

螺蛳粉品牌低俗营销触红线 尊重与合规方是营销正道

法治时评

特约评论员 胡建兵

某螺蛳粉品牌在醋包上印制“做一个吃醋的女人”文案，引发全网争议。目前，涉事品牌已发布致歉信，声明停用该包装并优化审核机制，杜绝同类问题再生。

该品牌本意借“吃醋”双关产品醋元素、制造营销话题，却将“吃醋”所蕴含的复杂情感与女性身份刻板绑定，把嫉妒情绪与产品强行挂钩，被指构成性别歧视、物化女性，进一步固化相关负面刻板印象。当前社会对两性关系的认知已发生深刻变革，此类打着幽默、双关旗号的营销行为，实质是对女性尊严的轻慢与冒犯，违背社会良好风尚，与公众日益强化的性别平等共识严重相悖。

该营销文案不仅创意失当，更触碰法律红线，违反《中华人民共和国广告法》中“不得妨碍社会公共秩序和违背社会良好风尚”的强制性规定，属于低俗且涉嫌违法的营销行为。值得注意的是，早在2024年就有消费者通过社交平台反馈该文案观感不适，品牌客服彼时回应“暂时不改包装”，这种漠视消费者合理诉求的态度，进一步

激化公众不满情绪，最终导致单一文案争议升级为品牌信任危机。此次争议的核心，并非一句文案本身，而是品牌价值观与消费者合理期待存在显著鸿沟的集中爆发，凸显出社会公众对平等、尊重的合规营销模式的迫切诉求。

此次醋包文案争议，本质是品牌营销无视社会观念进步、触碰性别平等底线引发的公共危机，也折射出当代商业环境中营销创意面临的合规与伦理双重考验。营销创意可追求趣味性，但一旦逾越尊重边界、触及歧视红线，便会从正常调侃沦为荒唐冒犯，本案无疑已成营销领域的反面典型。此类不当营销不仅会引发舆论争议，更会重创品牌形象，动摇消费者信任根基，对品牌长远发展造成不可逆的损害。

螺蛳粉品牌及各行业企业要规避同类风险，核心是构建包容性企业文化并融入企业发展基因，通过制度建设、双向沟通与落地执行形成长效预防机制。一方面需健全多层级内部审核流程，增设性别平等、文化敏感等专项评估维度，确保营销内容符合法律规定与社会主流价值观；另一方面要畅通消费者反馈渠道，对争议舆情第一时间响应、诚恳致歉、快速整改，将负面反馈转化为优化提升的契机，及时修复品牌信任。

从监管与行业层面，需进一步明确营

销行为红线，引导行业正向合规发展。市场监管部门应严格依据广告法相关条款，强化对各类营销宣传行为的主动监测与监管执法，对违法违规营销及时纠偏处置；行业协会可牵头制定《营销伦理指南》，倡导市场主体以创新、积极、尊重多元的方式传递产品价值，摒弃低俗化、打擦边球的营销套路；消费者亦可通过客服反馈、社交发声、消费选择等途径，对不当营销形成常态化抵制，倒逼品牌规范营销行为。

此次争议的平息，不能止步于包装更换，更应成为全行业反思营销伦理与合规边界的起点。真正的营销创意，从来不是钻法律与伦理空子的投机取巧，而是建立在对全体消费者充分尊重的基础之上。企业唯有主动倾听消费者诉求，将社会共识融入经营发展全过程，方能筑牢商业文明的根基。这起事件为

所有市场主体敲响警钟，营销创意必须严守法律与价值观双重底线，把握好表达尺度，切勿为博取流量眼球而触碰社会敏感神经、逾越合规红线，唯有坚守尊重与合规，才能实现品牌与消费者的良性互动、长远共赢。



AI生图

引发家长担忧

AI技术在影视领域得到广泛运用，极大地丰富了群众的文化生活。然而，一些在青少年中流行的AI动画产品角色形象怪异、音效阴森、内容低俗，有的甚至含有色情、恐怖等元素，引发家长担忧。

新华社 勾建山 作



“劳动仲裁”不应成为 隐性就业歧视

黄兴

岁末年初正值求职高峰，但一种新型隐形就业歧视在招聘市场悄然蔓延：部分用人单位将“是否有劳动仲裁记录”作为隐性筛选标准，甚至明文规定“有仲裁经历者不予录用”。

据媒体报道，2025年7月，余女士应聘某银行征信投诉专员岗位，顺利通过初筛和面试，却在入职背调阶段突遭“不予录用”通知。经反复沟通，人力资源部门才告诉余女士，因其曾与前公司有劳动诉讼记录，背调未通过。

