



# IJTIMOIIY-GUMANITAR SOHADA ILMIY-INNOVATSION TADQIQOTLAR

ILMIY METODIK JURNALI

ISSN 3060-5059



**VOL.3 № 5**

**2026**

## **SUD TIZIMIDA XOTIN-QIZLAR ISHTIROKINI CHEKLOVCHI HUQUQIY VA INSTITUTIONAL MEKANIZMLAR: TAHLIL VA TAKLIFLAR**

**Kamolova Habiba Muhammadiyevna**

Iqtisodiyot va pedagogika universiteti, dotsent (PhD)

### **Annotatsiya**

Mazkur maqolada sud hokimiyati tizimida xotin-qizlar ishtirokini cheklovchi huquqiy va institutsional mexanizmlar tahlil qilinadi. Tadqiqotda normativ-huquqiy bazadagi bevosita va bilvosita cheklovlar, tayinlov tizimidagi nomutanosibliklar, "shisha shift" fenomeni hamda institutsional madaniyat omillari ko'rib chiqiladi. Xalqaro tajriba va xalqaro huquq normalari asosida gender tengligini ta'minlash bo'yicha takliflar ishlab chiqiladi.

**Kalit so'zlar:** gender tengligi, vertikal segregatsiya, stigmatizatsiya, viktimizatsiya, ayollar huquqlari, institutsional mexanizm, shisha shift, sudyalari tayinlovi.

## **ПРАВОВЫЕ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ, ОГРАНИЧИВАЮЩИЕ УЧАСТИЕ ЖЕНЩИН В СУДЕБНОЙ СИСТЕМЕ: АНАЛИЗ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

**Камолова Хабиба Мухаммадиевна**

Университет экономики и педагогики, доцент (PhD)

### **Аннотация**

В данной статье анализируются правовые и институциональные механизмы, ограничивающие участие женщин в судебной системе. В исследовании рассматриваются прямые и косвенные ограничения в нормативно-правовой базе, диспропорции в системе назначения, феномен "стеклянного потолка" и факторы институциональной культуры. На основе международного опыта и норм международного права будут разработаны предложения по обеспечению гендерного равенства.

**Ключевые слова:** гендерное равенство, вертикальная сегрегация, стигматизация, виктимизация, права женщин, институциональный механизм, стеклянный потолок, назначение судей.

## **A GROUNDING-THEORY-BASED ANALYSIS OF DEIXIS IN ENGLISH AGRICULTURAL TEXTS**

**Kamolova Habiba Muhammadiyevna**

University of Economics and Pedagogy, Associate Professor (PhD)

### **Abstract**

This article analyzes the legal and institutional mechanisms that limit the participation of women in the judiciary. The research examines direct and indirect restrictions within the legal and regulatory framework, imbalances in the appointment system, the "glass ceiling" phenomenon, and factors related to institutional culture. Based on international experience and norms of international law, proposals for ensuring gender equality are developed.

**Keywords:** gender equality, vertical segregation, stigmatization, victimization, women's rights, institutional mechanism, glass ceiling, judicial appointments.

Zamonaviy jamiyatda gender tengligi va xotin-qizlarning barcha sohalarda, xususan, sud-huquq tizimida faol ishtirok etishi demokratik rivojlanishning muhim mezonlaridan biri hisoblanadi. Sud tizimi jamiyatda adolat, qonun ustuvorligi va inson huquqlarini ta'minlashda hal qiluvchi o'rin tutadi. Shu bois unda xotin-qizlarning yetarli darajada vakilligi nafaqat tenglik prinsiplarini amalga oshirish, balki qarorlar qabul qilish jarayonida turli ijtimoiy guruhlarning manfaatlarini inobatga olish nuqtai nazaridan ham muhim ahamiyatga ega.

