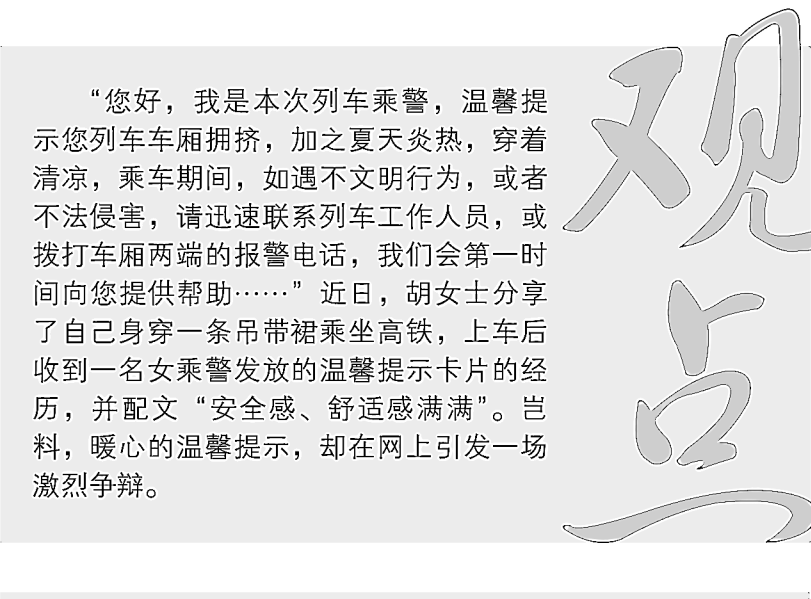


给穿吊带女乘客发提示卡体现边界感



“您好，我是本次列车乘警，温馨提示您列车车厢拥挤，加之夏天炎热，穿着清凉，乘车期间，如遇不文明行为，或者不法侵害，请迅速联系列车工作人员，或拨打车厢两端的报警电话，我们会第一时间向您提供帮助……”近日，胡女士分享了自己身穿一条吊带裙乘坐高铁，上车后收到一名女乘警发放的温馨提示卡片的经历，并配文“安全感、舒适感满满”。岂料，暖心的温馨提示，却在网上引发一场激烈争辩。

小卡片没有冒犯女性穿着

因为一句“穿着清凉”，就有网友质疑，穿吊带坐高铁，就该被特别提醒吗？借此指责发卡提醒的做法，是对穿衣自由的冒犯，担忧暗藏性别歧视。

实际上，与这种“一点就燃”的情绪形成鲜明反差的是当事人的冷静与坦然。胡女士认为，小卡片没有冒犯，没评判她的穿着。虽然“特别提醒”了穿着稍微清凉一点的女孩，但是字里行间，没有任何将打击猥亵的责任转移到“女生要穿多一点”上，只是格外提醒和保护了一下，让她内心觉得温暖和安心。

应当明确，乘警发放提示卡的初衷，是维护公共安全。还原执法者的视角，就会发现将“女性权益需要被特别守护”，指责为“对女性穿着的批判”，可能只是一场误会。

就现实而言，夏季车厢拥挤、女性遭遇咸猪手、偷拍猥亵等不法侵害风险提高，有针对性地加强提醒，确有必要。乘警发放提示卡，目的是提供更为精细化的公共服务。

不过，就具体表述而言，尽管当事人并未感觉被冒犯，但“穿着清

凉”的表述，确实存在优化空间。这并非对执法者“咬文嚼字”的指摘，而是切中了部分女性的现实痛点。

当下，社会对性别平等议题愈发重视。“穿衣自由”“得体穿着”的争议，屡屡击中公众敏感神经。息纷止争的关键，不是忽视房间里的大象，而是建立更为尊重、包容、重视个体诉求的公共服务体系。用实际行动，化解性别对立的焦虑。

与争论该不该提醒女性相比，更为关键的是，构建让骚扰者不敢伸手的威慑环境，任何人，无论性别、老幼，一旦遭遇不法骚扰和侵害，都能够快速求助，受害者的权益都能得到有效捍卫。

