

The advancement of women into leadership positions in organizations continues to be challenging. This reality is rooted in systemic and societal structures that disenfranchise women as they move through the corporate ranks or as they struggle to have their voices heard within their own communities. There is evidence that women are beginning to disrupt dominant gender ideologies by taking different approaches in their careers, within their specific professions. Women are taking risks and agreeing to take part in leadership in different organizations. However, despite all these efforts, women leaders continue to be underrepresented in every sector of society and this is more pronounced for those from marginalized groups, such as Black, Indigenous, and Racialized (BIR) women. For the few that hold leadership positions, little research and literature has been dedicated to their experiences in these roles (Jean-Marie et al.; Sanchez-Hucles and Davis). Research has shown that although Black, Indigenous, and Racialized women have made strides in various organizations, they continue to face personal, professional, systemic, and institutional challenges in reaching top leadership positions globally (Jean-Marie et al.; Sanchez-Hucles and Davis). Leadership as a concept has significant normative and political capacities, as well as consequences. The concept has been discursively overworked and theoretically underdone in policy and in literature. We have seen a multiplication of adjectival descriptors: instructional, visionary, moral, e-leadership, servant, entrepreneurial, distributive, transactional, transformational, emotionally intelligent leadership.

Over the last decade, research has been paying attention to what diverse leadership entails. Various authors have indicated that the purpose of diverse leadership is to increase the degree of inclusiveness and equity in an organization by challenging and altering the policies, practices, and beliefs that form the organizational system. This should be everyone's concern, both whites and persons of colour, both men and women,

The articles in this special edition focus on the marginalization of Black, Indigenous, and Racialized women in leadership positions and highlight the challenges they face and how they have addressed them. The main objective of this edition is to contribute to the leadership discourse of Black, Indigenous, and Racialized women by centring on their narratives and lived experience.

Putting together a special edition on BIR women in leadership positions was both exciting and worrisome because of the scarcity of literature on research on this topic, especially within the Canadian landscape. However, the editorial board felt that within the context of women in leadership discourse, the special edition would create new pathways of understanding intersectionalities and leadership practices. By weaving BIR women's leadership practices into learning, knowledge creation, and discourse, we felt that readers will have a better understanding of how BIR women's roles play out in leadership. Some of the questions we have tried to address are: What is leadership? Does one need to be in a position of authority to be a leader? What does it mean to be a leader from marginalized communities? What does it mean to be an Indigenous female in a leadership position? What does it mean to be a Racialized female in a leadership position? What does it mean to be a Black female in a leadership position? What strategies do women employ when they find themselves in positions of leadership? What do women in leadership positions bring to various organizations? From the articles that are represented in this edition, leadership does not only mean being a leader in an organization. You can be a leader in your community, among your peers, in your own home, etc.

In conclusion, more research needs to be done to highlight not only the challenges faced by BIR women, but to showcase their strengths, their perspectives on leadership, and their new strategies for being heads of a community, home, or organization.

Jean-Marie, Gaetane, et al. "Black Women's Leadership Experiences: Examining the Intersectionality of Race and Gender." *Advances in Developing Human Resources*, vol. 11, no. 5, 2009, pp. 562–81. <https://doi.org/10.1177/1523422309351836>.

Sanchez-Hucles, Janis V., and Donald D. Davis. "Women and Women of Color in Leadership: Complexity, Identity, and Intersectionality." *American Psychology*, vol. 65, no. 3, 2010, pp. 171–81. <https://doi.org/10.1037/a0017459>.

DR. NJOKI WANE, LAURA ARNDT, DR. DENISE O'NEIL GREEN, ANUSHAY IRFAN KHAN, DR. MEERA MATHER, DR. KISHA MCPHERSON, DR. PURNIMA TYAGI

