarjetas de presentación a todos sus oficiales. Es responsabilidad de todo el personal de supervisión asegurarse de que los oficiales adquieran, porten y utilicen las tarjetas de presentación mientras realizan sus funciones policiales. Todos los oficiales deben obtener y portar tarjetas de presentación impresas y aprobadas por la ciudad. El oficial de respuesta en la escena, y cualquier otro oficial según se solicite, deberán entregar su tarjeta de presentación:

- En todas las paradas de control de tráfico.
- Cuando alguien pregunte por el nombre del oficial, le pida el número de placa o la tarjeta de presentación.
- Según se solicite, a cualquier víctima o denunciante identificado en todas las llamadas de servicio.

El reverso de la tarjeta de presentación debe contener la siguiente declaración: "Para comentarios o inquietudes, llame al 650-3800". La declaración anterior deberá estar en los siguientes cuatro idiomas: inglés, somalí, español y laosiano.

## **6. Aviso de registro con consentimiento.**

Hay muchas razones que permiten que un oficial de policía registre un vehículo; por ejemplo, un registro basado en una orden de registro, incidente de registro durante un arresto, registro excepcional sin orden de registro, registro por evidencia a simple vista y registros con consentimiento. Cuando un oficial solicita realizar un registro con consentimiento, se seguirán los procedimientos que se indican abajo.

El Departamento de Policía de St. Cloud reconoce que el uso de paradas de control de tráfico “como pretexto” para establecer una sospecha razonable y justificable con el fin de realizar un registro discrecional o con consentimiento no es una práctica profesional y daña la relación entre la policía y la comunidad.

El Departamento de Policía de St. Cloud mantendrá una política que requiere que los oficiales tengan sospechas razonables y justificables antes de solicitar el registro con consentimiento de una persona o vehículo.

Los oficiales solicitarán un registro con consentimiento de una persona o vehículo solo si antes de solicitar el consentimiento para el registro, el oficial tiene una sospecha razonable y justificada de que la persona o el vehículo que se registrará podría estar involucrado en una actividad criminal. Tales hechos podrían incluir: la hora del día, las acciones específicas de una persona e información recibida de ciudadanos denunciantes u otra actividad sospechosa que el oficial pueda justificar.

Al solicitar un registro con consentimiento, los oficiales deberán adherirse a las siguientes pautas:

- a. Los oficiales deben tener sospechas razonables y justificables que los lleven a creer que la persona, las instalaciones o el vehículo que se registrarán podrían estar involucrados en una actividad criminal.
- b. Los oficiales deben comunicar el siguiente Aviso de registro con consentimiento a la persona a quien desean realizar un registro con consentimiento. El consentimiento debe ser articulado verbalmente y el silencio no significa el consentimiento.

#### **Aviso de registro con consentimiento**

Me gustaría registrarlo (o registrar su vehículo).

El motivo por el que quiero registrarlo a usted o a su vehículo es porque\_\_\_\_\_.

Tiene derecho a negarse a permitir que lo registre a usted y a su vehículo.

Si usted me autoriza, también puede detener el registro en cualquier momento.

Si opta por no autorizarme para realizar el registro, no se tomarán represalias como resultado de su negativa.

¿Entiende lo que le acabo de decir?

¿Puedo registrarlo? ¿Puedo registrar su vehículo?

- c. Si el registro resulta en arresto o incautación, el oficial debe justificar en su informe la información razonable que condujo al registro con consentimiento, cómo se advirtió a la persona y específicamente cómo se obtuvo el consentimiento.
- d. Si el registro no resulta en arresto ni incautación, el oficial deberá indicar en sus notas o en la sección para comentarios adicionales a la llamada que se llevó a cabo un registro con consentimiento y deberá describir brevemente la información razonable y justificada que lo llevó a solicitar el registro.

- e. Cualquier registro realizado a raíz de investigaciones criminales en curso que involucren una causa probable o un incidente de registro durante un arresto no requerirá este aviso. En este caso, los oficiales llevarán a cabo un registro basado en causa probable, arresto, orden de registro o inventario de vehículos.

## **7. Estatus migratorio.**

El Departamento de Policía de St. Cloud reconoce y valora la diversidad de la comunidad a la que presta servicio. El propósito de esta política es entregar a los oficiales pautas sobre el tema del estatus migratorio y garantizar que se entregue protección y justicia equitativa para todas las personas, sin importar su estatus migratorio.