类似情况并非个案。一些求职者反映，在金融、互联网等部分领域企业，只要名下有劳动仲裁或诉讼记录，无论是否为维权胜诉方，无论纠纷是否早已结案，都可能在背景调查环节被“一票否决”。一些第三方背调机构还将“涉诉记录”归类为风险信号，形成标准化的“红黄绿灯”评估模型，助长了与维权经历相关的隐性就业歧视。

正当的劳动仲裁维权，缘何成了求职路上的“污点”？这背后既有企业的短视、武断，也有监管缺位与信息滥用的推波助澜。

就前者来说，一些用人单位片面认为，曾提起仲裁的员工“难管理”“爱较真”，可能增加用工成本或引发“麻烦”，因而将其拒之门外。就后者来说，当前劳动仲裁信息虽原则上不对外公开，但在部分地区或行业，相关信息仍可能通过社保、税务等系统间接泄露或被第三方背景调查机构违规采集。此外，现行法律法规对用人单位基于仲裁记录实施歧视的惩戒机制尚不健全，导致劳动者即便遭遇不公也难以有效举证和维权。

应该明确的是，劳动仲裁是劳动者的基本权利，也是化解劳资纠纷、维护劳动者合法权益的重要制度安排。当劳动者遭遇欠薪、违法解雇等侵权行为时，申请仲裁是其寻求法律救济的正当途径。以劳动仲裁经历为由设限，背离法治精神。求职者若因此而被贴上“问题员工”标签，无疑向社会传递出“维权即自毁前程”的错误信号。

破除这一乱象，需多方协同发力。监管部门应明令禁止用人单位以劳动仲裁记录拒录求职者，严查非法查询、买卖仲裁信息行为；完善仲裁信息管理制度，严格限制查询权限，严禁企业索取与岗位无关的维权记录；同时重塑社会认知，倡导“包容维权、尊重规则”的职场文化，让依法维权的经历不再成为就业障碍。

就业是民生之本，平等是法治之魂。坚决遏制以仲裁记录设置隐形就业门槛，切实保障劳动者依法维权的底气与尊严，方能营造公平、公正且互信的就业环境。

成人交友平台不能对未成年人“大门洞开”

杨深深 颜之宏

近年来，线上相亲交友平台在快速发展的同时，也暴露出令人忧心的安全隐患。比如，未成年人不经严格审查，就可参与成人话题讨论，也可能遭遇陌生人“约线下见面”等，需要重点关注。

线上相亲交友平台本是成年人情感生活的桥梁，有助于帮助他们拓展社交圈，找到佳偶缘分。这种平台以婚恋交友为目的，很多交流绕不开两性话题。一些用户甚至抱着寻找艳遇的目的，聊天话语极其露骨。然而，某些平台追求流量与收益，希望用户规模越大越好，一边在规则上宣称“未成年人禁止注册和使用”，一边在执行中

“睁一只眼闭一只眼”，将未成年人作为其“流量变现”的一部分。同时，许多平台注册机制存在漏洞，未成年人可轻易虚构年龄，甚至通过“有偿实名认证”等方式绕过注册门槛限制。

2025年6月，有关部门就《可能影响未成年人身心健康的网络信息分类办法(征求意见稿)》面向社会公开征求意见，其中明确将“带有性暗示、性挑逗等易使人产生性联想的内容，以及诱导未成年人不良交友的信息”列入可能引发或诱导未成年人模仿不良行为的信息。未成年人在线上交友平台活动，接触不良信息的风险很高，应该予以高度关注并设置明确的门槛。

事实上，要尽到未成年人保护的责任，并非没有办法。在过去，某些手机游戏因为对未成年用户失察、失管而饱受诟病，但随着人脸识别、大数据分析等手段的运用，未成年用户逐步实现“存量出清”。如今，本就为成年人设计的相亲交友平台，明明有多种合法合规的技术手段守牢“未成年人禁入”的底线，为何未成年人依然可以随意出入？是不能为，还是不愿为？

平台可以拉近人与人之间的距离，但绝不能以牺牲下一代的健康成长为代价。线上社交的健康发展，不仅需要流量与创新，更需要底线与责任，才能守护那份属于青春的纯粹，让每一次相遇真正温暖和安全。