

CITY OF SAN FRANCISCO LABOR LAW POSTINGS

MINIMUM WAGE



City & County of San Francisco Minimum Wage Ordinance

Post where employees can read easily. Failure to post this notice may result in penalties.

\$19.61

per hour
por hora
每小时
bawat oras

Rate Effective - La tasa entrará en vigor el - 生效日期 - Simula sa

July 1, 2026

OFFICIAL NOTICE

Beginning July 1, 2026, employers must pay all employees who work in San Francisco (including temporary and part-time employees) at least \$19.61 per hour.

This minimum wage requirement applies to employees who work at least two (2) hours per week. Exceptions may apply as outlined in the San Francisco Minimum Wage Ordinance and the California Labor Code.

Employees are protected from retaliation for asserting their right to be paid minimum wage. Employees may file a civil lawsuit against their employers for any violation of the Ordinance. The City may also investigate possible violations and enforce compliance by ordering payment of all unpaid wages and penalties.

For more information, contact the San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) at (415) 554-6292 or email mwo@sfgov.org.

AVISO OFICIAL - Salario Mínimo de San Francisco

Corre donde los empleados pueden leer fácilmente. La falta de publicación de este aviso puede resultar en sanciones.

A partir del 1 de julio de 2026, todos los empleadores deben pagar a todos los empleados que trabajan en San Francisco (incluyendo a los trabajadores temporales y de tiempo parcial) por lo menos \$19.61 por hora.

Este requisito de salario mínimo se aplica a todos los empleados que trabajan dos (2) o más horas por semana. La ordenanza municipal del salario mínimo y el código laboral de California contienen algunas excepciones a este requerimiento.

Los empleados que están protegidos contra represalias cuando deciden defender sus derechos laborales. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores en caso de incumplimiento de la Ordenanza. La Ciudad también puede hacer cumplir la ley del salario mínimo ordenando el pago de todos los salarios y multas adeudados.

Para obtener más información, contacte a la Oficina de Normas Laborales (Office of Labor Standards Enforcement: OLSE) de San Francisco al (415) 554-6292 o envíe un correo electrónico a mwo@sfgov.org.

正式通告 - 三藩市最低工資

請張貼在僱員容易看到的地方，未張貼此通知可能會導致罰則。

自2026年7月1日開始，所有僱主必須支付在三藩市內工作的所有僱員（包括臨時僱員及兼職僱員）工資至少每小時**\$19.61**美元。

該最低工資條例適用於每周工作至少(2)小時的僱員。其它可能適用的例外情況需按照舊金山市/縣最低工資條例和加州勞工法的規定。

僱員要求獲得本市最低工資的權利受法律保護而不受打擊報復。僱員可以向有違反條例行為的僱主提起民事訴訟。市政府也可以調查可能的違法行為並在執行最低工資條例中，勒令僱主支付欠工資以及連帶罰。

如需了解更多資訊，請致電 (415) 554-6292 或電郵至 mwo@sfgov.org，與三藩市勞工執行署 (OLSE) 聯絡。

Opisyal na Abiso - Pinakamababang Pasahod sa San Francisco

Post Saan empleyado Puwede Basahin Madaling. Ang pagkabilang mag-post ng paunawang ito ay maaring magresulta sa mga multa.

Simula sa Hulyo 1, 2026, lahat ng mga employer ay kailangang magbayad sa lahat ng empleyado na nagtrabaho sa San Francisco (kasama ang pansamantalal at part-time na mga empleyado) ng sahod na hindi bababa sa \$19.61 bawat oras.

Ang pinakamababang pasahod na ito ay ay naaangkop sa mga empleyado na nagtrabaho ng hindi bababa sa dalawang (2) oras bawat linggo. Maaring may mga pagbukod na nakasaad sa San Francisco Minimum Wage Ordinance at sa California Labor Code.

Ang mga empleyado na ipagilalaban ang kanilang karapatan sa Ordinarsang ito ay protektado sa paghihiganti ng employer. Ang mga empleyado ay maaring maghain ng sibil na demanda laban sa kanilang employer sa anumang paglabag sa Ordinarsa. Ang Lungsoy ay maaring mag-imbistiga ng mga posibleng paglabag at maaring ipatupad ang Ordinarsang ito sa pamamagitan ng pag-uutos sa mga employer na bayaran ang kulang sa suweldo at ang mga multa.