La principal preocupación del departamento es la seguridad pública. Sin embargo, el Departamento de Policía de St. Cloud cooperará con el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE) de los EE. UU. como lo haría con cualquier otra agencia de seguridad. Es política del Departamento de Policía de St. Cloud que sus oficiales no detengan a ninguna persona solo por una sospecha de violación de las leyes de inmigración, excepto cuando ICE lo solicite o cuando el Departamento asista a ICE en sus labores. El Departamento de Policía de St. Cloud tiene la responsabilidad de investigar y contactar a cualquier persona que crea que está involucrada en una actividad sospechosa. Si tras una investigación existe una causa probable para el arresto, los oficiales pueden efectuar el arresto por esa violación específica no relacionada con el estatus migratorio de la persona.

Los oficiales pueden solicitar evidencia de la identidad de una persona y pueden solicitar ver los documentos de identificación personal de una persona cuando lo autoriza la ley. Se aceptará un documento de identidad con fotografía oficial emitido por el país de origen de la persona, como una licencia de conducir, pasaporte o matrícula consular (documento emitido por el consulado) y esto no someterá a la persona a un nivel superior de fiscalización o a un trato diferente al que hubiera recibido si hubiera provisto una licencia de conducir de Minnesota o un documento de identificación estatal. La presentación de un documento de identidad con fotografía emitido por el estado de Minnesota —u otro documento de identidad con fotografía— se aceptará como prueba de identidad a menos que el oficial tenga otro motivo para creer que la identidad de una persona está en duda.

## **PROCESO DE QUEJAS**

El Departamento de Policía de St. Cloud insta a la comunidad a comunicarse con el departamento en caso de preguntas o inquietudes respecto a la conducta, los procedimientos o la política de la policía. En un esfuerzo por crear un entorno que permita que esta información se comunique de manera efectiva al departamento de policía, se han establecido procesos formales e informales para presentar quejas. Ambos procesos están regidos por una política de puertas abiertas en la que se anima a todas las personas a hacer preguntas, exponer inquietudes y, cuando sea necesario, presentar quejas. El Departamento de Policía aceptará e investigará todas las quejas presentadas al departamento.

### **1. Proceso informal de quejas**

Este proceso ocurre cuando una persona tiene una pregunta o inquietud sobre su interacción con un oficial de policía, las políticas o procedimientos del departamento de policía o la respuesta de la policía a una circunstancia o situación. Instamos a las personas a comunicar esa información tanto al oficial como al supervisor directo del oficial por teléfono, en persona, por escrito o por correo electrónico. El objetivo es que el personal policial reciba la información y se aborden los problemas, ya sea mediante una explicación adicional a través de un diálogo abierto y/o una acción correctiva ante el problema en cuestión. Debido a la naturaleza informal de este proceso, la documentación específica dependerá de las circunstancias de cada caso. De cualquier manera, se explicará a la persona que reporte la queja el proceso de queja completo con todas las opciones disponibles, lo que incluye el protocolo formal de quejas.

## 2. Proceso formal de quejas

- a. El Departamento de Policía de St. Cloud tiene un proceso formal de quejas que permite a cualquier miembro de la comunidad presentar una queja relacionada con la conducta de cualquier oficial de policía o una queja con respecto a las políticas o procedimientos del Departamento de Policía.
- b. La presentación de una queja se inicia comunicándose con el Departamento de Policía de St. Cloud. El Departamento de Policía de St. Cloud cuenta con un Sargento de estándares profesionales para ayudar a preparar la queja inicial y realizar una investigación. También se puede presentar una queja ante cualquier oficial de policía, luego el caso se remite a la autoridad supervisora correspondiente para iniciar la investigación.
- c. Se le pedirá a la persona que presenta la queja que firme una queja formal y entregue al oficial investigador una declaración grabada en audio. Negarse a firmar la queja no detendrá el proceso de investigación; sin embargo, se deberá determinar si la administración firmará o no la queja según la información entregada. Una declaración grabada en audio es esencial para el proceso formal de queja. Aunque negarse a entregar una declaración grabada en audio no detendrá la investigación, sí podría comprometer la capacidad de completar una revisión completa y exhaustiva del caso.
- d. Se iniciará una investigación en la que se recopilará y revisará toda la información documentada, incluida la declaración del reclamante, todos los informes policiales y cualquier evidencia, incluidas las grabaciones de audio/video relacionadas con la queja. Se redactará un memorando que documente esta información y las acciones tomadas por todas las personas involucradas. Este documento luego es revisado por los mandos superiores, momento en el cual se determina si se necesita más información y/o se debería investigar más.
- e. Si se requiere más información, se llevará a cabo una investigación completa en la que los oficiales involucrados serán entrevistados de manera formal junto con los posibles testigos. Todas las declaraciones serán grabadas. Durante esta investigación se seguirán todas las pautas de la Ley del Estado de Minnesota con respecto a la Declaración de derechos para oficiales policiales de Minnesota. Se pueden recopilar y/o revisar pruebas adicionales, incluidas las grabaciones de audio y/o video de entidades externas al departamento de policía. Una vez finalizada la investigación, se documenta toda la información en un informe escrito formal. El informe final se presenta al Jefe de Policía y/o a la persona designada por el Jefe para su revisión y disposición final.
- f. Según la ordenanza de la ciudad, se utilizará la Junta de revisión compuesta por ciudadanos de St. Cloud de conformidad con la ordenanza que guía su autoridad y propósito.

## 3. Defensa

Si a una persona le incomoda acercarse al Departamento de Policía para presentar una queja, esa persona puede usar un defensor para que la acompañe durante el proceso. El defensor puede ser cualquier persona que elija la persona que quiere presentar la queja.

Las organizaciones que firman este acuerdo, así como otras organizaciones sin fines de lucro basadas en la comunidad, pueden tener experiencia con este proceso y brindar orientación adicional.

## **RELACIONES COMUNITARIAS**

1. En estrecha colaboración con las organizaciones comunitarias que firman este Acuerdo, el Departamento de Policía de St. Cloud y la Comisión de Derechos Humanos de St. Cloud celebrarán una reunión pública anual. El propósito de esta reunión pública será informar asuntos de interés mutuo con el fin de promover el modelo de policía comunitaria, mejorar las relaciones comunitarias y evaluar la efectividad de este Acuerdo.

2. El Departamento de Policía de St. Cloud exigirá responsabilidad a sus oficiales dentro y fuera del servicio, de conformidad con las políticas del Departamento.
3. El Departamento de Policía de St. Cloud y la Oficina del Alcalde de la Ciudad de St. Cloud continuarán potenciando el desarrollo y apoyo de programas comunitarios en un esfuerzo orientado a mejorar y aumentar la comunicación con la comunidad, fortalecer las relaciones existentes y construir nuevas relaciones a nivel comunitario, incluidos los grupos representados en este Acuerdo. Cuando sea posible, el Departamento de Policía de St. Cloud colaborará con la comunidad para garantizar que estos programas se desarrollen considerando las necesidades específicas de la comunidad.
4. El Departamento de Policía de St. Cloud revisará las políticas para abordar el riesgo de un trato racial desigual.
5. Las organizaciones comunitarias que han firmado este Acuerdo apoyarán los esfuerzos razonables y apropiados del Departamento de Policía de St. Cloud para implementar este Acuerdo.
6. Se espera que las organizaciones y las personas que actúan como defensores de las personas que presentan quejas no comenten ni revelen ninguna información sobre la supuesta mala conducta policial sin antes haber informado al Departamento de Policía. Antes de que la organización que actúa como punto de contacto o el Departamento de Policía revelen cualquier información, ambas partes se reunirán y conversarán sobre la naturaleza de tales revelaciones.
7. Las organizaciones y las personas que forman parte de este Acuerdo aceptan participar en los esfuerzos para educar a la comunidad en relación con las políticas, los procedimientos y otros asuntos relacionados con la policía. Si es posible, las organizaciones reconocerán su participación en este Acuerdo en sitios web, redes sociales y otras plataformas de comunicación. Para ayudar en este proceso, el Departamento de Policía de St. Cloud y la Ciudad de St. Cloud pondrán a disposición este Acuerdo en todas las plataformas de comunicación apropiadas.
8. La Oficina Regional de St. Cloud del Departamento de Derechos Humanos de Minnesota se asociará con la comunidad de St. Cloud para desarrollar y brindar, a solicitud, capacitación sobre las relaciones entre la comunidad y la policía con una perspectiva basada en la comunidad para los miembros del Departamento de Policía de St. Cloud y la Junta de revisión de la policía compuesta por ciudadanos de St. Cloud. El Departamento de Policía de St. Cloud ayudará con recursos para brindar la capacitación.

#### **FUTURAS REUNIONES ENTRE EL DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE ST. CLOUD Y LAS PARTES DE ESTE ACUERDO**

1. Este Acuerdo será revisado por el Departamento de Policía y las partes de este Acuerdo durante el primer trimestre de cada año siguiente al año en que se firme el Acuerdo. Las partes se reunirán para revisar varios temas de la comunidad y del Departamento de Policía y luego se reunirán con el Departamento de Policía durante el primer trimestre del año para determinar si se debe realizar algún cambio al Acuerdo.
2. Las partes de este Acuerdo entienden que pueden surgir motivos de preocupación y emergencias entre el Departamento de Policía de St. Cloud y la comunidad. Cuando ocurran tales circunstancias, el Departamento de Policía de St. Cloud o las partes de este Acuerdo pueden convocar a una reunión para analizar y compartir ideas con respecto a tales motivos de preocupación y emergencias.

