



# City & County of San Francisco Family Friendly Workplace

Covered Employers Must Post Where Employees Can Read Easily.

## OFFICIAL NOTICE

You may have the right to request a flexible or predictable working arrangement if:

- You are employed within the geographic boundaries of San Francisco or you are teleworking and assigned to a San Francisco office; and
- You work regularly at least 8 hours per week; and
- You have been employed by your employer for 6 months or more; and
- You are the primary contributor to the ongoing care of any of the following:
  - (1) A child or children for whom the you have assumed parental responsibility;
  - (2) A person or persons with a serious health condition in a family relationship with you; or
  - (3) A person who is age 65 or older and in a family relationship with you

You must submit a request in writing to your employer. Upon receiving the written request for a flexible or predictable working arrangement, your employer must respond to your request within 21 days. If your employer grants your request, they must confirm in writing. If your employer does not agree to the request as presented, they must meet with you to engage in an interactive process to discuss alternatives. After engaging in an interactive process, your employer may deny the request if able to demonstrate undue hardship. Your employer must provide a written response that includes an explanation for the denial and notifies you of your right to request reconsideration within 30 days and file a complaint with OLSE. Upon receiving a request for reconsideration, your employer must arrange a meeting with you to discuss the request within 21 days. Your employer must send a final written decision to you within 14 days after the meeting.

An employer's failure to follow the procedural, posting or documentation requirements or an employer's denial of an employee rights under the law shall constitute a violation. It is unlawful for an employer to discharge, threaten to discharge, demote, suspend, or otherwise take adverse employment action against any person on the basis of Caregiver status, in retaliation for exercising rights protected under the Ordinance, or for cooperating with the City in enforcement. The City may investigate possible violations of the Ordinance, and order violators to pay penalties.

If you have any questions or require additional information, please contact your employer or the City's Office of Labor Standards Enforcement (OLSE) at (415) 554-6424 or [ffwo@sfgov.org](mailto:ffwo@sfgov.org), or visit the OLSE's website at [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse).

## AVISO OFICIAL - Ordenanza sobre el Lugar de Trabajo Enfocado en la Familia

Es posible que usted tenga derecho a solicitar un acuerdo de trabajo flexible o predecible si:

- Está empleado(a) dentro de los límites geográficos de San Francisco o está teletrabajando y asignado a una oficina de San Francisco; y
- Trabaja regularmente por lo menos 8 horas a la semana; y
- Ha estado empleado por su empleador 6 meses o más; y
- Usted es el contribuyente principal de la atención continua de cualquiera de los siguientes:
  - (1) Un niño o niños por los cuales usted ha asumido la responsabilidad paterna;
  - (2) Una persona o personas con una condición de salud grave que tengan una relación familiar con usted; o
  - (3) Una persona que tiene 65 años o más y tiene una relación familiar con usted.

Usted debe presentar una solicitud por escrito a su empleador. Al recibir la solicitud por escrito de un acuerdo de trabajo flexible o predecible, su empleador debe responder a su solicitud en un plazo de 21 días. Si su empleador accede a su solicitud, debe confirmarlo por escrito. Si su empleador no está de acuerdo con la solicitud tal como la presentó, debe reunirse con usted para participar en un proceso interactivo para discutir alternativas. Después de participar en dicho proceso interactivo, su empleador puede denegar la solicitud si puede demostrar dificultades excesivas. Su empleador debe proporcionarle una respuesta por escrito que incluya una explicación de la denegación y le notifique sobre su derecho a solicitar una reconsideración en un plazo de 30 días y a presentar una queja ante la OLSE. Al recibir una solicitud de reconsideración, su empleador debe programar una reunión con usted en un plazo de 21 días para analizar la solicitud. Su empleador debe enviarle una decisión final por escrito dentro de los 14 días posteriores a la reunión.

El incumplimiento por parte del empleador de los requisitos de procedimiento, publicación o documentación, o la negación por parte del empleador de los derechos de un empleado conforme a la ley, constituirá una violación. Es ilegal que un empleador despidiera, amenace con despedir, baje de nivel, suspenda o tome medidas laborales adversas contra cualquier persona sobre la base del estado de Cuidador, en represalia por ejercer sus derechos protegidos por la Ordenanza, o por cooperar con la Ciudad en la aplicación de la Ordenanza. La Ciudad puede investigar posibles violaciones de la Ordenanza, y ordenar que los infractores paguen multas.

Si tiene alguna pregunta o necesita información adicional, por favor comuníquese con su empleador o con la Oficina de Normas Laborales (OLSE, por sus siglas en inglés) de la Ciudad al (415) 554-6424 o [ffwo@sfgov.org](mailto:ffwo@sfgov.org), o visite el sitio web de OLSE en [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse).