Biroq amaliyot shuni ko'rsatadiki, ko'plab davlatlarda, jumladan, rivojlanayotgan jamiyatlarda sud tizimida xotin-qizlar ishtirokini cheklovchi turli huquqiy va institutsional to'siqlar mavjud. Ushbu to'siqlar normativ-huquqiy bazadagi kamchiliklar, kadrlar siyosatidagi nomutanosiblik, stereotiplar va ijtimoiy-madaniy omillar bilan bog'liq bo'lishi mumkin. Natijada xotin-qizlarning sud tizimiga kirish imkoniyatlari, kasbiy o'sishi va yuqori lavozimlarni egallash darajasi cheklanib qolmoqda.

Mazkur muammo global miqyosda ham dolzarb bo‘lib, xalqaro tashkilotlar tomonidan gender tengligini ta‘minlash, ayollar huquqlarini kengaytirish va ularning davlat boshqaruvidagi ishtirokini oshirishga qaratilgan qator tashabbuslar ilgari surilmoqda. Shu nuqtai nazardan, sud tizimida xotin-qizlar ishtirokini cheklovchi mexanizmlarni chuqur o‘rganish va ularni bartaraf etish bo‘yicha ilmiy asoslangan takliflar ishlab chiqish muhim vazifa hisoblanadi.

Asosiy qism. Sud hokimiyati huquqiy davlatning asosiy institutlaridan biridir. Sud tizimida gender tengligining ta‘minlanishi nafaqat inson huquqlarini himoya qilish, balki odil sudlov sifati va ishonchligini oshirishda ham muhim ahamiyatga ega. So‘nggi o‘n yilliklarda ko‘plab davlatlarda ayollarning sud tizimidagi ulushi oshgan bo‘lsa-da, yuqori instansiyalarda gender nomutanosibligi saqlanib qolmoqda. Masalan, Amerika Qo‘shma Shtatlari Oliy sudi tarixida ayollar uzoq vaqt davomida mutlaq ozchilikni tashkil etgan. Ayrim davlatlarda esa siyosiy yoki diniy-huquqiy omillar sabab ayollar sud tizimidan chetlatilgan. Jumladan, Afg‘onistonda so‘nggi siyosiy o‘zgarishlardan keyin ayol sudyalari faoliyati deyarli to‘xtatilgan.

Ayollarning sud tizimidagi ulushi oshib borishidagi cheklovlarda huquqiy mexanizmlar orqali cheklanish asosiy o‘rin tutadi. Bevosita normativ cheklovlarda tarixan ayrim mamlakatlarda ayollarning sudya bo‘lishi qonun bilan taqiqlangan. Hozirgi davrda bunday ochiq cheklovlar kam uchrasa-da, ayrim huquq tizimlarida diniy talqin asosida ayollarning ayrim toifadagi ishlarni ko‘rishi cheklanishi mumkin. Masalan, Saudiya Arabistonida uzoq vaqt davomida ayollar sudya lavozimiga tayinlanmagan.

Shuningdek, bilvosita huquqiy to‘siqlar ham mavjud. Qonunchilikda gender neytral ko‘rinishdagi, biroq amalda ayollarga salbiy ta‘sir ko‘rsatadigan normalar mavjud bo‘lishi mumkin:

- uzoq mehnat staji talabi (dekret ta‘tili sababli uzilishlar);
- harbiy xizmat yoki maxsus xavfsizlik tajribasi talabi;
- sudyalik lavozimiga yopiq tavsifa tizimi orqali tayinlash.

Bunday mexanizmlar rasmiy ravishda kamsitish hisoblanmasa-da, real teng imkoniyatni cheklaydi.

Sud tizimida xotin-qizlar ishtirokini oshirish muhim ekanini ko‘rsatuvchi bir qator asoslar mavjud bo‘lishiga qaramasdan, tayinlov va ko‘tarilish tizimidagi nomutanosiblik bu jarayonga institutsional mexanizm o‘z ta‘siriga ega ekanligini ko‘rsatmoqda.

