

Intersectionality and Invisibility: A Two-Century Study of Racial and Gender Bias Impact on Minority Female Leadership

ガナ ポグレブナ
講師 Ganna Pogrebna



Professor Ganna Pogrebna is a pioneer in behavioural data science. She serves as the Executive Director of the Artificial Intelligence and Cyber Futures Institute at Charles Sturt University, Honorary Professor at the University of Sydney, and is the Lead for Behavioural Data Science at the Alan Turing Institute. Her expertise blends behavioural science, AI, computer science, data analytics, and business innovation. Dr. Pogrebna's work aids diverse groups, including businesses, governments, and individuals, in understanding decision-making processes and optimizing behaviour for enhanced outcomes. Her recent projects span smart technologies, cybersecurity, human-computer interactions, and innovative business models. Notably, her work in cybersecurity, particularly her CyberDoSpeRT scale, has gained international recognition. Dr. Pogrebna's contributions have earned her prestigious awards, including the Leverhulme Research Fellowship and the TechWomen100 award. She is also recognized as a leading data scientist by the AI Time Journal. Dr. Pogrebna actively disseminates her knowledge through her Data Driven YouTube channel (<https://www.youtube.com/@datadrivenchannel/videos>) and Inclusion AI blog (<https://inclusionai.org/>), contributing to the Oxford Handbook of AI Ethics and co-editing the upcoming Cambridge Handbook of Behavioural Data Science.

ポグレブナ教授は行動データ科学の先駆者です。彼女は、チャールズ・スタート大学(オーストラリア)のArtificial Intelligence and Cyber Futures研究所のエグゼクティブ・ディレクターや、シドニー大学名誉教授、アラン・チューリング研究所(イギリス)の行動データ・サイエンスのリーダーを務めています。彼女の専門分野は、行動科学、AI、コンピュータ・サイエンス、データ分析、ビジネス・イノベーションを融合させたものです。ポグレブナ博士の研究は、企業、政府、個人を含む多様なグループ行う意思決定のプロセスを理解し、成果を向上させるために行動を最適化することに貢献します。彼女の最新のプロジェクトは、スマート・テクノロジー、サイバーセキュリティ、人とコンピュータの相互作用、革新的なビジネス・モデルに及びます。彼女のサイバーセキュリティにおける研究のうち、特にCyberDoSpeRT尺度は国際的に認められています。ポグレブナ博士は、レバールム研究フェロウシップやTechWomen100賞などの名誉ある賞を受賞しました。彼女はAI Time Journalによって気鋭のデータ・サイエンティストとしても認められています。ポグレブナ博士は、Data Driven YouTubeチャンネル(<https://www.youtube.com/@datadrivenchannel/videos>)およびInclusion AIブログ(<https://inclusionai.org/>)を通じて積極的に知識を広めています。彼女は、The Oxford Handbook of AI Ethicsに協力し、Cambridge Handbook of Behavioural Data Science(近刊予定)の共同編集者です。

2023 / 12 / 11 12:00~13:00 (11:45 受付開始)

高知工科大学 永国寺キャンパス 3階 A326

This study scrutinizes the enduring effects of racial and gender biases that contribute to the consistent underrepresentation of minority women in leadership roles within American private, public, and third sector organizations. We adopt a cultural situatedness approach, merging psychological schema theory with sociological intersectionality theory, to evaluate the enduring implications of these biases on female leadership development. Our examination is concentrated on Black female leaders, employing an extensive analysis of leadership rhetoric data spanning 200 years across the aforementioned sectors. We shed light on the continued scarcity of minority female representation in leadership roles, highlighting the role of intersectionality dynamics. Despite Black female leaders frequently embracing higher risks to counter intersectional invisibility compared to their White counterparts, their aspirations are not realized, and problems not solved generation after generation, forcing Black female leaders to concentrate on the same issues for dozens and, sometimes, hundreds of years. Our findings suggest that the compound influence of racial and gender biases hinders the advancement of minority female leadership by perpetuating stereotypical behavioural schemas, leading to persistent discriminatory outcomes. We argue for the necessity of organizations to initiate a cultural transformation that fosters positive experiences for future generations of female leaders, recommending a shift in focus from improving outcomes for specific groups to creating an inclusive leadership culture.

本研究は、アメリカの民間・公共部門、第三セクターにおいて組織指導の立場にあるマイノリティ女性向けられた人種とジェンダーへの偏見がもたらす一貫した過小評価の持続的な影響を考察する。我々は、心理的スキーマ理論と社会的交差性理論を融合させた文化的状況アプローチを採用し、女性指導者育成におけるこれらの偏見の持続的な影響を評価した。我々は、黒人女性指導者に注目し、この部門の200年間に渡る歴史的データを広範に分析した。黒人女性指導者は、白人と比較してインターセクショナル리티の非顕在性に対抗するためにより高いリスクを頻繁にさらされているにもかかわらず、彼女らの希望は実現せず、課題は何世代にもわたって未解決のまま、黒人女性指導者は数十年から数百年規模で同じ課題に直面している。我々の調査結果は、人種とジェンダーの偏見の包括的な影響が、ステレオタイプの行動様式を持続化させることを通じて、マイノリティ女性指導者の向上を阻害し、持続的な差別的帰結をもたらすことを示唆している。我々は、組織が次世代の女性指導者に前向きな経験を積ませる文化的変化を開始する必要性を訴え、特定集団の成果の向上から包括的なリーダーシップ文化の構築に重点を移すことを推奨する。

交差性と不可視性
 人種差別とジェンダー偏見がマイノリティ
 女性のリーダーシップに与える影響に関する
 2世紀にわたる研究

