



EXTRA
— A T H R —

Consulting • Program Management • Business Development

MANAGING PROGRAMS .. DELIVERING IMPACT

**WORKPLACE ENVIRONMENT, SAFETY,
GENDER EQUALITY,
SAFEGUARDING & PRIVACY POLICY**

**سياسة بيئة العمل والسلامة والمساواة
والحماية والخصوصية**



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

Policy Owner: Executive Management / HR & Compliance

Applies To: All personnel and third parties.

Review Cycle: Annual or when requirements change.

Version: 1.0

مالك السياسة: الإدارة التنفيذية / الموارد البشرية والامتثال.

نطاق التطبيق: جميع العاملين والأطراف الثالثة.

دورية المراجعة: سنويًا أو عند تغير المتطلبات.

الإصدار: 1.0

1. Policy Statement and Purpose

ATHR EXTRA is committed to a respectful, inclusive, safe and professional world of work in which all personnel, consultants, partners, clients, trainees, research participants and community members are treated with dignity and protected from discrimination, violence, harassment, exploitation, abuse, retaliation and unjustified intrusion into privacy.

The policy establishes minimum standards for prevention, risk management, reporting, response, confidentiality, safeguarding, field safety and data protection across all ATHR EXTRA activities.

1. بيان السياسة والغرض

تلتزم أثر إكسترا بتوفير بيئة عمل محترمة وشاملة وأمنة ومهنية، تُصان فيها كرامة جميع الموظفين والاستشاريين والشركاء والعلماء والمتدربين والمشاركين في البحوث وأفراد المجتمع، وتتم حمايتهم من التمييز والعنف والمضايقات والاستغلال والإساءة والانتقام والتدخل غير المبرر في الخصوصية.

تحدد هذه السياسة الحد الأدنى من معايير الوقاية وإدارة المخاطر والإبلاغ والاستجابة والسرية والحماية والسلامة الميدانية وحماية البيانات في جميع أنشطة أثر إكسترا.

Guiding principles

- Dignity, respect and equal opportunity.
- Zero tolerance for sexual exploitation and abuse, sexual harassment and serious misconduct.
- Do No Harm and survivor/victim-centered response where applicable.
- Confidentiality, need-to-know access and protection against retaliation.
- Fair process, impartiality, accountability and proportionality.
- Reasonable accommodation, accessibility and inclusion.

المبادئ الحاكمة

- الكرامة والاحترام وتكافؤ الفرص.
- عدم التسامح مع الاستغلال والانتهاك الجنسي والتحرش الجنسي والمخالفات الجسيمة.
- مبدأ عدم التسبب بالضرر والاستجابة المتمحورة حول المتضرر/الناجي حيثما ينطبق.
- السرية والوصول على أساس الحاجة إلى المعرفة والحماية من الانتقام.
- الإجراءات العادلة والحياد والمساءلة والتناسب.
- الترتيبات التيسيرية المعقولة وإمكانية الوصول والشمول.



2. Scope and World of Work

This policy applies to executive management, employees, consultants, researchers, enumerators, trainers, facilitators, interns, volunteers, temporary personnel, subcontractors, suppliers, service providers and other representatives acting for ATHR EXTRA.

It applies at offices, client premises, field missions, travel, accommodation linked to work, trainings, workshops, events, interviews, surveys, community engagement, work-related social activities and digital communications including email, messaging and virtual meetings.

3. Equal Opportunity, Non-Discrimination and Gender-Responsive Workplace

- Employment, remuneration, training, promotion, assignment allocation and access to professional opportunities shall be based on objective, job-related criteria and applicable law.
- Discrimination, exclusion or unfavorable treatment on prohibited grounds is not accepted.
- ATHR EXTRA will take reasonable steps to ensure accessibility and reasonable accommodation for persons with disabilities and other personnel with legitimate needs.
- The company shall maintain appropriate, safe and private facilities for women in accordance with applicable Yemeni labour requirements, including arrangements for prayer and legally defined rest periods.
- Pregnancy, maternity and caregiving needs shall be handled respectfully and in accordance with applicable law and reasonable workplace arrangements.

2. نطاق التطبيق وبيئة العمل

تطبق هذه السياسة على الإدارة التنفيذية والموظفين والاستشاريين والباحثين والباحثين الميدانيين والمدربين والميسرين والمتدربين والمتطوعين والعاملين المؤقتين والمقاولين الفرعيين والموردين ومقدمي الخدمات وغيرهم ممن يعملون باسم أثر إكسترا.