Sud tizimida yuqori lavozimlarga tayinlash ko‘pincha siyosiy yoki professional tarmoqlar orqali amalga oshiriladi. Erkaklar ustun bo‘lgan professional muhit ayollarning yuqori instansiyalarga ko‘tarilishini qiyinlashtiradi. Bu holat “vertikal segregatsiya” deb ataladi. Vertikal segregatsiya — bu mehnat bozorida yoki tashkilotlar ierarxiyasida jinslar (odatda ayollar va erkaklar) o‘rtasidagi nomutanosib taqsimot bo‘lib, bunda ayollar pastroq, erkaklar esa yuqoriroq lavozimlarda to‘planadi. Bu holat “shisha shift” (glass ceiling) hodisasini yuzaga keltiradi, ya‘ni ayollar malakali bo‘lsa-da, yuqori boshqaruv pog‘onalari ko‘tarilishda to‘siqlarga duch kelishadi. Vertikal segregatsiya gender tengsizligining ko‘rinishi bo‘lib, xodimlarning iste‘dodi va malakasidan to‘liq foydalanilmasligiga olib keladi. Masalan, O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi tarkibida so‘nggi yillarda ayollar ulushi oshgan bo‘lsa-da, rahbarlik lavozimlarida gender muvozanati to‘liq shakllanmagan.

Shuningdek, sud tizimida institutsional madaniyat va stereotiplar ham asosiy o‘rin tutadi.

- yetakchilik erkaklarga xos degan qarash;
- onalik va kasbiy faoliyat o‘rtasidagi muvozanat muammosi;
- mentorluk va professional qo‘llab-quvvatlash tizimining yetishmasligi.

Bu omillar huquqiy jihatdan taqiqlanmagan bo‘lsa-da, real tenglikni cheklaydi.

Ammo bugungi kunda gender tengligi xalqaro huquq normalari bilan mustahkamlangan. Birlashgan Millatlar Tashkiloti doirasida qabul qilingan inson huquqlari hujjatlarida tenglik tamoyili asosiy prinsip sifatida belgilangan. Birlashgan Millatlar Tashkilotining xotin-qizlarga nisbatan kamsitishlarga barham berish hamda ayollarning odil sudlovga kirishi bo‘yicha 33-sonli umumiy tavsiyasi [1] odil sudlov sohasi ishlari gender tengligiga nisbatan ijobiy yondashishni hamda odil sudlovga erishish yo‘lidagi boshqa to‘siqlarni, jumladan, stigmatizatsiya va takroriy viktimizatsiya o‘z ishlarida xotin-qizlarning sud organlari bilan o‘zaro munosabatlarini talab qiladi.

Gender nuqtayi nazarini adliya tizimiga integratsiya qilish adliya tizimining barcha jabhalarida gender istiqbolini hisobga olishni anglatadi. UN Women tashkiloti “gender muammosining tahlili” atamasini quyidagicha izohlaydi: “Bu genderning imkoniyatlar, ijtimoiy rollar va odamlarning o‘zaro munosabatlariga ta‘sirini ko‘rish yoki tahlil qilish usulidir. Ushbu istiqbol gender tahlilini o‘tkazish va keyinchalik genderni har qanday taklif qilingan dastur, siyosat yoki tashkilotga kiritish imkonini beradi”

[2]. Ba'zi hollarda jabrlanuvchining holati yetarlicha e'tiborga olinmasa, gender tarafdorligi paydo bo'lishi mumkin. Gender yondashuvi adolatli sud qarorlariga olib keladi, bu esa pirovardida erkaklarga ham, ayollarga ham foyda keltiradi.

Yevropa Kengashi sud hokimiyatida gender muvozanatini ta'minlash bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqqan bo'lib [3], unda bu boradagi muammoni bartaraf etish yo'llari sifatida quyidagi omillar belgilandi:

1. Sudyalik lavozimiga ochiq va shaffof tanlov mexanizmlarini joriy etish.
2. Vaqtinchalik gender kvotalarini qo'llash.
3. Sud tizimida gender statistikasi yuritish.
4. Mentorluk va professional rivojlanish dasturlarini kengaytirish.
5. Oilaviy majburiyatlarni hisobga oluvchi moslashuvchan mehnat siyosatini joriy etish.