Para sa karagdagang kaalaman, tawagan ang San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) sa (415) 552-6292 o email mwo@sfgov.org.



Официальное уведомление - Минимальная зарплата в Сан-Франциско

Плакаты должны находиться на видном месте. Нерасположение этого плаката может привести к штрафу.

Начиная с 1 июля 2026 года, все работодатели обязаны платить всем сотрудникам, работающим в Сан-Франциско (включая временных сотрудников и сотрудников с неполным рабочим днем), не менее \$19.61 в час.

Это требование минимальной заработной платы применяется к сотрудникам, которые работают не менее двух (2) часов в неделю. Исключения могут применяться в соответствии с Постановлением о минимальной заработной плате Сан-Франциско и Трудовым кодексом Калифорнии.

Сотрудники защищены от ответных действий за отстаивание своего права на получение минимальной заработной платы. Сотрудники вправе подать гражданский иск против своих работодателей за любое нарушение данного Постановления. Город также вправе расследовать возможные нарушения и обеспечивать выполнение данного Постановления путем издания, приказав выплатить вою невыплаченную заработную плату и штрафы.

Для получения дополнительной информации свяжитесь с Управлением по обеспечению соблюдения трудовых стандартов Сан-Франциско (OLSE) по телефону (415) 554-6292 или по электронной почте mwo@sfgov.org.

Thông báo Chính thức - Mức lương tối thiểu ở San Francisco

Yết thị ở những nơi nhân viên có thể đọc một cách dễ dàng. Việc không yết thị thông báo này có thể dẫn đến các hình phạt.

Bắt đầu từ ngày 1 tháng 7 năm 2026, tất cả chủ lao động phải trả cho tất cả nhân viên làm việc tại San Francisco (bao gồm cả nhân viên tạm thời và bán thời gian) ít nhất là \$19.61 một giờ.

Quy định về mức lương tối thiểu này áp dụng cho nhân viên làm việc hai (2) giờ hoặc nhiều hơn mỗi tuần. Các trường hợp ngoại lệ có thể được áp dụng như đã nêu trong luật về mức lương tối thiểu của San Francisco và Bộ luật lao động California.

Nhân viên sẽ được bảo vệ để không bị trả thù khi lên tiếng khẳng định quyền của họ về mức lương tối thiểu của thành phố. Nhân viên có thể kiện dân sự chủ lao động về vi phạm luật này. Thành phố có thể đệ vụ các vi phạm xảy ra và thực thi các yêu cầu về mức lương tối thiểu bằng cách ra lệnh thanh toán tất cả các khoản tiền lương chưa trả và tiền phạt.

Để biết thêm thông tin, hãy liên lạc với Văn Phòng Thực Thi Tiêu chuẩn Lao động San Francisco San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) ở số điện thoại (415) 554-6292 hoặc gửi email về mwo@sfgov.org.

EMPLOYMENT DISCRIMINATION



EMPLOYMENT DISCRIMINATION IS AGAINST THE LAW

As a job applicant, employee, or independent contractor in San Francisco, you are entitled to a workplace free from discrimination. Employers cannot treat you differently on the basis of the following “protected classes:”

Race/Color	National Origin	Disability
Sex/Gender	Place of Birth	HIV/AIDS Status
Sexual Orientation	Ancestry	Age
Gender Identity	Religion/Creed	Height or Weight

Additional protections are available at the State and Federal level. You are also protected even if you do not belong to a protected class, but your employer believes you are in that protected class (for example, assuming you have a different sexual orientation) or associated with a protected class (for example, dating a person of a different race).

YOU HAVE THE RIGHT to a workplace free from discrimination, discriminatory harassment, and retaliation in recruitment, selection, hiring, compensation, terms and conditions, training, promotion, termination, reasonable accommodations for a disability, and more.

If you have a **conviction record**, you have additional protections under the Fair Chance Ordinance related to how an employer uses your record.

All-Gender Toilets

Toilets in any business that are (1) single-user and (2) open to the public or the business’ employees must have signage indicating the single user toilet is All-Gender. These restrooms must also be made available to people of any gender identity.

