



EXTRA — A T H R —

Consulting • Program Management • Business Development

MANAGING PROGRAMS .. DELIVERING IMPACT

**MATERNITY, PARENTAL &
FAMILY-FRIENDLY WORKPLACE POLICY**
سياسة رعاية الأمومة والأسرة وبيئة العمل
الصديقة للأسرة



1. Policy Statement & Purpose

ATHR EXTRA is committed to a family-friendly, inclusive and safe workplace that protects maternity, supports parents and caregivers, prevents discrimination, and enables employees and consultants to balance professional responsibilities with family needs.

This policy combines applicable Yemeni labour requirements with enhanced good practices inspired by international maternity-protection standards. Where company benefits exceed the statutory minimum, the enhanced ATHR EXTRA benefit applies subject to this policy and applicable law.

2. Scope

- Permanent and fixed-term employees, subject to applicable employment terms and law.
- Pregnant and breastfeeding employees, mothers, fathers and employees with family-care responsibilities.
- Consultants and temporary personnel where the relevant contractual terms expressly extend applicable benefits or protections.
- All managers and project leads responsible for assignment planning, field travel, workload and leave approval.

1. بيان السياسة والغرض

تلتزم أثر إكسترا بتوفير بيئة عمل صديقة للأسرة وشاملة وأمنة تحمي الأمومة وتدعم الوالدين ومقدمي الرعاية وتمنع التمييز، وتمكّن الموظفين والاستشاريين من التوازن بين المسؤوليات المهنية والاحتياجات الأسرية.

تجمع هذه السياسة بين متطلبات قانون العمل اليمني المعمول بها والممارسات الجيدة المعززة المستلهمة من معايير حماية الأمومة الدولية. وحيث تكون مزايا أثر إكسترا أعلى من الحد القانوني، تطبق الميزة المعززة وفق هذه السياسة والقانون النافذ.

2. نطاق التطبيق

- الموظفون الدائمون ومحدودو المدة وفق شروط التوظيف والقانون المعمول به.
- الموظفات الحوامل والمرضعات والأمهات والآباء والموظفون ذوو مسؤوليات الرعاية الأسرية.
- الاستشاريون والعاملون المؤقتون عندما تنص عقودهم صراحة على امتداد المزايا أو الحماية ذات الصلة.
- جميع المديرين وقادة المشاريع المسؤولين عن تخطيط المهام والسفر الميداني وأعباء العمل واعتماد الإجازات.



3. Maternity Leave - Yemeni Legal Entitlement

Legal minimum: 70 consecutive days on full pay.

A pregnant employee is entitled to 70 consecutive days of maternity leave with full pay under the 2008 amendment to Article 45 of the Yemeni Labour Law.

An additional 20 days shall be granted where childbirth is difficult as established by an appropriate medical report, or in the event of multiple/twin birth, bringing the statutory entitlement to 90 days in those cases.

No employee shall be required to work during maternity leave.

4. ATHR EXTRA Enhanced Maternity Benefit

ATHR EXTRA target standard: up to 18 weeks (126 calendar days) on full pay for eligible employees.

To align more closely with international good practice, ATHR EXTRA may top up the statutory maternity entitlement to a total of 18 weeks on full pay for eligible employees. The statutory entitlement remains the guaranteed legal floor.

Where medical complications require additional absence, appropriate sick leave, medical leave or reasonable workplace adjustments shall be considered under applicable law and company policy.

3. إجازة الوضع - الاستحقاق القانوني اليمني

الحد القانوني: 70 يوماً متواصلة بأجر كامل.

يحق للعاملة الحامل الحصول على إجازة وضع مدفوعة الأجر بالكامل لمدة 70 يوماً متواصلة وفق تعديل المادة (45) من قانون العمل اليمني لعام 2008.

تضاف 20 يوماً في حال تعسر الولادة بموجب تقرير طبي مناسب أو في حالة الولادة المتعددة/ التوأم، ليصبح الاستحقاق القانوني 90 يوماً في تلك الحالات.

لا يجوز تكليف الموظفة بالعمل أثناء تمتعها بإجازة الوضع.

4. ميزة أثر إكسترا المعزز لإجازة الأمومة

المعيار المعزز لدى أثر إكسترا: حتى 18 أسبوعاً (126 يوماً تقويمياً) بأجر كامل للموظفات المستحقات.

للتوافق بصورة أكبر مع الممارسات الدولية الجيدة، تعتمد أثر إكسترا استكمال الاستحقاق القانوني ليصل إجمالي إجازة الأمومة إلى 18 أسبوعاً بأجر كامل للموظفات المستحقات، مع بقاء الاستحقاق القانوني هو الحد الأدنى المضمون.

