



**EXTRA**  
— A T H R —

Consulting • Program Management • Business Development

MANAGING PROGRAMS .. DELIVERING IMPACT

## **MENTAL HEALTH & PSYCHOSOCIAL WELLBEING POLICY**

**سياسة الصحة النفسية والرفاه  
النفسي والاجتماعي**



From planning to impact, We are  
with you every step of the way.

## 1. Policy Statement, Purpose & Scope

ATHR EXTRA recognizes psychological health and psychosocial wellbeing as integral to a safe, healthy and productive workplace. The company prioritizes prevention of work-related psychosocial risks, early support and fair inclusion.

This policy applies to employees, managers, consultants and temporary personnel across offices, remote work, field missions, research, training, events and project assignments.

**PREVENT -> PROTECT & PROMOTE -> SUPPORT -> REVIEW**

## 1. بيان السياسة والفرص ونطاق التطبيق

تعتبر أثر إكسترا الصحة النفسية والرفاه النفسي والاجتماعي جزءاً أساسياً من بيئة العمل الآمنة والصحية والمنتجة، وتعطي الأولوية للوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل والدعم المبكر والدمج العادل.

تطبق هذه السياسة على الموظفين والمديرين والاستشاريين والعاملين المؤقتين في المكاتب والعمل عن بعد والمهام الميدانية والبحوث والتدريب والفعاليات والمشاريع.

**وقاية ← حماية وتعزيز ← دعم ← مراجعة**

## 2. Psychosocial Risk Factors

- Excessive workload, unrealistic deadlines, long working hours or insufficient recovery time.
- Low role clarity, conflicting instructions, inadequate resources or limited control over work.
- Bullying, harassment, discrimination, violence, abuse of authority or interpersonal conflict.
- Job insecurity, unfair processes, poor communication, organizational change or lack of support.
- Exposure to distressing stories, sensitive research, crisis-affected communities, security incidents or difficult field conditions.
- Remote-work isolation, digital overload and blurred boundaries between work and personal time.

## 2. عوامل المخاطر النفسية والاجتماعية

- عبء العمل المفرط والمواعيد غير الواقعية وساعات العمل الطويلة أو عدم كفاية وقت التعافي.
- عدم وضوح الأدوار وتعارض التعليمات ونقص الموارد أو محدودية التحكم في العمل.
- التمر والمضايقات والتمييز والعنف وإساءة استخدام السلطة أو النزاعات بين الأشخاص.
- انعدام الأمن الوظيفي والإجراءات غير العادلة وضعف التواصل والتغيير المؤسسي أو نقص الدعم.
- التعرض للقصص الصادمة أو البحوث الحساسة أو المجتمعات المتأثرة بالأزمات أو الحوادث الأمنية أو الظروف الميدانية الصعبة.
- العزلة في العمل عن بعد والإرهاق الرقمي وعدم وضوح الحدود بين وقت العمل والحياة الشخصية.



### 3. Prevention & Organizational Controls

Psychosocial risks shall be considered within workplace and project risk assessments, particularly when workload, staffing, security conditions or work organization materially change.

Managers shall plan realistic workloads, priorities, staffing and deadlines, provide role clarity and encourage reasonable rest and recovery.

Work-related communication outside normal working hours should be limited to genuine operational needs or emergencies, subject to role requirements.

Workers should be consulted, where practicable, about psychosocial risks and organizational measures affecting their work.

### 4. Psychological Safety, Respect & Anti-Bullying

ATHR EXTRA promotes a culture where personnel can raise concerns, ask for clarification, report mistakes and seek support without humiliation or retaliation.

Bullying, intimidation, humiliation, harassment, discriminatory conduct and abusive supervision are prohibited.

Performance management and feedback shall be respectful, evidence-based, proportionate and focused on work requirements rather than personal attacks.

### 3. الوقاية والضوابط المؤسسية

تدرج المخاطر النفسية والاجتماعية ضمن تقييمات مخاطر العمل والمشاريع، خصوصاً عند حدوث تغيرات جوهرية في عبء العمل أو التوظيف أو الظروف الأمنية أو تنظيم العمل.

يخطط المديرون لأعباء عمل وأولويات وموارد بشرية ومواعيد واقعية، ويوضحون الأدوار ويشجعون الراحة والتعافي بصورة معقولة.

يحد التواصل المرتبط بالعمل خارج ساعات الدوام المعتادة على الاحتياجات التشغيلية الحقيقية أو الطوارئ وفق متطلبات الوظيفة.

يتم التشاور مع العاملين، حيثما كان عملياً، بشأن المخاطر النفسية والاجتماعية والتدابير التنظيمية المؤثرة على عملهم.

### 4. الأمان النفسي والاحترام ومكافحة التمر

تعزيز أثر إكسترا ثقافة يستطيع فيها العاملون إثارة المخاوف وطلب التوضيح والإبلاغ عن الأخطاء وطلب الدعم دون إهانة أو انتقام.

يحظر التمر والترهيب والإذلال والمضايقات والسلوك التمييزي والإشراف المسيء.

تكون إدارة الأداء والتغذية الراجعة محترمة وقائمة على الأدلة ومتناسبة ومركزة على متطلبات العمل وليس الهجوم الشخصي.



## 5. Support, Confidentiality & Reasonable Adjustments

Personnel experiencing distress may confidentially approach designated HR/management channels for support, workload discussion, leave information, reasonable work adjustments or referral options where available.

Mental-health information is confidential personal information and shall be shared only on a legitimate need-to-know basis.