公共服务，功夫在细节。为避免针对个人发放提示卡可能造成的误解和尴尬，可以考虑借助电子屏滚动播放或广播形式传达。与此同时，正值暑运高峰，手机大声外放、霸座、放任孩子吵闹，甚至是不顾他人感受脱鞋等不文明行为，也都让人深恶痛绝。提示卡内容设计，也应当将这些更具普适性的问题纳入其中。

公共服务应拿捏好“边界感”

此事引发热议后，尽管有人认为“穿着清凉”等具体表述值得商榷，但总体而言，这一举措还是获得了被提示者和网友的广泛赞誉。对此，不少媒体发表评论文章指出：公共服务拿捏好“边界感”、提升精细化水平，是获得公众认可而非反感的关键。

在公共场合提醒“穿着清凉”的女性注意安全，其实很容易让人产生误解。毕竟，女性如何穿着属于个人选择的范畴，只要不违反公序良俗，就不该被随意评判和干预，更不该被“受害者有罪论”所绑架。此次乘警的温馨提示卡片之所以没有“翻车”，首先就在于其特别注意到了事实陈述与价值评判的区别。

而如果提示方式和使用措辞不当，则很容易被标签化解读，让人产生被“另眼相看”的感觉。作者指出：温馨提示卡片中，既没有“穿得

少易受害”等类似“受害者有罪论”的倾向，也没有“应当穿着得体”“避免过于暴露”的道德规训，对个人的选择权给予了最大程度的尊重。在求助方式上，小卡片也明确提示可以“联系列车工作人员”“拨打车厢两端的报警电话”，将抽象的“注意安全”转化为可操作的具体指引。这也是胡女士读完卡片内容后感到“字里行间都是善意”的原因。

这种未雨绸缪的提醒方式，既有利于务实保障公共秩序和乘客权益，又彰显了较强的共情能力，避免造成尴尬和不必要的冒犯，其背后是公共服务的人性化与治理精度。对此，有媒体总结道：“边界感是一种高级的共情，随着公众权利意识的觉醒和法治观念的增强，这种共情，理应成为公共场域的常态。”综合自中青网、红星新闻等（马九月整理）

用法律将“隐形解雇”打出原形

□ 郭元鹏

据媒体报道，在员工手术期间“连环call”要求其返岗、规定迟到两小时视为旷工、无故取消考勤打卡权限……现实生活中，有的用人单位为了规避法律责任，经常采用“隐形解雇”方式逼迫员工离职。对此，北京市房山区人民法院对近年来审理的涉劳动关系解除案件进行梳理，提示劳动关系是社会和谐稳定的重要基础，依法解除劳动关系不仅是法律的要求，也是构建和谐劳动关系的保障，用人单位和劳动者双方均应正确履行义务、行使权利，合理规范自身行为。

员工手术台上收到返岗“连环call”，迟到两小时被直接按旷工处理，考勤权限在毫无征兆中被取消……这些看似“合规”的管理操作，实则是用人单位规避法律责任的“隐形解雇”手段。面对“隐形解雇”，劳动者的维权之路往往充满挑战。部分人因举证困难选择隐忍，部分人因担心“维权影响再就业”而妥协。这种困境的打破，既需要劳动者自身维权意识的提升，更需要机制层面的“保驾护航”。

劳动者需明确：考勤记录、沟通记录、岗位调整通知等均是维权关键证据，应注意留存；遭遇不公待遇时，可通过工会调解、劳动监察投诉、劳动仲裁等多元途径理性维权。更重要的是，社会需构建更畅通的维权渠道——例如推动企业建

立内部申诉机制，发挥工会在劳资协商中的桥梁作用，通过普法宣传让劳动者明晰“何为侵权”“如何维权”。只有当劳动者敢于维权、善于维权，“隐形解雇”的生存空间才会被压缩。