Diaper-Changing Accommodations

All businesses with diaper-changing accommodations in their women’s restroom must also have diaper-changing accommodations in men’s or All-Gender restrooms.

If you think you have been discriminated against, contact the Human Rights Commission.

Services available in any language | Appointments Tuesday, Wednesday, and Thursday
25 Van Ness Ave. 8th Floor | (415) 252-2500 | hrc.info@sfgov.org | sf-hrc.org



PAID PARENTAL LEAVE

City & County of San Francisco Paid Parental Leave Ordinance

Official Notice of Rights for New Parents

You may be entitled to supplemental compensation from your employer when you become a new parent, if you:

- Have been employed for 180 days or more
- Work 8 hours and/or 40% of the time, per week, in the geographical boundaries of San Francisco during the Lookback Period
- Receive Paid Family Leave through the Employment Development Department (EDD) to bond with your new child

Duration: Up to 8 weeks

Amount: California Paid Family Leave (PFL) benefits rates are about 70-90% of regular weekly wages, depending on income, and up to a cap. San Francisco employers pay the difference between your weekly benefit from the California PFL program and 100% of your normal gross weekly wages (up to the maximum). Employers with 20 or more employees worldwide are covered by this law.

For more information, visit www.sfgov/olse-pplp or call (415) 554-4190.

Ciudad y Condado de San Francisco Ordenanza de Licencia Paternal Pagada

Aviso Oficial sobre los Derechos de Nuevos Padres o Madres

Usted podrá recibir una compensación suplementaria a su salario por parte de su empleador si se convierte en nuevo padre o madre, si cumple los siguientes requisitos:

- Ha estado empleado durante 180 días o más
- Trabaja 8 horas y/o 40% del tiempo, por semana, dentro de los límites geográficos de San Francisco durante el período de revisión retrospectiva
- Recibe el Permiso Pagado de Ausencia Familiar a través del Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) por vincularse con su nuevo hijo

Duración: Hasta 8 semanas

Monto: Las tasas de beneficios del Permiso Familiar Pagado (PFL) de California son aproximadamente del 70 al 90 % de los salarios semanales regulares, dependiendo de los ingresos, y hasta un tope máximo. Los empleadores de San Francisco pagan la diferencia entre su beneficio semanal del programa PFL de California y el 100% de su salario semanal bruto normal (hasta el máximo). Los empleadores con 20 o más empleados en todo el mundo están obligados por esta ley.

Para obtener más información, visite www.sfgov/olse-pplp o llame al (415) 554-4190

三藩市帶薪育兒休假條例

初為父母者所享權利的正式通知

您若初為父母，在符合下列條件下，可能冇資格從僱主那裏獲得補助金：

- 已受僱滿 180 天或以上
- 在休育兒假之前的時間內，每週在三藩市地理範圍內工作 8 小時和/或達到每週工時的 40%
- 通過就業發展部 (EDD) 領取帶薪家庭假，用於連進與新生兒的家庭紐帶關係

持續時間：最多 8 週

帶薪金額：加州帶薪家庭假（PFL）福利金額約為正常每週工資的 70% 至 90%，具體取決於收入，並設有上限。三藩市僱主支付加州 PFL 項目每週所提供權利與您每週全額正常工資之間的差額（直至規定的上限）。

全球僱員人數達到或超過 20 人的僱主，均須遵循此法。

如需了解更多資訊，請閱網站 www.sfgov/olse-pplp 或致電 (415) 554-4190。

Lungsoy & County ng San Francisco Ordinarsa ukol sa May Bayad na Pagilban ng Magulang

Opisyal na Paunawa ng mga Karapatan para sa mga Bagong Magulang

Maaring kayang maging karapat-dapat sa karagdagang kabayaran mula sa inyong taga-empleyo kagay kagay ay naging bagong magulang, kung kaya ay:

- Nakapagtrabaho nang 180 araw o higit pa
- Nagtrabaho ng 8 oras at/o 40% ng inyong oras, bawat linggo, sa heograpiang na mga hangganan ng San Francisco sa panahon ng Lookback Period
- Tumatanggap ng May Bayad na Pagilban alang-alang sa Pamilya (Paid Family Leave) sa pamamagitan ng Employment Development Department (EDD) upang makapiling ang inyong bagong anak