# City & County of San Francisco Family Friendly Workplace

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

## 正式通告 - 家庭友善職場條例

如果您符合以下條件，您可能有權要求彈性或預先通知的工作安排：

您在三藩市工作或者遠程工作並且安排到三藩市辦公室；以及  
您通常每星期工作至少8小時；以及  
您已被僱用了6個月或以上；以及  
您是以下任何人士的主要看護人：

- (1) 您承擔父母責任照顧一個或多個子女；
- (2) 是一個或多個患有嚴重疾病并与其有家庭關係的看護人；或
- (3) 與該看護人有家庭關係的65歲或以上的人。

您必須向僱主提交書面申請。在收到要求彈性或可預先通知工作安排的書面請求後，僱主必須在21天內回復您的請求。如果僱主同意您的請求，他們必須書面確認。如果僱主不能滿足您所提出的請求，他們必須與您見面討論替代方案。在會面後，如果您的僱主能夠證明有極度困難，則可以拒絕你的請求。僱主必須提供書面回復，包括拒絕理由並通知您有權在30天內要求重新考慮，以及可向 OLSE 提出投訴。收到重新考慮的請求後，您的僱主必須在21天內安排與您見面討論該請求。您的僱主必須在會面後14天內給您最終書面決定。

根據法律，僱主沒有遵循程序、沒有張貼通告、或沒有保存文件記錄、或僱主無理拒絕員工的權利將構成違規。僱主用解僱、威脅解僱、降級、停職或採取其他不利的行為來報復行使條例權利或配合市府執法的員工將構成違規。市府會調查此條例的可能違規行為並命令違規者支付罰款。

如果您有任何疑問或需要額外資訊，請聯繫您的僱主或本市府勞工標準執行辦公室(OLSE)，電話 (415)554-6424 或 [ffwo@sfgov.org](mailto:ffwo@sfgov.org)，或瀏覽OLSE的網站 [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse)。

## OPISYAL NA ABISO - Ordinansa ukol sa Pagkakaroon ng Pinagtatrabahuhan na Mabuti sa mga Pamilya

Maaring may karapatan kang humiling ng nababago-bago (flexible) o naaasahan (predictable) na kaayusan sa pagtatrabaho kung:

- Ikaw ay nagtatrabaho sa nasasakop ng mga heyograpikong hangganan o boundary ng San Francisco o ikaw ay nagtatrabaho mula sa bahay (teleworking) at nakatalaga sa opisina na nasa San Francisco; at
- Regular kang nagtatrabaho nang hindi bababa sa 8 oras kada linggo; at
- Ikaw ay nagtatrabaho sa iyong taga-empleyo sa loob ng Anim (6) na buwan o higit pa; at
- Ikaw ang pangunahing nagbibigay ng patuloy na pangangalaga sa alinman sa mga sumusunod:
  - (1) isang anak o mga anak kung saan inaako mo ang responsibilidad ng magulang;
  - (2) Indibidwal o mga indibidwal na may seryosong kondisyon ang kalusugan sa isang relasyon sa pamilya sa iyo; o
  - (3) Indibidwal na may edad na 65 o mas matanda at nasa isang relasyon sa iyong pamilya.

Kailangan ninyong magsumite ng nakasulat na kahilingan sa inyong taga-empleyo. Matapos makatanggap ng nakasulat na kahilingan para sa nababago-bago o naaasahan na kaayusan sa pagtatrabaho, kailangang tugunan ng inyong taga-empleyo ang inyong kahilingan sa loob ng 21 araw. Kung ibibigay ng taga-empleyo ang inyong hinihiling, kailangang nakasulat niya itong kumpirmahin. Kung ang iyong tagapag-empleyo ay hindi sumasang-ayon sa kahilingan tulad ng ipinakita, kailangang makipagkita siya sa inyo upang makilahok sa prosesong may interaksyon, at nang matalakay ang mga alternatibo. Matapos makalahok sa prosesong may interaksyon, puwedeng tanggihan ng taga-empleyo ang kahilingan kung makakaya niyang maipakita na maaapektuhan ng hinihiling ang kakayahan na makapagnegosyo (may undue hardship). Kailangang magkaloob ang taga-empleyo ng nakasulat na sagot, na may kasamang paliwanag para sa pagtanggap at inaabisuhan kayo ukol sa inyong karapatan na humiling ng muling pagsasaalang-alang sa loob ng 30 araw at mag-file ng reklamo sa OLSE. Matapos makatanggap ng kahilingan para sa muling pagsasaalang-alang (request for reconsideration), kailangang magtakda ang inyong taga-empleyo ng pulong mara matalakay sa inyo ang kahilingan sa loob ng 21 araw. Kailangang maipadala ng inyong taga-empleyo ang pinal na nakasulat na desisyon sa inyo sa loob ng 14 araw matapos ang pulong.

Ang kabiguan ng taga-empleyo na sundin ang itinatakang mga patakaran, pagpapaskil, o dokumentasyon o ang pagtanggap ng taga-empleyo ng mga karapatan sa empleyado sa ilalim ng batas ay ituturing na paglabag sa ordinansa. Labag sa batas para sa empleyado na tanggalin sa trabaho, pagbantaang tanggalin sa trabaho, i-demote o italaga sa mas mababang posisyon, o suspindihin ang empleyado, o kung hindi man, ay gumawa ng nakapipinsalang aksiyon sa trabaho laban sa sinumang indibidwal batay sa katayuan nito bilang Tagapag-alaga (Caregiver), bilang pagganti sa paggamit ng empleyado ng mga karapatang protektado sa ilalim ng Ordinansa, o para sa pakikipagkooperasyon sa Lungsod sa pagpapatupad sa Ordinansa. Maaaring imbestigahan ng Lungsod ang posibleng mga paglabag sa Ordinansa at utusan ang mga lumabag na magbayad ng multa.

Kung mayroon kayong anumang katanungan o kailangan ng karagdagang impormasyon, pakikontak ang inyong taga-empleyo o ang Office of Labor Standards Enforcement (Opisina para sa Pagpapatupad ng mga Pamantayan sa Paggawa OLSE) ng Lungsod sa (415) 554-6424 o sa [ffwo@sfgov.org](mailto:ffwo@sfgov.org), o bisitahin ang website ng OLSE sa [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse).