

Mejores prácticas de DEI del Comité de Búsqueda de BPS

- Diversidad de perspectivas del Comité de Búsqueda
- Monitoreo de cada paso del proceso de búsqueda para garantizar la diversidad de candidatos(as)
- Especial atención al perfil profesional al realizar preguntas
- Diversidad de género, raza/etnicidad, competencia lingüística, experiencias vividas, experiencia profesional
- Sesión de capacitación sobre sesgo implícito
- Alineación con la membresía del Comité de Búsqueda en cuanto a valores y con el protocolo en cuanto a conducta

Estadísticas de diversidad del Comité de Búsqueda de Superintendente de BPS

Membresía: 9

- Mujer/Hombre: 5/4
- 4 afroamericanos(as)
- 2 latinos(as)
- 2 AAPI
- 1 blanco(a)
- 9 con conocimiento de Boston
- 5 multilingües
- 5 educadores (4 de BPS, 1 con educación superior)
- 3 padres de estudiantes de BPS
- 1 estudiante de BPS

Estadísticas de diversidad para la búsqueda de superintendente de BPS

Postulaciones: 35

Primera ronda: 8 invitados

- Mujer/Hombre: 6/2
- 2 afroamericanos(as)
- 2 latinos(as)
- 2 AAPI
- 2 blancos(as)

- 5 con conocimiento de Boston
- 5 multilingües
- 7 educadores

Segunda ronda: 7 invitados

- 6 entrevistados(as), 1 se retiró
- Mujer/Hombre: 4/2
- 2 afroamericanos(as)
- 1 latino(a)
- 1 AAPI
- 2 blancos(as)

- 5 con conocimiento de Boston
- 3 multilingües
- 5 educadores

Finalistas: 4 identificados

- 4 recomendados(as), 2 se retiraron
- Mujer/Hombre: 3/1
- 1 afroamericano(a)
- 1 latino(a)
- 1 AAPI
- 1 blanco(a)

- 3 con conocimiento de Boston
- 2 multilingües
- 3 educadores