عندما تستدعي المضاعفات الطبية غياباً إضافياً، يتم النظر في الإجازة المرضية أو الطبية أو ترتيبات العمل المناسبة وفق القانون وسياسات الشركة.



5. Employment Protection & Non-Discrimination

- Maternity, pregnancy, breastfeeding or family status shall not be used as a basis for discrimination in recruitment, pay, training, promotion, assignment allocation, performance assessment or contract decisions.
- No dismissal or adverse action shall be taken because an employee exercises maternity rights. Any employment decision during pregnancy or maternity-related absence must be demonstrably unrelated to pregnancy, childbirth or nursing and comply with applicable law.
- After maternity leave, the employee shall return to the same position or, where genuinely necessary, an equivalent position with no reduction in pay or employment status.
- Pregnancy testing shall not be required as a routine condition of recruitment, except where specifically required by law or justified by a recognized health and safety risk.

6. Working Hours, Overtime & Pregnancy Protection

In accordance with Yemeni labour provisions, overtime shall not be assigned from the sixth month of pregnancy and during the first six months following the employee's return to work after maternity leave.

Assignment-specific risk assessments shall be used to identify pregnancy or nursing-related risks, especially for field missions, long-distance travel, extreme heat, prolonged standing, unsafe locations or other work that may pose a significant health risk.

5. حماية الوظيفة وعدم التمييز

- لا يجوز استخدام الأمومة أو الحمل أو الرضاعة أو الوضع الأسري كأساس للتمييز في التوظيف أو الأجر أو التدريب أو الترقية أو توزيع المهام أو تقييم الأداء أو القرارات التعاقدية.
- لا يجوز الفصل أو اتخاذ إجراء سلبي بسبب ممارسة الموظفة لحقوق الأمومة، وأي قرار وظيفي أثناء الحمل أو الغياب المرتبط بالأمومة يجب أن يكون لأسباب مثبتة غير مرتبطة بالحمل أو الولادة أو الرضاعة ومتوافقاً مع القانون.
- بعد إجازة الأمومة تعود الموظفة إلى وظيفتها نفسها أو، عند وجود ضرورة حقيقية، إلى وظيفة مكافئة دون تخفيض الأجر أو الوضع الوظيفي.
- لا يطلب فحص الحمل كشرط اعتيادي للتوظيف، إلا إذا كان مطلوباً قانوناً أو مبرراً بخطر صحي وسلامة معترف به.

6. ساعات العمل والعمل الإضافي وحماية الحامل

وفق أحكام قانون العمل اليمني، لا يجوز تكليف الموظفة بساعات عمل إضافية ابتداءً من الشهر السادس للحمل وخلال الأشهر الستة الأولى التالية لعودتها للعمل بعد إجازة الوضع.

تستخدم تقييمات المخاطر الخاصة بالمهمة لتحديد المخاطر المرتبطة بالحمل أو الرضاعة، خصوصاً في الزيارات الميدانية والسفر لمسافات طويلة والحرارة الشديدة والوقوف المطول والمواقع غير الآمنة أو أي عمل قد يشكل خطراً صحياً جوهرياً.



7. Breastfeeding & Lactation Support

Breastfeeding breaks are paid working time.

A breastfeeding employee shall receive paid daily nursing breaks or an appropriate reduction in daily working time in accordance with Yemeni law and applicable company arrangements.

Where practicable and agreed with the employee, nursing-break time may be combined to permit a later start, earlier finish or another suitable working-time arrangement without loss of pay.

ATHR EXTRA shall provide, where practicable, a private, clean and dignified space for breastfeeding or expressing milk. The space shall not be a toilet and should allow privacy, seating, hygiene and safe temporary storage arrangements where available.

8. Pregnancy-Related Medical Care

Reasonable time shall be allowed for necessary prenatal and postnatal medical examinations, subject to appropriate notification and documentation where required.

7. دعم الرضاعة الطبيعية

فترات الرضاعة جزء مدفوع الأجر من وقت العمل.

تمنح الموظفة المرضعة فترات راحة يومية مدفوعة للرضاعة أو تخفيضاً مناسباً في ساعات العمل اليومية وفق قانون العمل اليمني وترتيبات الشركة المعمول بها.

حيثما كان ذلك عملياً وبالاتفاق مع الموظفة، يمكن تجميع وقت الرضاعة للسماح ببدء الدوام متأخراً أو إنهائه مبكراً أو تطبيق ترتيب مناسب آخر دون نقصان الأجر.