司法裁判作为社会公平正义的最后一道防线，在规制“隐形解雇”中扮演着不可替代的角色。司法实践中，法院通过对“规章制度合理性”“解除程序合法性”的严格审查，不断明晰劳资双方的权利边界。例如，对于“迟到两小时视为旷工”的规定，法院会结合行业特点、工作性质判断其是否超出合理限度；对于取消考勤权限等行为，会审查其是否构成“未提供劳动条件”。这些裁判逻辑不仅为具体案件提供了解决方案，更相当于为企业划定了“行为红线”，引导其在合法框架内行使管理权。

劳动关系的和谐，是社会和谐的基础。当企业的管理回归法治轨道，当劳动者的权益得到切实保障，当司法的天平始终保持公正，“隐形解雇”自然会失去生存土壤。唯有劳资双方在法治框架内相互尊重、平等协商，才能构建起“企业盈利、员工发展”的共赢生态，让劳动关系真正成为社会进步的助推器。

“隐形解雇七十二变”，监管部门需要“火眼金睛”，要用法律的金箍棒，把“隐形解雇”打出原形。

痛经假不能卡在“最后一公里”

□ 关育兵

据媒体报道，“多地明确女职工可休痛经假”频频登上热搜，引发广泛共鸣。然而回溯1993年《女职工保健工作规定》首提痛经假至今，三十载光阴荏苒，二十省市接力出台地方规定，现实中这纸温情福利却仍在“最后一公里”步履蹒跚——它虽在云端闪耀，却未能如阳光普照大地般温暖每一个受痛经困扰的女职工。

政策善意与落地梗阻之间横亘着重重现实鸿沟。从女职工视角看，繁琐程序首当其冲。试想痛经如刀绞之际，强忍剧痛奔波于医院开具证明，再回单位层层报批，如此“自证其痛”的流程，本身已是难以承受之重。更让痛经女性普遍隐忧的是：申请这“小众假”不仅可能损失全勤奖、影响收入，更怕被贴上“矫情”“娇气”标签，在职场晋升路上留下无形暗礁。用人单位的困境是，女职工占比较高的岗位，若痛经假集中申请，生产链条的稳定与订单交付将面临严峻挑战。此外，各地对是否带薪规定不一，部分企业忧虑增加管理成本或被“钻空子”，更让痛经假在落实层面踟蹰不前。

痛经假沦为“抽屉权利”，深层症结在于制度设计对复杂现实的预判不足。新疆财经大学阿梅娜教授一针见血地指出：当前地方规定多属倡导性条款，法律位阶低、强制力弱。当“重度

痛经”的界定模糊不清，当请假流程未嵌入高效便捷的现代管理机制，当企业落实成本缺乏合理分担途径，再美好的初衷也易沦为纸面空文。女职工们“自愿”放弃权利，背后折射的是政策未能有效破除经济惩罚机制与职场隐性歧视的双重枷锁——制度设计时对此类“软性阻碍”的忽视，使得痛经假卡在落地前夜。

让纸面权利真正“无痛”抵达，需以系统思维破解梗阻，在多方协同中寻求破局。首要在于提升制度刚性，探索在更高层级的劳动法规中确立痛经假地位，明确带薪属性与适用标准，压缩模糊地带。其次要重塑执行流程：比如将痛经假纳入年度福利、简化申请手续，推动建立医疗机构电子证明备案共享机制，让女职工免去奔波之苦。对企业成本的合理分担亦不可缺，比如对积极落实企业给予财税优惠或社保补贴倾斜，将“给予假期”转化为管理创新机遇而非负担。

政策温度不应只停留在纸面。痛经假的价值，在于成为女性职业道路上可感可知的“温柔支撑”，而非悬于空中楼阁的幻影。唯有在出台之初便深植“落地思维”，精准预判并疏通实践梗阻，在权利保障与企业效率间找到坚实支点，好政策才能跨越“最后一公里”，真正成为衡量社会文明进程的温暖标尺。