Zamonaviy huquqiy-demokratik jamiyatlarda sud tizimida gender tengligini ta'minlash muhim institutsional vazifalardan biri hisoblanadi. Biroq amaliyot shuni ko'rsatadiki, xotin-qizlarning sud tizimidagi ishtiroki ko'plab huquqiy va institutsional omillar bilan cheklanib qolmoqda. Ushbu muammolarni tahlil qilish sotsial-huquqiy, institutsional va madaniy yondashuvlar asosida amalga oshirilishi lozim.

Avvalo, huquqiy mexanizmlar doirasida gender tengligi masalasiga oid normativ-huquqiy hujjatlar mavjud bo'lsa-da, ularning samarali ishlashida muayyan kamchiliklar kuzatiladi. Xususan, United Nations tomonidan ta'kidlanganidek, qonuniy tenglikning mavjudligi amaliy tenglikni kafolatlamaydi, chunki institutsional to'siqlar va yashirin diskriminatsiya shakllari davom etmoqda [4]. Bu esa xotin-qizlarning sud tizimida yuqori lavozimlarga erishish imkoniyatlarini cheklaydi.

Ikkinchidan, institutsional mexanizmlar — kadrlar tanlash, tayinlash va lavozimga ko'tarish tizimi — gender nomutanosiblikni kuchaytiruvchi omillardan biri hisoblanadi. Tadqiqotchi Joan Acker fikriga ko'ra, tashkilotlar o'z tuzilmasi va ichki qoidalari orqali gender tengsizligini qayta ishlab chiqaradi [5]. Bu jarayon sud tizimida ham kuzatilib, ayollarning professional rivojlanishiga to'siq bo'lib xizmat qilmoqda.

Shuningdek, ijtimoiy-madaniy stereotiplar ham muhim rol o'ynaydi. Pierre Bourdieu o'zining "ijtimoiy maydon" nazariyasida jamiyatdagi ramziy hukmronlik mexanizmlari orqali gender rollari mustahkamlanishini ta'kidlaydi [6]. Bu esa ayollarning rahbarlik lavozimlariga nisbatan pastroq baholanishiga olib keladi.

Sud tizimida xotin-qizlar ishtirokini oshirish uchun xalqaro tajriba muhim ahamiyatga ega. Masalan, World Bank tadqiqotlarida gender tengligini ta'minlash uchun meritokratiya, ochiq tanlov tizimi va professional rivojlanish dasturlarini keng joriy etish zarurligi qayd etilgan [7]. Bundan tashqari, mentoring va liderlik dasturlari ayollarning sud tizimidagi faolligini oshirishda samarali vosita sifatida baholanadi.

Bundan kelib chiqib, sud tizimida xotin-qizlar ishtirokini kengaytirish uchun quyidagi ilmiy asoslangan yo'nalishlarni ajratish mumkin:

- normativ-huquqiy bazani takomillashtirish va uning ijrosini kuchaytirish;
- kadrlar siyosatida shaffoflik va meritokratiya tamoyillarini joriy etish;
- ayollar uchun professional rivojlanish va liderlik dasturlarini kengaytirish;
- gender stereotiplarini kamaytirishga qaratilgan ma'rifiy ishlarni kuchaytirish.

Umuman olganda, xotin-qizlarning sud tizimidagi ishtirokini kengaytirish nafaqat gender tengligini ta'minlash, balki sud-huquq tizimining samaradorligi va legitimligini oshirishga xizmat qiladi. Mazkur masala bo'yicha kompleks yondashuvni amalga oshirish zamonaviy davlat boshqaruvida muhim ustuvor yo'nalishlardan biri sifatida qaraladi.

