■每日观点

酒楼拒聘女厨师输掉官司的标本意义

□苑广阔

不管是显性的，还是隐性的，感觉受到歧视的女性劳动者，都应该积极拿起法律武器维护自身权益，同时也给有歧视之嫌的用人单位点“颜色”看看，督促他们纠正歧视。

取得厨师资格证的高晓（化名）在应聘酒楼厨师过程中，仅因是女生而被拒，一怒之下，她将该企业告上法庭。广州市中级人民法院日前作出终审判决，判令被告作出书面道歉并赔偿精神损害抚慰金2000元。据悉，这是全国第一宗因为就业性别歧视，被法院判决书面道歉的案件。(9月22日《广州日报》)

据悉，这是全国范围内第一宗因为就业性别歧视，而被法院判决用人单位进行书面道歉的案件，体现了司法对性别就业歧视的救济，所以具有一定的标本和指向意义。客观上我们要承认，有些行业、岗位和工种，确实不适合女性劳动者，而背后体现出也是对女性劳动者的一种关爱与呵护。但是很显然，作为酒店、饭店的厨师，显然不在此列，毕竟厨房厨师的劳动强度并不属于女性不适合从事的职业范围，而且全国一些有名的特级厨师、大师级厨师，也不乏女性的身影。

从这个角度来说，在当事人高晓取得中式烹饪师高级资格证书的前提下，该酒楼先是以“招满人”为由拒绝录用她，后来干脆就表示“厨房不要女性”，无疑是一种就业性别歧视，其不但人为剥夺了女性从事某一行业和职业的权利，而且从长远来看，也不适合该行业的良性和健康发展，毕竟女性也同样可以在厨师行业上做出自己的成绩，创新创造一些新的菜品、菜式。

根据《中华人民共和国就业促进法》规定，“劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利，劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受到歧视”，而事件中的酒楼仅因招聘者性别而产生区别、限制以及排斥应聘者的行为不具有合法和合理性，损害了女性应聘者的就业平等权，应构成就业歧视中的性别歧视。正是基于这样的法律规定和客观事实，法院才做出了涉事酒楼道歉、赔偿精神损失的判决。

通过这件事，给女性劳动者、用人单位、劳动监察部门都敲响了警钟。现实中针对女性的就业歧视远远不止酒店厨师这一个领域，只不过有的表现得比较赤裸裸，直接在招聘启事中写明拒绝女性，而有些则属于隐性歧视，为女性就业者应聘设置重重障碍，人为抬高门槛，最终逼迫其知难而退。不管是显性的，还是隐性的，感觉受到歧视的女性劳动者，都应该积极拿起法律武器维护自身权益，同时也给有歧视之嫌的用人单位点“颜色”看看，督促他们纠正歧视。

站在用人单位的角度，也应该从积极承担社会责任的角度出发，拒绝性别就业歧视，以免向广州市这家酒楼一样，因为输了官司而不得不进行赔偿、做出道歉，同时还担上了一个歧视女性的恶名。当然了，要纠正性别就业歧视，劳动部门也必须有所作为，要根据现行的法律法规，积极接受劳动者的投诉，尤其是要对那些隐性歧视的问题给予认真甄别，该处罚处罚，该警告警告，以此维护女性劳动者的合法权益。

■每日图评

“抱母唠嗑”何以令人动容？

这几天，51岁的浙江永康男人张永康火了，他自己却觉得有点不可思议：只不过是跟往常一样，抱着82岁的母亲在江边唠嗑，结果这一幕被人拍下，还发到了朋友圈，一时间被好多人转发。（9月22日《扬子晚报》）

51岁的儿子怀抱着82岁的母亲到江边聊天，对于张永康来说，原本再正常不过：母亲因患病不能下地行走，她需要户外活动，特别是，母亲需要与亲人的情感交流，抱着母亲聊天，就是他满足母亲身体和情感需要的最好方式。一个平常人的寻常选择，无意间，却成了江边最美的风景。此情此景，令人动容。张永康也成了人们眼中的大孝子。

为人尽孝，可取的方式各不相同,常因人而异。或许,张永康抱母唠嗑引发网友关注，只是由于其母的境况很特殊，抱母唠嗑也实属无奈。但可想而知的是,同样的情形，却并不是所有做儿女的,都能像张永康这样,做到对母亲倾情呵护。且莫说“久病床前无孝子”,一般为儿女的,对于患病的父母，似乎只要照顾好日常起居和饮食，便尽到义务了。殊不知,孝之真谛,不仅在于物质上的

供养,更在于体恤并满足父母情感或精神上的需求。张永康的令人称道之处，正在于他没有将母亲置于病床，而是时常让母亲躺在怀里,抓着她的手,多一些肢体接触,并通过言语交流,让母亲的精神世界不再孤寂。为子若此，可谓至孝。 □屈正州

■长话短说

“到职工中去”活动日值得推广

通过蹲点、挂点、驻点的办法，与企业取得联系；通过微信、QQ等方式，与职工群众紧密联系；通过打造百家工会工作示范企业，联系千家和谐企业，牵手百万职工群众，实现工会干部参加活动全员覆盖、联系职工全天候、企业工会工作全领域。9月18日，武汉市总工会十三届五次全委（扩大）会议作出决定，在全市工会干部中开展“到职工中去”活动。（9月22日《工人日报》）