No person shall be required to disclose a diagnosis beyond what is reasonably necessary for a legitimate workplace purpose or requested adjustment.

Reasonable adjustments may include temporary workload changes, flexible scheduling, phased return, remote work or modification of non-essential duties where feasible.

## 5. الدعم والسرية والترتيبات المعقولة

يمكن للعاملين الذين يواجهون ضغوطاً التواصل بسرية مع قنوات الموارد البشرية/الإدارة المعتمدة لطلب الدعم أو مناقشة عبء العمل أو معلومات الإجازات أو ترتيبات عمل معقولة أو خيارات الإحالة عند توفرها.

تعد معلومات الصحة النفسية معلومات شخصية سرية ولا تشارك إلا على أساس الحاجة المشروعة للمعرفة.

لا يطلب من أي شخص الإفصاح عن تشخيص يتجاوز ما يلزم بصورة معقولة لفرض وظيفي مشروع أو ترتيب مطلوب.

قد تشمل الترتيبات المعقولة تعديلات مؤقتة في عبء العمل أو المرونة الزمنية أو العودة التدريجية أو العمل عن بعد أو تعديل المهام غير الأساسية حيثما كان ذلك ممكناً.



## 6. Field Work, Sensitive Research & Critical Incidents

Projects involving distressing content, protection issues, conflict-affected communities or critical incidents should include briefing, supervision, debriefing/rest arrangements and clear escalation pathways appropriate to the risk.

Personnel shall not be pressured to continue an assignment when an immediate serious safety or wellbeing risk has been identified and cannot be adequately controlled.

Following a serious incident, management shall consider immediate safety, practical support, confidential referral and appropriate workload/leave arrangements.

## 7. Return to Work, Non-Discrimination & Non-Retaliation

Mental-health conditions shall not in themselves justify discrimination in recruitment, assignment, promotion, training or performance decisions.

Where appropriate, return-to-work planning should be collaborative, confidential and phased according to functional needs and legitimate job requirements.

Retaliation against a person who raises a psycho-social-risk concern, seeks support or reports bullying/harassment in good faith is prohibited.

## 6. العمل الميداني والبحوث الحساسة والحوادث الحرجة

ينبغي للمشاريع التي تتضمن محتوى صادمًا أو قضايا حماية أو مجتمعات متأثرة بالنزاع أو حوادث حرجة أن تشمل الإحاطة والإشراف وترتيبات التفريغ/الراحة ومسارات تصعيد واضحة تتناسب مع المخاطر.

لا يجوز الضغط على العاملين للاستمرار في مهمة عند تحديد خطر جسيم وفوري على السلامة أو الرفاه يتعذر التحكم فيه بصورة كافية.

بعد الحوادث الجسيمة، تنظر الإدارة في السلامة الفورية والدعم العملي والإحالة السرية وترتيبات عبء العمل/الإجازة المناسبة.

## 7. العودة للعمل وعدم التمييز والحماية من الانتقام

لا تشكل حالات الصحة النفسية بذاتها مبرراً للتمييز في التوظيف أو توزيع المهام أو الترقية أو التدريب أو قرارات الأداء.

عند الاقتضاء، يكون تخطيط العودة للعمل تعاونياً وسرياً وتدرجياً وفق الاحتياجات الوظيفية ومتطلبات العمل المشروعة.

يحظر الانتقام من أي شخص يثير مخاوف بشأن المخاطر النفسية والاجتماعية أو يطلب الدعم أو يبلغ بحسن نية عن التمر/المضايقات.



From planning to impact, We are  
with you every step of the way.

## 8. Responsibilities, Training, Monitoring & Review

Executive Management shall provide leadership, resources and oversight for implementation.

Managers shall monitor workload and team climate, respond early to concerns and avoid stigmatizing or diagnosing staff.

Personnel shall treat colleagues respectfully, follow safety procedures and raise significant risks promptly.

ATHR EXTRA shall provide appropriate awareness for managers and personnel on psychosocial risks, respectful management, available support and reporting channels.

The policy and psychosocial controls shall be periodically reviewed using risk assessments, workforce feedback, incident trends and recognized WHO/ILO good practice.

## 8. المسؤوليات والتدريب والمتابعة والمراجعة

توفر الإدارة التنفيذية القيادة والموارد والرقابة اللازمة للتنفيذ.

يتابع المديرون عبء العمل ومناخ الفريق ويستجيبون مبكراً للمخاوف ويتجنبون وصم العاملين أو تشخيصهم.

يلتزم العاملون باحترام الزملاء واتباع إجراءات السلامة والإبلاغ الفوري عن المخاطر الجوهرية.

توفر أثر إكسترا توعية مناسبة للمديرين والعاملين حول المخاطر النفسية والاجتماعية والإدارة المحترمة والدعم المتاح وقنوات الإبلاغ.

تراجع السياسة والضوابط النفسية والاجتماعية دورياً باستخدام تقييمات المخاطر وملاحظات العاملين واتجاهات الحوادث والممارسات الجيدة المعترف بها لدى منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية.



## Acknowledgment & Commitment

I commit to supporting a respectful and psychologically safe workplace and to complying with ATHR EXTRA procedures for psychosocial risk prevention, confidentiality and reporting.

## الإقرار والالتزام

ألتزم بدعم بيئة عمل محترمة وآمنة نفسياً والامتثال لإجراءات أثر إكسترا للوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية والسرية والإبلاغ.

**Name:**

**الاسم:**

**Position/Role:**

**الوظيفة / الصفة:**

**Signature:**

**التوقيع:**

**Date:**

**التاريخ:**

# 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