توفر أثر إكسترا، حيثما كان ذلك عملياً، مكاناً خاصاً ونظيفاً ولائقاً للرضاعة أو شفط الحليب، ولا يكون هذا المكان دورة مياه، ويراعى فيه الخصوصية والجلوس والنظافة وترتيبات الحفظ المؤقت الآمن متى توفرت.

8. الرعاية الطبية المرتبطة بالحمل

يمنح وقت معقول لإجراء الفحوص الطبية الضرورية قبل الولادة وبعدها، مع الإشعار والتوثيق المناسبين عند الحاجة.



9. Parental, Paternity & Caregiver Support

ATHR EXTRA supports shared family responsibilities. Where not otherwise mandated by law, paternity/partner leave and parental leave may be provided as an enhanced company benefit under HR procedures, employment terms and operational requirements.

Managers should consider reasonable flexibility for employees caring for a newborn, sick child, spouse, parent or dependent, while ensuring continuity of essential services and project commitments.

10. Flexible & Family-Friendly Work Arrangements

- Flexible start and finish times where the role permits.
- Remote or hybrid work for suitable assignments where security, confidentiality, client requirements and operational needs allow.
- Temporary workload adjustment or reassignment from higher-risk field duties during pregnancy or nursing when justified by risk assessment or medical advice.
- Reasonable scheduling consideration for child-care, breastfeeding and essential family-care responsibilities.

9. دعم الوالدين والأبوة ومقدمي الرعاية

تدعم أثير إكسترا تقاسم المسؤوليات الأسرية. وحيث لا يقرر القانون خلاف ذلك، يجوز منح إجازة للأب/الشريك وإجازة والدية مميزة مؤسسية معززة وفق إجراءات الموارد البشرية وشروط التوظيف ومتطلبات العمل.

ينبغي للمديرين النظر في ترتيبات مرنة ومعقولة للموظفين الذين يرعون مولوداً أو طفلاً مريضاً أو زوجاً أو والدًا أو شخصاً معالاً، مع ضمان استمرارية الخدمات الأساسية والتزامات المشاريع.

10. ترتيبات العمل المرنة والصديقة للأسرة

- مرونة وقت بدء وانتهاء الدوام عندما تسمح طبيعة الوظيفة.
- العمل عن بعد أو الهجين للمهام المناسبة عندما تسمح متطلبات الأمن والسرية والعملاء والاحتياجات التشغيلية.
- التعديل المؤقت لعبء العمل أو إعادة التكليف من المهام الميدانية الأعلى خطراً أثناء الحمل أو الرضاعة عندما يبرر ذلك تقييم المخاطر أو المشورة الطبية.
- مراعاة معقولة للجداول المرتبطة برعاية الأطفال والرضاعة والمسؤوليات الأسرية الأساسية.



11. Bereavement & Widowhood Leave

Where Yemeni law provides a specific entitlement for a female employee following the death of her husband, ATHR EXTRA shall grant not less than the applicable statutory entitlement and process the leave with dignity, confidentiality and without discrimination.

HR must verify the current statutory duration and pay treatment before approval; this policy does not reduce any entitlement granted by applicable Yemeni law.

12. Family Emergency & Compassionate Leave

Subject to HR procedures and operational needs, ATHR EXTRA may provide reasonable compassionate or emergency leave for serious illness, hospitalization, death or urgent care needs affecting an immediate family member.

11. إجازة الوفاة والعدة

عندما يقرر القانون اليمني استحقاقاً خاصاً للموظفة عند وفاة زوجها، تمنح أثر إكسترا ما لا يقل عن الاستحقاق القانوني النافذ، وتتم معالجة الإجازة بكرامة وسرية ودون تمييز.

على الموارد البشرية التحقق من المدة القانونية النافذة ومعاملة الأجر قبل الاعتماد، ولا تنتقص هذه السياسة من أي حق يمنحه القانون اليمني المعمول به.

12. الإجازة الأسرية الطارئة والإنسانية

وفق إجراءات الموارد البشرية ومتطلبات العمل، يجوز لأثر إكسترا منح إجازة إنسانية أو طارئة معقولة في حالات المرض الخطير أو دخول المستشفى أو الوفاة أو احتياجات الرعاية العاجلة لأحد أفراد الأسرة المباشرين.



13. Field Missions, Travel & Duty of Care

- Pregnant or breastfeeding employees shall not be required to undertake work assessed as significantly harmful to their health or that of the child.
- Travel and field assignments shall consider access to healthcare, safe transport, journey duration, accommodation, sanitation, privacy, heat exposure and communications.
- A suitable alternative assignment or temporary adjustment should be considered where a material risk cannot be adequately controlled.
- No employee shall suffer retaliation or career disadvantage for raising a good-faith pregnancy, breastfeeding, family-care or safety concern.

