

2020

<p>Objetivo número 1: el Colegio de Abogados de Carolina del Sur debe reflejar la rica diversidad que existe entre los ciudadanos del Estado. (Informe p. 1, línea 1).</p>	
<p>Objetivo: realizar una encuesta exhaustiva para comprender mejor la diversidad de los miembros de nuestro Colegio de Abogados y entender el ambiente sobre el estado de diversidad e inclusión. (Informe, p. 1, línea 3).¹</p>	
<p>Elementos de acción:</p>	<p>Cronograma:</p>
<p>1. Incluir en el presupuesto del próximo ejercicio fiscal en cuestión los fondos para contratar a una consultora experta en encuestas con el fin de preparar una encuesta en línea exhaustiva y fácil de usar. (Informe, p. 2, línea 1).</p>	<p>Presupuesto 2021-2022</p>
<p>2. Realizar una encuesta integral sobre la diversidad de los miembros del Colegio de Abogados y entender el ambiente sobre el estado de diversidad e inclusión. (Informe, p. 1, línea 3).</p>	<p>Comenzar la encuesta en el otoño de 2021 (informe completado para el verano de 2022)</p>
<p>3. Medir indicadores demográficos/de diversidad i. Realizar encuestas de seguimiento anuales y una encuesta de seguimiento cada 10 años.</p>	<p>Verano de 2031</p>
<p>4. Publicar las estadísticas del Colegio de Abogados sobre los abogados matriculados en el Estado. (Informe p. 1, línea 3).</p>	<p>Enero de 2021</p>
<p>5. Servir como recurso para las personas a las que les interesan las tendencias demográficas de la comunidad legal de Carolina del Sur. i. Publicar, presentar y compartir noticias demográficas, tendencias e información. ii. Organizar eventos y debates sobre los datos y sus consecuencias.</p>	<p>Otoño de 2022 - Otoño de 2023</p>

¹Todas las referencias a “Informe” están relacionadas con el Informe sobre el plan estratégico sobre la diversidad presentado por el Comité *Ad Hoc* de Diversidad de la Junta Directiva del Colegio de Abogados de Carolina del Sur el 16 de julio de 2019 y aprobado por tal Junta Directiva en septiembre de 2019.

2020

<p>6. Luego de analizar la encuesta y los resultados, el Colegio de Abogados buscará activamente soluciones para implementar un plan de acción que aumente la diversidad, no solo dentro del Colegio de Abogados, sino que también garantice que los líderes de tal Colegio reflejen la diversidad de cada comunidad en Carolina del Sur. (Informe p. 1, líneas 3 y 5).</p>	<p>Otoño de 2022 (en curso)</p>
<p>Objetivo número 2: El Colegio de Abogados debe lograr la diversidad en sus líderes. (Informe p. 1, línea 6).</p>	
<p>Objetivo: El Colegio de Abogados debe instar activamente y contratar abogados provenientes de distintos contextos para que participen en los consejos, las secciones y los comités del Colegio de Abogados. (Informe p. 1, línea 6).</p>	
<p>Elementos de acción:</p>	<p>Cronograma:</p>
<p>a. Analizar a los líderes de los comités, los consejos y las secciones para la diversidad histórica y determinar qué límites existen, en su caso, para incorporar abogados provenientes de distintos contextos en cada comité, sección y consejo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar si los nombramientos para cada comité, sección y consejo deben procesarse a través del Comité de Nominaciones. 2. Ofrecer capacitación a los miembros sobre los beneficios de la participación en cada comité, sección y consejo. 3. Ofrecer capacitación a los miembros sobre los beneficios del liderazgo en cada comité, sección y consejo. <p>(Informe p. 3, línea 6).</p>	<p>Enero de 2021</p> <p>(Seguimiento en enero de 2023 con datos de la encuesta para respaldar el análisis).</p>
<p>b. Analizar la Cámara de Delegados para conocer la diversidad histórica y determinar qué límites existen, en su caso, para seleccionar abogados</p>	<p>Enero de 2021</p>