Mazkur muammolarning bartaraf etilishi sud tizimida xotin-qizlar ishtirokini cheklovchi huquqiy va institutsional to'siqlarni kamaytirib, gender muvozanatini ta'minlash, odil sudlov sifatini oshirish hamda sud hokimiyatining jamiyatdagi legitimligini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Sud tizimida xotin-qizlar ishtirokini cheklovchi mexanizmlar ko'p qirrali bo'lib, ular nafaqat ochiq huquqiy taqiqlar, balki bilvosita normativ talablar va institutsional madaniyat bilan ham bog'liqdir. Gender tengligini ta'minlash sud hokimiyatining mustaqilligi va samaradorligini oshiradi, jamiyatda adolatga bo'lgan ishonchni mustahkamlaydi. Shu bois davlatlar huquqiy va institutsional islohotlar orqali ayollar uchun teng imkoniyatlarni kafolatlashi zarur.

Xulosa. Sud tizimida xotin-qizlar ishtirokini cheklovchi huquqiy va institutsional mexanizmlar ko'p qirrali bo'lib, ular normativ-huquqiy tartibotlar, kadrlar siyosati, institutsional amaliyotlar hamda ijtimoiy-madaniy stereotiplar bilan uzviy bog'liqdir. Ushbu omillar ayollarning sud-huquq tizimiga kirishi,

kasbiy o‘sishi va rahbarlik lavozimlarida faoliyat yuritish imkoniyatlarini sezilarli darajada cheklab kelmoqda.

Tahlillar shuni tasdiqlaydiki, mavjud huquqiy bazada gender tengligini ta’minlashga qaratilgan normalar mavjud bo‘lsa-da, ularning amaliy ijrosi yetarli darajada samarali emas. Institutsional darajada esa tanlov va tayinlov jarayonlarida shaffoflikning yetarli emasligi, mentoring va qo‘llab-quvvatlash tizimlarining sustligi, shuningdek, ish va oilaviy majburiyatlar o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlash mexanizmlarining cheklanganligi xotin-qizlar faolligiga salbiy ta’sir ko‘rsatmoqda.

Shu munosabat bilan sud tizimida gender tengligini mustahkamlash uchun quyidagi ustuvor yo‘nalishlarni amalga oshirish zarur: huquqiy normalarni takomillashtirish va ularning ijrosini kuchaytirish; kadrlar siyosatida ochiqlik va meritokratiya tamoyillarini joriy etish; xotin-qizlar uchun professional rivojlanish, mentoring va liderlik dasturlarini kengaytirish; gender stereotiplarini kamaytirishga qaratilgan ma’rifiy va institutsional choralarni kuchaytirish.

Umuman olganda, xotin-qizlarning sud tizimidagi faol ishtirokini ta’minlash nafaqat ijtimoiy adolat va tenglik tamoyillarini qaror toptirishga, balki sud-huquq tizimining samaradorligi, ishonchliligi va barqarorligini oshirishga xizmat qiladi. Mazkur tadqiqot natijalari sud tizimida gender tengligini ta’minlashga qaratilgan siyosat va amaliy choralarni ishlab chiqishda muhim ilmiy asos bo‘lib xizmat qiladi.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI**

1. Xotin-qizlarni kamsitishning barcha shakllariga barham berish to‘g‘risida Konvensiya (CEDAW). – BMT, 1979.
2. UN Women. Gender equality glossary. – 2019. – URL: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php>
3. Независимость судей и адвокатов: записка Генерального секретаря (A/66/289). – 2011. – URL: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Judiciary/GAreport2011\\_ru.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Judiciary/GAreport2011_ru.pdf)
4. United Nations. Gender Equality and Women’s Empowerment. – New York, 2020.
5. Acker J. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations // Gender & Society. – 1990.
6. Bourdieu P. Masculine Domination. – Stanford: Stanford University Press, 2001.
7. World Bank. Women, Business and the Law. – Washington, 2022.