



媒體報導

日期： 2010年7月15日 (星期五)
資料來源： 經濟日報 - 港聞
標題： 情色糾紛增 企業急輔導
參考網址： [按此瀏覽新聞網頁](#)

情色糾紛增 企業急輔導

免損士氣聲譽 多涉婚外情徇私

宅 男上班族找不到女朋友，踏上召妓路，情緒受困擾；男上司與女同事有染，被指工作分配不公、徇私益友……

民主黨前總幹事陳家偉爆召妓醜聞，影響該黨形象；原來近年企業面對辦公室桃色事件愈來愈多，要急增資源提供輔導，以防影響員工士氣，甚至是公司聲譽。

■本報記者 王嘉嘉、洪小晶

遇桃色事件 該怎辦？

個案1 上司戀下屬 未必涉徇私

有男上司與同組女下屬發展戀情，其他同事認為男上司因而徇私，工作分配不公平，主管關注問題應如何處理。

顧問建議：無論是否涉及感情關係，對於徇私問題主管均應即時處理。一般來說，主管應要求涉嫌徇私者，解釋其工作安排的原因，不宜一開口便咬定對方是徇私，之後再視乎其解釋判斷有問題否。

個案2 查問婚外情 宜點到即止

辦公室熱傳男職員與女同事發展婚外情，謠言滿天飛，作為上司的，應否開口向當事人查問此等私人感情事？抑或應當看不見？

顧問建議：應以工作表現作為切入點打開話題，例如對方最近工作表現稍遜又或者投訴增加，問對方是否有問題受困擾，對方肯說便說，否則，不宜開口問是否搞婚外情。

上司不懂應付 求助外援

「他個人條件上可能有些不足，正常社交一直結識不到異性，自我形象很低，故去召妓，但不是上癮，只是一種補償行為，他自己也不想這樣下去，想識番個女仔！」盈力僱員服務顧問孫立民，收過一名上班族的求助，遂建議他參加Table for 6等社交活動，以正途結識異性。

目前不少大企業均有為僱員提供支援服務，遇感情、家庭或工作等問題，可尋求輔導；目前為全港26萬上班族提供服務的盈力，近年接獲不少涉及辦公室桃色事件的求助。

孫立民指，過去1年有9.3%的查詢或求助涉及婚姻或感情問題，較早一年的8%增加，當中包括辦公室搞婚外情以及徇私等問題。「公司同事謠言滿天飛，盛傳某同事有婚外情，但這是私人事件，很尷尬，作為上司應否開口問？」孫立民透露，求助個案中最常見是

公司爆醜聞 宜即交代

損害形象

召妓本來是私生活問題，但各國過去均曾揭發企業高層召妓醜聞，往往損害公司形象。德國「Ergo」保險集團旗下子公司漢堡曼海姆(Hamburg-Mannheimer, HMI)，今年被揭爆高層以召妓獎賞頂尖業務員，引發輿論抨擊，集團要登報道歉，並保證以後絕對不會再犯。

美國警方早前搜破紐約最大型、收費最昂貴的賣淫集團，騷擾華爾街投資銀行職員，常利用公司信用卡召妓，每小時消費高達2,000美元，包括雷曼兄弟、摩根大通、高盛、美林和德意志銀行。獵頭公司Core Search董事總經理張慧敏認為，企業爆出色醜聞，公司宜第一時間向公眾交代。

上司不知該如何處理，而要求助。孫坦言，若非影響工作，上司是無權干涉下屬的私人生活；但在辦公室搞婚外情，最常見是惹同事不滿，有徇私之嫌，作為上司便有必要介入，否則可能影響辦公室運作和員工士氣。

事實上，員工捲入桃色糾紛，哪個部門去處理？有美資企業前中層透露，曾有男女同事在內地出差時擦出愛火花，但男方已婚，事後雙方鬧翻，女同事向公司高層投訴對方玩弄感情，公司其後指派人事部一名同事負責調解，該同事也很無奈，無從入手。

處理不當 可致人才流失

桃色事件處理不當，可能導致人才流失。獵頭公司Core Search董事總經理張慧敏，便曾收到一名剛跳槽中資銀行的中層求助，指經常被上司性騷擾，雖多次向人力資源部門投訴，但涉事上司矢口否認，最後投訴不了了之，在新公司工作3個月後，便被迫辭職。

有公關亦透露，公司未婚女同事經常被「大老細」召入房，以了解工作進度為由，不停摸手摸背「抽水」，曾向部門經理反應，最終沒有下文，最後亦是離職收場。



面對辦公室桃色事件，不少企業增加資源提供輔導，以免影響員工士氣。(資料圖片)

內地支援佳 安排相親

雖然本港不少大企業提供僱員支援服務，但原來內地的僱員支援服務更為先進，盈力僱員服務顧問孫立民指出，可能因內地多外省民工，所以介入較全面，甚至為未婚員工安排相親服務。

支援服務中，由與上司不啱，到感情甚至教育子女問題，均可尋求輔導；觸發企業愈來愈注重提供僱員支援服務，是因為僱員情緒問題加劇，例如忽然在辦公室大叫，又或者在廁所痛哭，不論上司或人事部都難於處理，外判服務由第三者處理，可避免尷尬。

支援服務平均成本多少呢？孫立民坦言難一概而論，因有些企業套餐包括輔導熱線、講座和危機介入等，價錢不一。他坦言，目前9成服務對象是大企業員工，正構思為中小企提供較便宜共享服務。