Haba ng Panahon: Hanggang 8 linggo

Halaga: Ang mga halaga ng benepisyo ng California Paid Family Leave (PFL) ay nasa 70-90% ng regular na lingguhang sahod, depende sa kita, at may limitasyon. Binabayaran ng mga taga-empleyo sa San Francisco ang kakulangan sa pagbay ng inyong lingguhang benepisyo mula sa programa ng California PFL at 100% ng inyong normal na kabuungan lingguhang sahod (hanggang sa pinakamalaking halaga). Ang mga taga-empleyo na may 20 o higit pang empleyado sa buong mundo ay sakop ng batas na ito.

Para sa karagdagang impormasyon, bistahin ang www.sfgov/olse-pplp o tumawag sa (415) 554-4190.

Thành Phố & Quận San Francisco Luật về Nghỉ Phép Nuôi Con Có Hưởng Lương

Thông Báo Chính Thức về Quyền Lợi dành cho Cha Mẹ Mới Có Con

Quý vị có thể đủ điều kiện nhận khoản tiền bồi hoàn bổ sung từ chủ lao động khi trở thành cha mẹ, nếu quý vị đáp ứng các điều kiện sau:

- Đã làm việc được từ 180 ngày trở lên
- Làm việc 8 giờ và/hoặc 40% thời gian mỗi tuần, trong phạm vi địa giới hành chính của San Francisco trong Giai Đoạn Xem Xét
- Đang nhận trợ cấp Nghỉ Phép Chăm Sóc Gia Đình Có Hưởng Lương từ Cơ Quan Phát Triển Việc Làm (EDD) để chăm sóc và gắn kết với con mới sinh/con mới nhận nuôi

Thời gian: Tối đa 8 tuần

Số tiền: Mức trợ cấp Nghỉ Phép Chăm Sóc Gia Đình Có Hưởng Lương (PFL) của bang California là khoảng 70-90% tiền lương tuần thông thường (tùy theo thu nhập) và không vượt quá mức trần quy định. Chủ lao động tại San Francisco sẽ chi trả phần chênh lệch giữa mức trợ cấp tuần mà quý vị được nhận từ chương trình PFL của California và 100% tổng lương tuần thông thường của quý vị (không vượt quá mức tối đa).

Luật này áp dụng đối với các chủ lao động có từ 20 nhân viên trở lên toàn thời gian.

Để biết thêm thông tin, hãy truy cập www.sfgov/olse-pplp hoặc gọi (415) 554-4190.



For more information please visit www.sfgov/olse-pplp

PAID SICK LEAVE

Ciudad y Condado de San Francisco Ordenanza de permiso de ausencia por enfermedad pagada

La Ordenanza de permiso de ausencia por enfermedad pagada de San Francisco requiere que los empleadores den permiso de ausencia por enfermedad pagada a todos los empleados (incluidos los empleados temporales y de medio tiempo) que trabajen en San Francisco.

- Los empleados ganan 1 hora de permiso de ausencia por enfermedad pagada por cada 30 horas que trabajen.
- El permiso de ausencia por enfermedad empieza a acumularse el primero del empleo.
- El permiso de ausencia por enfermedad acumulada en un año se traslada al año siguiente.
- Los empleados pueden empezar a utilizar el permiso de ausencia por enfermedad a partir del día número 90 del empleo.
- El permiso de ausencia por enfermedad se puede utilizar para:
 - La condición de salud o cuidados preventivos del empleado mismo,
 - Cuidado de un familiar inmediato o una persona designada,
 - Razones específicas relacionadas con la violencia doméstica, la agresión sexual, o el acoso.

Se prohíbe la discriminación o represalias contra un empleado por solicitar o utilizar el permiso de ausencia por enfermedad. Los empleados pueden presentar una queja si un empleador omite proporcionar el permiso de ausencia por enfermedad obligatorio o incurre en represalias o discriminación.