#### **MODIFICACIONES AL ACUERDO**

Ninguna modificación de este Acuerdo es válida a menos que se establezca por escrito y esté firmada por las partes de este Acuerdo.



Por la presente quedan acordados los compromisos y las afirmaciones según lo firmado y atestiguado el día 22 de febrero de 2018.

**DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE ST. CLOUD**

\_\_\_\_\_  
Wm. Blair Anderson, Jefe de Policía

**CIUDAD DE ST. CLOUD**

\_\_\_\_\_  
Honorable Dave Kleis  
Alcalde de St. Cloud

**ADOM LLC**

\_\_\_\_\_  
Eunice Adjei, Presidenta

**AFRICAN AMERICAN MALE FORUM**

\_\_\_\_\_  
Dr. Freddie J. Walker

**AFRICAN COALITION NETWORK (ACN)**

\_\_\_\_\_  
Isaac Owens, Presidente

**AFRICAN YEN CATERING SERVICES**

\_\_\_\_\_  
Oluwatoyin Adetunji, Directora Ejecutiva

**ASAMBLEA DE DERECHOS CIVILES**

\_\_\_\_\_  
Patricia Keeling, Presidenta

\_\_\_\_\_  
Ma Elena Gutierrez, Cofundadora

\_\_\_\_\_  
Mónica Segura-Schwartz, Líder

\_\_\_\_\_  
Gladys K. Gutierrez-Anaya, Organizadora

**CENTRAL MINNESOTA COMMUNITY EMPOWERMENT ORGANIZATION**

\_\_\_\_\_  
Jama Alimad

**CENTRAL MINNESOTA FREE THINKERS**

\_\_\_\_\_  
Dennis Strassburg, Presidente

**FIRST PRESBYTERIAN CHURCH**

\_\_\_\_\_  
Reverendo Darin Seaman

\_\_\_\_\_  
Herbert Halverson

**FIRST UNITED METHODIST CHURCH OF THE ST. CLOUD REGION**

\_\_\_\_\_  
Reverendo Leah Rosso

\_\_\_\_\_  
Reverendo Jim Towler

**GRIP/ISAIAH**

\_\_\_\_\_  
Tamara Calhoun, Líder

**HANDS ACROSS THE WORLD**

\_\_\_\_\_  
Brianda Cediell, Fundadora y Directora Ejecutiva

**HIGHER GROUND CHURCH OF GOD IN CHRIST**

---

Reverendo James Alberts II

---

Diácono Charles Ferguson

**IMMIGRANT LAW CENTER OF MINNESOTA**

---

John Keller, Director Ejecutivo

**JOVANOVICH, KADLEC & ATHMANN LAW**

---

Thomas G. Jovanovich

**JUGAAD LEADERSHIP PROGRAM Y 2017 BUSH FELLOW**

---

Emmanuel Oppong

**REGIONAL HUMAN RIGHTS COMMISSION**

---

Eunice Adjei, Directora

**ST. CLOUD ACLU PEOPLE POWER**

---

Jerilyn Petersen

---

Marge Rakow

---

Greg Schroeder

**ST. CLOUD AREA SOMALI SALVATION ORGANIZATION (SASSO)**

---

Mohamoud Mohamed, Fundador y Director Ejecutivo

**TRIPICIANO IMMIGRATION LAW**

---

Laura Tripiciano

**#UNITECLOUD**

---

Natalie Ringsmuth, Directora

**MIEMBROS INDIVIDUALES DE LA COMUNIDAD**

---

Oyinlola Adeyemi, estudiante, St. Cloud State University

---

Meredith Barth

---

Sonja Hayden Berg

---

John Omondi, miembro de la Junta de revisión de la policía compuesta por ciudadanos

---

Mohamed Soumah

## Anexo

### Signatarios del Acuerdo de 2005

- Departamento de policía de St. Cloud – Jefe de policía, Dennis Ballantine
- African American Male Forum – John McCray
- Hands Across the World – Brianda Cediell
- Higher Ground Church of God in Christ – Reverendo James Alberts II
- Hispanic Business Association – Nick Zermeno
- ISAIAH's Great River Interfaith Partnership – Deb Anderson
- Nu Way Missionary Baptist Church – Reverendo Willie McAfree
- Empleo y servicios sociales para refugiados de Lutheran Social Services – Mohamed Hassan Yusuf
- Resurrection AME Zion Church – Reverenda Yolanda Lehman
- St. Cloud Area Somali Salvation Organization (SASSO) – Mohamoud Mohamed
- St. Cloud Korean Baptist Church – Pok Hughes
- United Migrant Opportunity Services (UMOS) – Heladio (Lalo) Zavala