14. Privacy & Confidentiality

Pregnancy, maternity, breastfeeding, fertility, medical and family-care information shall be treated as confidential personal information and shared only on a legitimate need-to-know basis.

13. المهام الميدانية والسفر وواجب الرعاية

- لا تكلف الموظفة الحامل أو المرضعة بعمل يثبت تقييم المخاطر أنه يشكل خطراً جوهرياً على صحتها أو صحة طفلها.
- تراعي مهام السفر والعمل الميداني الوصول إلى الرعاية الصحية والنقل الآمن ومدة الرحلة والسكن والمرافق الصحية والخصوصية والتعرض للحرارة والاتصالات.
- يتم النظر في مهمة بديلة مناسبة أو تعديل مؤقت عندما يتعذر التحكم بصورة كافية في خطر جوهري.
- لا تتعرض أي موظفة أو موظف للانتقام أو الضرر المهني بسبب إثارة مخاوف بحسن نية تتعلق بالحمل أو الرضاعة أو الرعاية الأسرية أو السلامة.

14. الخصوصية والسرية

تعامل معلومات الحمل والأمومة والرضاعة والخصوبة والمعلومات الطبية والرعاية الأسرية كمعلومات شخصية سرية، ولا تتم مشاركتها إلا على أساس الحاجة المشروعة للمعرفة.



15. Manager & HR Responsibilities

- Inform employees clearly of maternity and family-related rights and company benefits.
- Plan maternity leave, handover and return-to-work arrangements without penalizing the employee.
- Ensure project deadlines and staffing plans do not pressure employees to waive legal or company entitlements.
- Maintain confidential records and apply benefits consistently and fairly.
- Review this policy periodically against changes in Yemeni law, client/donor requirements and recognized international good practice.

16. Complaints & Non-Retaliation

Employees may confidentially raise concerns about discrimination, denial of maternity/family benefits, unsafe assignments, harassment or retaliation through designated HR, management or grievance channels. Complaints shall be reviewed fairly and promptly.

17. References & Policy Status

Legal basis: Yemeni Labour Law No. 5 of 1995, as amended, including Law No. 15 of 2008. International good-practice references: ILO Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) and Recommendation No. 191. International standards are used here as policy benchmarks and do not replace applicable Yemeni law.

15. مسؤوليات الإدارة والموارد البشرية

- تعريف الموظفين بوضوح بحقوق الأمومة والأسرة والمزايا التي تقدمها الشركة.
- تخطيط إجازة الأمومة وتسليم المهام والعودة للعمل دون الإضرار بالموظفة.
- ضمان ألا تؤدي المواعيد النهائية للمشاريع وخطط التوظيف إلى الضغط على الموظفين للتنازل عن الحقوق القانونية أو المؤسسية.
- حفظ السجلات بسرية وتطبيق المزايا بصورة متسقة وعادلة.
- مراجعة هذه السياسة دورياً في ضوء أي تعديلات في القانون اليمني ومتطلبات العملاء/الجهات المانحة والممارسات الدولية الجيدة.

16. الشكاوى والحماية من الانتقام

يجوز للموظفين تقديم شكاوى سرية بشأن التمييز أو الحرمان من مزايا الأمومة/الأسرة أو المهام غير الآمنة أو المضايقات أو الانتقام عبر قنوات الموارد البشرية أو الإدارة أو التظلمات المعتمدة، ويتم النظر فيها بعدالة وسرعة.

17. المراجع ووضع السياسة

الأساس القانوني: قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995 وتعديلاته، بما في ذلك القانون رقم (15) لسنة 2008، مراجع الممارسات الدولية: اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة رقم (183) لسنة 2000 والتوصية رقم (191). تستخدم المعايير الدولية هنا كمرجع للسياسة ولا تحل محل القانون اليمني النافذ.

EXTRA

ATHR

Consulting • Program Management • Business Development

MANAGING PROGRAMS .. DELIVERING IMPACT

📍 **Head office :** Yemen - Sana'a
Abubakhar St. - Diplomatic District
☎ +967-1- 211 102 / +967-1- 440 364
📞 +967 773457578
+967 771817449

📍 **Aden Branch :**
Alkhahira Dist-Alsanafer st.
☎ +967-2- 382 786
📞 +967 779129813 - +967 777833037

✉ info@athrextra.com
🌐 www.athrextra.com