Para obtener más información, comuníquese con:

Oficina del Comisionado Laboral de California en San Francisco

(415) 703-5300 www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm

Oficina de Normas Laborales (OLSE) de San Francisco

(415) 554-6271 PSL@sfgov.org www.sfgov/olse-pslp

三藩縣市帶薪病假條例

根據《三藩市帶薪病假條例》，僱主必須為所有在三藩市工作的員工（包括臨時及兼職員工）提供帶薪病假。

- 員工每 作 30 小時，即可獲得 1 小時帶薪病假。
- 帶薪病假自受雇第一天起開始累積。
- 所累積之帶薪病假可逐年轉結。
- 員工可於受雇第 90 天起開始使用所累積的帶薪病假
- 帶薪病假可用於下列情形
 - 員工本人健康狀況或預防性保健
 - 照護至親家人或所指定需照護之人
 - 因有尖家庭暴力、性侵害或騷擾等特定事由需要

嚴禁僱主因員工申請或使用帶薪病假而進行報復或歧視。若僱主未能提供所需的帶薪病假，或有報復、歧視行為，員工可提出申訴。

如需更多資訊，請聯絡：

加州勞工專員辦公室三藩市辦公室

(415) 703-5300 www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm

三藩市勞工標準執行辦公室 (OLSE)

(415) 554-6271 PSL@sfgov.org www.sfgov/olse-pslp

PARITY IN PAY ORDINANCE



City & County of San Francisco Parity in Pay Ordinance

Post Where Employees Can Read Easily. Failure to post this notice may result in penalties.

OFFICIAL NOTICE — Parity in Pay Ordinance - Employer Consideration of Salary History

- Employers may not inquire about a job applicant's prior salary or wages.
- Employers may not consider salary history when determining whether to offer employment to an applicant, or what salary to offer.
- An applicant may choose to share salary history information voluntarily and without prompting. If the applicant does so, the employer may consider that information in determining the salary to offer that applicant.
- Employers may not disclose the salary history of a current or former employee to that person's prospective employer without written permission from that employee.
- Employers may not retaliate against applicants who do not disclose salary history information.

For more information, contact:

San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)

(415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sfgov/olse-pplp

AVISO OFICIAL — Ordenanza de Paridad Salarial

Publicar donde los empleados pueden leer fácilmente. La falta de publicación de este aviso puede resultar en sanciones.

- Los empleadores no deben preguntar sobre el salario o sueldo anterior de un solicitante de empleo.
- Los empleadores no deben tener en cuenta el historial de salario a la hora de determinar si ofrecer empleo a un solicitante, o qué salario ofrecer.
- Un solicitante puede elegir compartir la información de historial de salario voluntariamente y sin recibir indicaciones. Si el solicitante lo hace, el empleador puede tener esa información en cuenta al determinar el salario que le ofrecerá al solicitante.
- Los empleadores no deben revelar el historial de salario de un empleado actual o anterior al posible empleador de esa persona sin el permiso por escrito de ese empleado.
- Los empleadores no pueden tomar represalias contra los solicitantes que no revelen información sobre su historial de salario.

Para obtener más información, comuníquese con:

Oficina de Normas Laborales (OLSE) de San Francisco

(415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sfgov/olse-pplp

正式通告 — 平等薪酬條例 - 關於僱主考慮過往薪資的規定

請張貼在僱員容易看到的地方，未張貼此通知可能會導致罰則。

- 僱主不得詢問求職者以前的工資或月薪。
- 僱主不得將過去的薪酬歷史作為考慮是否提供求職者工作或薪資多寡。
- 求職者可以以選擇自願提供超過自己的往新酬歷史。若求職者願意這樣做，則僱主可以考慮用求职者以往的薪酬來決定是否提供職位給求職者和決定薪金多少。
- 未經現任或前任僱員的書面許可，僱主不得向該僱員的未來僱主透露其薪酬歷史。
- 僱主不得報復拒絕透露薪酬歷史的求職者。

如需更多資訊，請聯絡：

三藩市勞工標準執行辦公室 (OLSE)

(415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sfgov/olse-pplp

OPISYAL NA ABISO — Ordinarsa sa pagkakapantay-pantay ng sahod - Pagsasaalang-alang ng mga Employer sa mga Nakaraang Sahod

Post kung saan maaaring mabasa ng mga empleyado. Ang pagkabilang mag-post ng paunawang ito ay maaring magresulta sa mga multa.