武汉确定每个星期五为“到职工中去”活动日。各级工会对“到职工中去”活动进行协调和督办。服务职工，提高工会组织的活力，必须知道职工的诉求，清楚职工的期盼，这就需要深入职工之中，面对面、心贴心的与职工交朋友。

“到职工中去”活动，一方面可以有效地助推工会干部转变作风，从而有效地激活工会组织活力，确保其能够“建起来、转起来、活起来”；另一方面，也可以和职工面对面交流、沟通，了解企业职工的所思所想所盼，从而精准地为广大职工服务；再者，也可以进一步密切工会与职工群众的血肉联系。

同时，将“到职工中去”活动规范化起来，如，武汉市规定各级工会对“到职工中去”活动进行协调和督办，建立月报、季报制度；适时对全市“到职工中去”活动进行考核,并将考评结果作为部室、干部年度考核的重要依据。这就使“到职工中去”活动，有了制度约束，为工会干部贴近群众、解决问题，提供了有力的制度保障。

让这样的活动落到实处、取得实效，最重要的还是一个“真”字。一是思想认识要“真”，不要以为这样的活动只是走走样子，而至于落实与否全凭自己的喜好；二是服务职工要“真”，用真情真心，进车间、站工位、当学徒、同劳动、搞服务；三是制度落实要“真”，确保活动扎实开展，同时也应注意，不得影响企业和职工的日常生产生活，不给基层增添负担。 □杨玉龙

■网评锐语

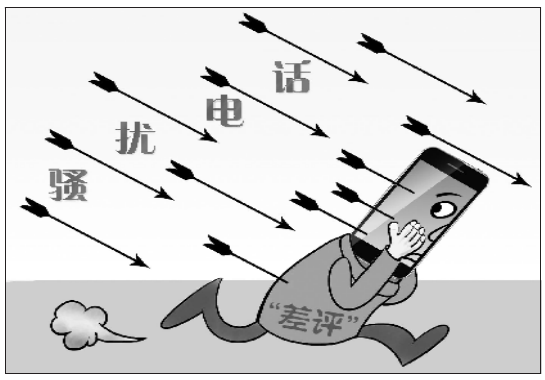
依法惩治“医闹”彰显法治力量

伊一芳：据昆明市公安局西山分局消息，今年以来西山区警方对医闹采取“零容忍”态度，近日在处理一起医闹事件时一次拘留61人。只有把医疗纠纷纳入制度化的轨道，秉持法治理念，以法律制度作为纠纷解决的最高准则，真正实现“有地方说话”、“有话好好说”，这样才能保证医疗秩序，维护医生和患者的共同利益。

家长群变了味 解铃还须系铃人

卞广春：开学了，家长们手机中的各个家长群又活跃起来。家长群的建立原本是为了家长和老师间沟通更好，但实际上有的家长群已经悄然“变味”：一方面家长在群内晒娃求关注、过度示好老师刷屏，众人敢怒不敢言；另一方面，有的老师随时在群内点评作业公布成绩，让家长“压力山大”。家长群变了味，说到底，是家长对学校或老师的信任感不强，或者家长希望老师对孩子“求关注”等多种心理驱使的。而要让家长群回归正道，“解铃还须系铃人”。

■世象漫说



电话恐惧症

重庆的王先生如今得了“电话恐惧症”，他将所有的陌生号码都进行了拦截,因为这1年多来,他接到了上万个骚扰电话,最多时一天接了600多个。而这一切都源于1年多以前他在网上代购一台电脑后给了卖家差评。20日,王先生将自己的遭遇发到了网上,引发关注。(9月22日《重庆商报》) □赵顺清

■有感而发

“班主任缺职业幸福感”折射教育危机

2016年出台的《国务院关于统筹推进县域内城乡义务教育一体化改革发展的若干意见》中提出要健全班主任工作激励机制，坚持绩效工资分配向班主任倾斜。但有研究发现，除一部分中小学班主任是由任课教师自愿选择应聘外，大部分教师是服从学校分配做班主任工作的，如果完全由任课教师自由选择，有一半以上的任课教师是不愿意当班主任的。究其原因，教师们普遍反映班主任工作任务重，心理压力大，物质待遇低，缺少职业幸福感。(9月22日《光明日报》)

班主任工作压力大，如很多时候，学校习惯把本需要班主任、任课教师、家长、社区等一起努力完成的教育责任压在班主任一个人身上，学校、家长有事总喜欢找班主任解决。调查显示，班主任平均每天用在班主任工作（不包括教学工作）上的时间为4.08个小时，按照8小时工作制算，班主任把超过一半的工作时间用在了班主任工作上。另外，班主任多是主课老师，他们自身还有较大的教学压力，而相对繁重的工作及重大的责任，班主任的待遇却不高。

这让班主任工作难以体现出应有的劳务价值，班主任工作对教师的吸引力不够，这也就不难理解，为何只有少数任课教师自愿选择应聘班主任，而多数教师只是服从学校分配才做班主任工作的。班主任比普遍的任课教师要承担更重要的责任，从其工作量、岗位责任、工作难度等各方面综合考量，他们应比现在得到更多的回报，这不仅仅是物质上的回报，比如提高岗位津贴标准，而班主任也应有更广阔的职业前景，他们应享受到更多的职业尊荣。除了对班主任及其他教师待遇低工作累等问题采取有针对性的措施进行治标外，更需要提高整个教师队伍待遇尤其是农村教师待遇，才能从根本上改变教师包括班主任待遇低工作累的窘境，才能走出教育危机。 □戴先任