資料來源：綜合盈力僱員服務顧問孫立民及企業人事部主任

個案3 性騷擾事件 先詢平機會

有投行男職員被投訴性騷擾女同事，公司調查之後證實職員行為不當解僱，惟對方不服與訟，最後公司需要作出賠償。

顧問建議：涉及性騷擾事件，企業或上司宜先諮詢平機會意見，決定是否涉及刑事以及如何跟進，但亦不宜息事寧人，以免令受害人覺得公司偏袒某方。

個案4

打工仔召妓 尋輔導服務

有上班族求助者自知條件有限，自我形象較低，正常社交渠道一直無法結識異性，開始依賴召妓，但自覺不想這樣，尋求輔導想找女朋友。

顧問建議：求助者沒有沉溺召妓，並非上癮，只是一種補償心態，毋須過分自責；市面上有不少協助結識異性的渠道，建議不妨參加Table for 6等活動。





面對辦公室桃色事件，不少企業增加資源提供輔導，以免影響員工士氣。（資料圖片）

【經濟日報專訊】宅男上班族找不到女朋友，踏上召妓路，情緒受困擾；男上司與女同事有染，被指工作分配不公、徇私益女友……

民主黨前總幹事陳家偉爆召妓醜聞，影響該黨形象；原來近年企業面對辦公室桃色事件愈來愈多，要急增資源提供輔導，以防影響員工士氣、甚至是公司聲譽。

上司不懂應付 求助外援

「他個人條件上可能有些不足，正常社交一直結識不到異性，自我形象很低，故去召妓，但不是上癮，只是一種補償行為，他自己也不想這樣下去，想識番個女仔！」盈力僱員服務顧問孫立民，收過一名上班族的求助，遂建議他參加 Table for 6 等社交活動，以正途結識異性。

目前不少大企業均有為僱員提供支援服務，遇感情、家庭或工作等問題，可尋求輔導；目前為全港 26 萬上班族提供服務的盈力，近年接獲不少涉及辦公室桃色事件的求助。

孫立民指，過去 1 年有 9.3% 的查詢或求助涉及婚姻或感情問題，較早一年的 8% 增加，當中包括辦公室搞婚外情以及徇私等問題。

「公司同事謠言滿天飛，盛傳某同事有婚外情，但這是私人事，很尷尬，作為上司應否開口問？」孫立民透露，求助個案中最常見是上司不知該如何處理，而要求助。

孫坦言，若非影響工作，上司是無權干涉下屬的私人事；但若在辦公室搞婚外情，最常見是惹同事不滿，有徇私之嫌，作為上司便有必要介入，否則可能影響辦公室運作和員工士氣。





事實上，員工捲入桃色糾紛，哪個部門去處理？有美資企業前中層透露，曾有男女同事在內地出差時擦出愛火花，但男方已婚，事後雙方鬧翻，女同事向公司高層投訴對方玩弄感情，公司其後指派人事部一名同事負責調解，該同事也很無奈，無從入手。

處理不當 可致人才流失

桃色事件處理不當，可能導致人才流失。獵頭公司 Core Search 董事總經理張慧敏，便曾收到一名剛跳槽中資銀行的中高層求助，指經常被上司性騷擾，雖多次向人力資源部門投訴，但涉事上司矢口否認，最後投訴不了了之，在新公司工作3個月後，便被迫辭職。

有公關亦透露，公司未婚女同事經常被「大老細」召入房，以了解工作進度為由，不停摸手摸背「抽水」，曾向部門經理反應，最終沒有下文，最後亦是離職收場。

遇桃色事件該怎辦？

個案1：上司戀下屬未必涉徇私

有男上司與同組女下屬發展戀情，其他同事認為男上司因而徇私，工作分配不公平，主管關注問題應如何處理。

顧問建議：無論是否涉及感情關係，對於徇私問題主管均應即時處理。一般來說，主管應要求涉嫌徇私者，解釋其工作安排的原因，不宜一開口便咬定對方是徇私，之後再視乎其解釋判斷有問題否。

個案2：查問婚外情宜點到即止

辦公室熱傳男職員與女同事發展婚外情，謠言滿天飛，作為上司的，應否開口向當事人查問此等私人感情事？抑或應當看不見？

顧問建議：應以工作表現作為切入點打開話題，例如對方最近工作表現稍遜又或者投訴增加，問對方是否有問題受困擾，對方肯說便說，否則，不宜開口問是否搞婚外情。

個案3：性騷擾事件先詢平機會

有投行男職員被投訴性騷擾女同事，公司調查之後證實職員行為不當解僱，惟對方不服興訟，最後公司需要作出賠償。

顧問建議：涉及性騷擾事件，企業或上司宜先諮詢平機會意見，決定是否涉及刑事以及如何跟進，但亦不宜息事寧人，以免令受害人覺得公司偏袒某方。





個案 4：打工仔召妓尋輔導服務

有上班族求助者自知條件有限，自我形象較低，正常社交渠道一直無法結識異性，開始依賴召妓，但自覺不想這樣，尋求輔導想找女朋友。

顧問建議：求助人沒有沉溺嫖妓，並非上癮，只是一種補償心態，毋須過分自責；市面上有不少協助結識異性的渠道，建議不妨參加 Table for 6 等活動。

資料來源：綜合盈力僱員服務顧問孫立民及企業人事部主管

- 完 -