- Hindi maaaring magtanong ang mga employer sa aplikante sa trabaho tungkol sa nakaraan nitong mga sahod o kita.
- Hindi maaring isaalang-alang ng mga employer ang mga nakaraang sahod sa pagpapasiya kung iaalok ang trabaho sa aplikante, o kung mangkanog sahod ang iaalok.
- Kung nanaisin ng aplikante, maaring nitong kusing ibahagi ang kanyang nakaraang sahod na walang pagdidikta galing sa employer. Kung ginawa ito ng aplikante, maaring isaalang-alang ng employer ang nasabing impormasyon sa pagpapasiya ng sahod na iaalok sa aplikante.
- Hindi maaaring ihayag ng mga employer ang nakaraang sahod ng sinumang empleyado nito, sa kasalukuyan man o nakaraan, sa isang employer na nag-salok ng trabaho dito ng walang kasabatang naghihigay-pahihulot galing sa nasabing empleyado.
- Hindi maaaring maghihanti ang mga employer laban sa mga aplikante sa trabaho na hindi nagpaalam ng kanilang nakaraang sahod.

Para sa Karagdagang Impormasyon, kontakin ang:

San Francisco Office of Labor Standards Enforcement (OLSE)

(415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sfgov/olse-pplp

THÔNG BÁO CHÍNH THỨC — Luật Bình Đẳng trong Trả Lương - Quyển Xem Xét Lịch Sử Tiền Lương của Chủ Lao Động

Bảng 0 Những Nội Nhân Viên Để Đọc Được: Việc không đăng thông báo này có thể bị phạt.

- Chủ lao động không được hỏi về mức lương hoặc tiền công trước đây của ứng viên xin việc.
- Chủ lao động không được xem xét lịch sử tiền lương của ứng viên khi quyết định có nên tuyển dụng ứng viên đó hay không hoặc mức lương đề nghị.
- Ứng viên có thể tự nguyện chia sẻ thông tin lịch sử tiền lương, chủ lao động không được nhắc về vấn đề này. Nếu ứng viên cung cấp lịch sử tiền lương, chủ lao động có thể xem xét thông tin đó để xác định mức lương đề nghị cho ứng viên.
- Chủ lao động không được tiết lộ lịch sử tiền lương của nhân viên hiện tại hoặc nhân viên cũ cho chủ lao động tương lai khi chưa được sự cho phép bằng văn bản từ nhân viên đó.
- Chủ lao động không được trả thù những ứng viên không tiết lộ thông tin lịch sử tiền lương.

Để biết thêm thông tin, vui lòng liên hệ:

Văn Phòng Thực Thi Tiêu Chuẩn Lao Động San Francisco (OLSE)

(415) 554-6469 parityinpay@sfgov.org www.sfgov/olse-pplp



Office of Labor Standards Enforcement

For more information please visit www.sfgov/olse-pplp

Lungsoy at County ng San Francisco Ordinarsa ukol sa May Bayad na Pagilban Dahil sa Sakit

Ang Ordinarsa ng San Francisco ukol sa May Bayad na Pagilban Dahil sa Sakit ay nag-uatas sa mga taga-empleyo na magkaloob ng may bayad na pagilban dahil sa sakit sa lahat ng empleyado (kabilang ang mga pansamantalal at part-time na manggagawa) na gumaganap ng trabaho sa San Francisco.

- Kumikita ang mga empleyado ng 1 oras na may bayad na pagilban dahil sa sakit para sa bawat 30 oras na nagtrabaho.
- Magkumulang mag-pon ng pagilban dahil sa sakit sa unang araw ng pag-empelyo.
- Ikinadagdag lunas-tunang ang naloon na pagilban dahil sa sakit.
- Maaring magkumulang gamitin ng mga empleyado ang pagilban dahil sa sakit sa ilka-30 araw ng pag-empelyo.
- Maaring gamitin ang may bayad na pagilban dahil sa sakit para sa:
 - Sakit kondisyong ng kalsugan ng empleyado o pangangalaga para sa prebenson,
 - Pangangalaga para sa maliwat na miyembro ng pamilya o isang itinalagang ta,
 - Mga tinukoy na dahilan na kaugnay sa karahasan sa tahanan, seksual na pananakot, o pagpunong nang pahim (stalking).

Ipinagbabawal