2020

provenientes de distintos contextos para la Cámara de Delegados. (Informe p. 3, línea 7).	(Seguimiento en enero de 2023 con datos de la encuesta para respaldar el análisis).
c. Analizar, en caso de estar disponible, la diversidad de cada circuito para determinar si la composición de estos circuitos contribuye a una Cámara de Delegados completamente diversa (Informe, p. 3, línea 8).	Enero de 2023 (se debe intentar hacer esto al comienzo de cada período de nominación a partir de enero de 2021)
d. Analizar la diversidad histórica de la Junta Directiva y determinar qué límites existen, en su caso, para incorporar abogados provenientes de distintos contextos en tal Junta Directiva. (Informe, p. 3, línea 9).	Enero de 2021 (Seguimiento en enero de 2023 con datos de la encuesta para respaldar el análisis).
e. Analizar, en caso de estar disponible, la diversidad de cada Región Judicial para determinar si la composición de estas regiones contribuye a una Junta Directiva completamente diversa. (Informe, p. 3, línea 10).	Enero de 2023 (se debe intentar hacer esto al comienzo de cada período de nominación a partir de enero de 2021)
f. Comenzar un programa para contratar miembros provenientes de distintos contextos para trabajar en la Cámara de Delegados y en la Junta Directiva.	A partir del otoño de 2020 en adelante.

Objetivo número 3: el Colegio de Abogados continuará creando y respaldando a una comunidad diversa e inclusiva. Los miembros del Colegio de Abogados se tratarán entre ellos, tratarán a sus clientes y a las demás personas con respeto al escuchar las diferentes opiniones, pensamientos e ideas y aceptar una cultura de inclusión. (Informe, página 1, línea 2).

Objetivo: crear y respaldar a una comunidad diversa e inclusiva.

Elementos de acción:	Cronograma:
a. Comenzar y mantener un diálogo con las facultades de derecho del estado de Carolina del Sur para determinar qué límites existen, en su caso para: <ol style="list-style-type: none"> 1. contratar estudiantes de derecho provenientes de distintos contextos; 	Otoño de 2021

2020

<p>2. los estudiantes de derecho que terminan sus estudios provenientes de distintos contextos;</p> <p>3. garantizar las tasas de aprobación del Colegio de Abogados de manera consistente entre los candidatos, sin prejuicios raciales, de género u otros.</p> <p>(Informe, p. 2, línea 3).</p>	
<p>b. Crear un comité para analizar si el Colegio de Abogados en su conjunto pierde miembros en otras jurisdicciones debido a percepciones erróneas sobre el Colegio de Abogados y su receptividad a la diversidad.</p> <p>1. Analizar si los miembros que son reubicados se niegan a instalarse en el Estado debido al comportamiento relativo a la inclusión que perciben en el Estado de Carolina del Sur.</p> <p>2. Analizar en dónde buscan empleo los egresados de la facultad de derecho en función del comportamiento relativo a la inclusión que perciben en el estado de Carolina del Sur.</p> <p>(Informe, p. 2, línea 4).</p>	<p>Verano de 2022</p> <p>(Seguimiento en enero de 2023 con datos de la encuesta para respaldar el análisis).</p>
<p>c. Llevar a cabo una encuesta sobre diversidad dirigida al personal del Colegio de Abogados para garantizar que este Colegio de Abogados haya implementado una filosofía de contratación que tenga como fin contratar al mejor personal proveniente de distintos contextos.</p> <p>(Informe, p. 2, línea 5).</p>	<p>Verano de 2024</p>

Objetivo número 4: el Colegio de Abogados debe esforzarse por lograr la diversidad en sus programas, incluidas las publicaciones, la capacitación jurídica continua y los programas cívicos. Esto debería reflejarse tanto en la diversidad de los programas fundamentales como en la de los profesores de tales programas. (Informe, página 1, línea 7).

Objetivo: buscar diversidad en los programas, las publicaciones, la capacitación jurídica continua y los programas cívicos a través de la diversidad de programas fundamentales y de

