

Các thực hành tốt nhất DEI của Ủy ban tìm kiếm của BPS

- Đa dạng các quan điểm của Ủy ban tìm kiếm
- Giám sát từng bước của quá trình tìm kiếm các ứng viên đa dạng
- Chú ý đến Hồ sơ chuyên gia trong việc tạo câu hỏi
- Đa dạng về giới tính, chủng tộc/dân tộc, trình độ ngôn ngữ học, kinh nghiệm sống, kiến thức chuyên môn
- Buổi đào tạo về định kiến ngầm
- Sự phù hợp của tư cách thành viên Ủy ban tìm kiếm về các giá trị và giao thức ứng xử.

Số liệu thống kê đa dạng của Ủy ban tìm kiếm ứng viên Tổng giám đốc học khu BPS

Các thành viên: 9

- Nữ giới/Nam giới:
5/4
- 4 Người Mỹ gốc Phi
- 2 Người Mỹ La tinh
- 2 AAPI
- 1 Người da trắng
- 9 Boston Knowledge
- 5 Đa ngôn ngữ
- 5 Nhà giáo (4 BPS, 1 Giáo dục đại học)
- 3 Phụ huynh BPS
- 1 Học Sinh BPS

Số liệu thống kê đa dạng về việc Tìm kiếm ứng viên Tổng giám đốc học khu BPS

Đơn ứng tuyển: 35

Vòng một: 8 được mời

- Nữ giới/Nam giới: 6/2
- 2 Người Mỹ gốc Phi
- 2 Người Mỹ La tinh
- 2 AAPI
- 2 Người da trắng

- 5 Boston Knowledge
- 5 Đa ngôn ngữ
- 7 Nhà giáo

Vòng hai: 7 được mời

- 6 người được phỏng vấn, 1 người rút lui

- Nữ giới/Nam giới: 4/2
- 2 Người Mỹ gốc Phi
- 1 Người Mỹ La tinh
- 1 AAPI
- 2 Người da trắng

- 5 Boston Knowledge
- 3 Đa ngôn ngữ
- 5 Nhà giáo

Vào vòng cuối: 4 Đã xác định

- 4 được đề xuất, 2 rút lui

- Nữ giới/Nam giới: 3/1
- 1 Người Mỹ gốc Phi
- 1 Người Mỹ La tinh
- 1 AAPI
- 1 Người da trắng

- 3 Boston Knowledge
- 2 Đa ngôn ngữ
- 3 Nhà giáo