La promotion des femmes à des postes de direction dans les organisations reste un défi. Cette réalité est ancrée dans des structures systémiques et sociétales qui privent les femmes de leurs droits lorsqu'elles gravissent les échelons de l'entreprise ou lorsqu'elles luttent pour faire entendre leur voix au sein de leur propre communauté. Il est prouvé que les femmes commencent à perturber les idéologies dominantes liées au genre en adoptant des approches différentes dans leurs carrières, dans le cadre de leurs professions respectives. Les femmes prennent des risques et acceptent de prendre part à la direction de différentes organisations. Cependant, malgré tous ces efforts, les femmes dirigeantes continuent d'être sous-représentées dans tous les secteurs de la société, et ce phénomène est encore plus prononcé pour celles qui appartiennent à des groupes marginalisés, comme les femmes noires, autochtones et racisées (NAR). Pour les rares femmes qui occupent des postes de direction, peu de recherches et de publications ont été consacrées à leurs expériences dans ces rôles (Jean-Marie et al.; Sanchez-Hucles et Davis). La recherche montre que, bien que les femmes noires, autochtones et racisées aient fait des progrès dans diverses organisations, elles continuent à faire face à des défis personnels, professionnels, systémiques et institutionnels pour atteindre les postes de direction au niveau mondial (Jean-Marie et al.; Sanchez-Hucles et Davis). Le leadership en tant que concept a des capacités normatives et politiques importantes, ainsi que des conséquences. Le concept a été discursivement galvaudé et théoriquement sous-exploité dans les politiques et dans la littérature. Nous avons assisté à une multiplication de descripteurs adjectivaux, tels que leadership pédagogique, visionnaire, moral, électronique, serviteur, entrepreneurial, distributif, transactionnel, transformationnel, émotionnellement intelligent.

Au cours de la dernière décennie, la recherche s'est intéressée à ce qu'implique un leadership diversifié. Divers auteurs ont indiqué que le but d'un leadership diversifié est d'accroître le degré d'inclusion et d'équité dans une organisation en remettant en question les politiques, les pratiques et les croyances qui forment le système organisationnel et en les modifiant. Cela devrait être l'affaire de tous, aussi bien des personnes blanches que des personnes de couleur, des hommes que des femmes.

Les articles de cette édition spéciale se concentrent sur la marginalisation des femmes noires, autochtones et racisées dans les postes de direction et mettent en lumière les défis auxquels elles sont confrontées et la manière dont elles les ont relevés. L'objectif principal de cette édition est de contribuer au discours sur le leadership des femmes

noires, autochtones et racisées en se concentrant sur leurs récits et leur expérience vécue.

La préparation d'un numéro spécial sur les femmes NAR occupant des postes de direction était à la fois passionnante et inquiétante en raison de la rareté de la littérature et des recherches sur ce sujet, en particulier dans le paysage canadien. Cependant, le comité de rédaction a estimé que dans le contexte du discours sur les femmes dans le leadership, l'édition spéciale créerait de nouvelles voies de compréhension des intersectionnalités et des pratiques de leadership. En intégrant les pratiques de leadership des femmes NAR dans l'apprentissage, la création de connaissances et le discours, nous pensons que les lecteurs auront une meilleure compréhension de la façon dont les rôles des femmes NAR se jouent dans le leadership. Voici quelques-unes des questions auxquelles nous avons tenté de répondre : qu'est-ce que le leadership? Faut-il être en position d'autorité pour être leader? Qu'est-ce que cela signifie d'être leader et une personne issue de communautés marginalisées? Qu'est-ce que cela signifie d'être une femme autochtone en position de leadership? Qu'est-ce que cela signifie d'être une femme racisée en position de leadership? Qu'est-ce que cela signifie d'être une femme noire en position de leadership? Quelles stratégies les femmes emploient-elles lorsqu'elles se retrouvent en position de leadership? Qu'apportent les femmes en position de leadership aux diverses organisations? D'après les articles présentés dans cette édition, le leadership ne signifie pas seulement d'être leader dans une organisation. Vous pouvez être leader dans votre communauté, parmi vos pairs, dans votre propre maison, etc.

En conclusion, il est nécessaire d'effectuer davantage de recherches pour mettre en lumière non seulement les défis auxquels sont confrontées les femmes NAR, mais aussi leurs forces, leurs perspectives sur le leadership et leurs nouvelles stratégies pour être à la tête d'une communauté, d'un foyer ou d'une organisation.

Jean-Marie, Gaetane, et al. « Black Women's Leadership Experiences: Examining the Intersectionality of Race and Gender. » *Advances in Developing Human Resources*, vol. 11, no. 5, 2009, pp. 562–81. <https://doi.org/10.1177/1523422309351836>.

Sanchez-Hucles, Janis V., et Donald D. Davis. « Women and Women of Color in Leadership: Complexity, Identity, and Intersectionality. » *American Psychology*, vol. 65, no. 3, 2010, pp. 171–81. <https://doi.org/10.1037/a0017459>.