2020

<p>los profesores. (Informe modificado, página 1, línea 7).</p>	
Elementos de acción:	Cronograma:
<p>a. Analizar los programas históricos del Colegio de Abogados para que sean inclusivos y diversos, por ejemplo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “S.C. Lawyer” y otras publicaciones. 2. Programas y publicaciones de CLE. 3. Programas cívicos. <p>(Informe, p. 3, línea 12).</p>	<p>Otoño de 2021</p>
<p>b. Continuar y fortalecer los programas cívicos para fomentar el conocimiento del deseo de ejercer el derecho en la próxima generación de abogados, incluidos los estudiantes de la escuela intermedia, la secundaria y la universidad, por ejemplo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programa “Color of Justice” de YLD 2. Programa de simulación de juicios de LRE 3. Programa “We the People” de LRE 4. En los programas patrocinados por la escuela intermedia y secundaria, evaluar el proceso de selección de los participantes que intervienen activamente en los programas. Debe existir una diversidad integral entre quienes participen activamente en los programas. Debe haber una iniciativa integral de diversidad que incluya diversas medidas y un plan estratégico para divulgar información a todos los estudiantes interesados. <p>(Informe, p. 3, línea 13).</p>	<p>Verano de 2022</p>
<p>c. Iniciar un programa para contratar autores, oradores y colaboradores provenientes de distintos contextos para los programas del Colegio de Abogados.</p>	<p>Verano de 2022 (al entender que se ha comenzado a realizar esfuerzos y que se debería continuar; esto se llevaría a cabo luego del análisis histórico).</p>

2020

(Informe, p. 4, línea 14).	
d. Identificar los programas patrocinados por ABA y determinar si los programas son informativos y efectivos, y si su implementación tendrá los resultados que el Colegio de Abogados espera con respecto a la diversidad. (Informe, p. 2, línea 9).	Primavera de 2021
e. Continuar con los programas para relacionar a los miembros del Colegio de Abogados con profesionales cívicos y empresariales con el fin de promover la diversidad en todo el estado.	Primavera de 2021

Objetivo número 5: El Poder Judicial del estado (tanto la magistratura estatal como la federal) debe reflejar la rica diversidad que existe entre los ciudadanos del Estado de Carolina del Sur. (Informe p. 1, línea 1).	
Objetivo: El Colegio de Abogados debe promover la diversidad dentro del poder judicial instando a los candidatos provenientes de distintos contextos a postularse para nombramientos o elecciones judiciales. (Informe, p. 1, línea 8).	
Elementos de acción:	Cronograma:
a. Comenzar y mantener un diálogo con el Poder Judicial para determinar qué límites existen, en su caso, para crear un poder judicial que refleje más la diversidad del Colegio de Abogados y, en última instancia, la diversidad del Estado. (Informe, p. 2, línea 2).	Primavera de 2021
b. Lanzar un programa para capacitar a los miembros del Colegio de Abogados sobre el proceso de elección o nombramiento judicial; la jurisdicción, las obligaciones y las funciones del poder judicial; y toda otra información relevante. (Informe, p. 1, línea 8). <ol style="list-style-type: none"> 1. Invitar a los jueces recientemente electos a explicar el proceso y capacitar a los miembros del Colegio de Abogados sobre cada etapa del proceso. (Informe, p. 2, línea 8). 2. Invitar a los miembros de la Asamblea General a participar en estos programas para mejorar la 	Primavera de 2022

2020

<p>comprensión de los posibles candidatos. (Informe, p. 2, línea 8).</p> <p>3. Ofrecer programas en diferentes modalidades (en vivo y a demanda).</p>	
<p>c. Ofrecer capacitación a los miembros sobre la función, los beneficios y las obligaciones del poder judicial. (Informe, p. 3, línea 16).</p>	Otoño de 2022
<p>d. Identificar los programas patrocinados por ABA y determinar si los programas son informativos y efectivos, y si su implementación tendrá los resultados que el Colegio de Abogados espera con respecto a la diversidad para la magistratura a nivel estatal y federal (DSC). (Informe modificado, página 2, línea 9).</p>	Primavera de 2021
<p>e. Identificar a las poblaciones que históricamente están subrepresentadas por los miembros del poder judicial para determinar qué límites existen, en su caso, para aumentar dicha representación. (Informe, p. 4, línea 15).</p> <p>f. Analizar los datos demográficos del poder judicial existente a nivel estatal y federal, y publicarlos en la página de Diversidad de sabar.org</p>	Primavera de 2021
<p>g. Crear un comité para determinar qué límites existen, en su caso, para aumentar dicha representación. (Informe, p. 4, línea 15).</p> <p>h. Aumentar el alcance público para prestar un mejor servicio a las comunidades de difícil acceso y desatendidas con el fin de garantizar la igualdad de acceso al poder judicial.</p>	Verano de 2024

VISIÓN DE DIVERSIDAD: El Colegio de Abogados de Carolina del Sur valora la diversidad de sus miembros. Los profesionales provenientes de distintos contextos y con experiencias e identidades diferentes enriquecen la profesión jurídica, la práctica del derecho, la administración de justicia y la sociedad en general. (Informe, p. 1).