تسري السياسة في المكاتب ومقار العملاء والمهام الميدانية والسفر والإقامة المرتبطة بالعمل والتدريبات وورش العمل والفعاليات والمقابلات والمسوح والتواصل المجتمعي والأنشطة الاجتماعية المرتبطة بالعمل والاتصالات الرقمية بما فيها البريد الإلكتروني وتطبيقات المراسلة والاجتماعات الافتراضية.

3. تكافؤ الفرص وعدم التمييز وبيئة العمل المراعية للنوع الاجتماعي

- تكون قرارات التوظيف والأجور والتدريب والترقية وتوزيع المهام والوصول إلى الفرص المهنية مبنية على معايير موضوعية مرتبطة بالعمل ووفق القانون المعمول به.
- لا يُقبل التمييز أو الإقصاء أو المعاملة غير المواتية على أي أساس محظور.
- تتخذ أثر إكسترا خطوات معقولة لضمان إمكانية الوصول والترتيبات التيسيرية المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم ممن لديهم احتياجات مشروعة.
- تلتزم الشركة بتوفير مرافق مناسبة وأمنة تراعي خصوصية النساء وفق متطلبات قانون العمل اليمني المعمول بها، بما في ذلك الترتيبات المناسبة لأداء الصلاة وأوقات الراحة المحددة قانوناً.
- تُراعى احتياجات الحمل والأمومة والرعاية باحترام ووفق القانون والترتيبات المعقولة في بيئة العمل.



4. Violence, Harassment and Abuse of Authority

ATHR EXTRA prohibits unacceptable behaviors, practices or threats - whether a single occurrence or repeated - that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm.

- Sexual harassment, unwanted sexual attention, sexual comments, gestures, messages, images or physical contact.
- Bullying, intimidation, threats, humiliation, stalking or persistent hostile behavior.
- Abuse of authority, coercion or retaliation linked to recruitment, appraisal, contracts, assignments, payments or professional opportunities.
- Harassment by third parties such as clients, partners, suppliers, beneficiaries or community members.

4. العنف والمضايقات وإساءة استخدام السلطة

تحظر أثر إكسترا السلوكيات أو الممارسات أو التهديدات غير المقبولة - سواء وقعت مرة واحدة أو تكررت - التي تهدف إلى أو تؤدي أو يُحتمل أن تؤدي إلى ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي.

- التحرش الجنسي أو الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه أو التعليقات أو الإشارات أو الرسائل أو الصور أو الملامسة ذات الطبيعة الجنسية.
- التمر والتخويف والتهديد والإهانة والملاحقة أو السلوك العدائي المستمر.
- إساءة استخدام السلطة أو الإكراه أو الانتقام المرتبط بالتوظيف أو التقييم أو العقود أو المهام أو المدفوعات أو الفرص المهنية.
- المضايقات الصادرة عن أطراف خارجية مثل العملاء والشركاء والموردين والمستفيدين أو أفراد المجتمع.



5. Safeguarding and PSEA

ATHR EXTRA applies zero tolerance to sexual exploitation and abuse (SEA) and expects personnel and third parties to maintain appropriate professional boundaries and never exploit vulnerability, dependency, unequal power or trust for sexual purposes.

- Sexual activity with children is prohibited. Mistaken belief about age is not an excuse.
- Exchange of money, employment, goods, services, assistance, contracts or opportunities for sex or sexual favors is prohibited.
- Personnel must report safeguarding/SEA concerns through designated channels in accordance with applicable procedures and contractual obligations.
- Safeguarding risks shall be considered in recruitment, partner due diligence, training, field planning and event management.

6. Workplace Safety, Field Missions and Journey Management

- Conduct assignment-specific risk assessments before field visits, surveys, trainings and community activities, including gender and psychosocial risks.
- Use approved journey plans, safe transportation, check-in arrangements, emergency contacts and incident escalation procedures appropriate to the context.
- No person shall be required to continue an activity where there is reasonable justification to believe an imminent and serious safety threat exists; management must be informed promptly.
- Working hours, travel and field arrangements should reasonably consider security, cultural context and the safety needs of women and vulnerable personnel.

5. الحماية ومنع الاستغلال والانتهاك الجنسي

تطبق أثر إكسترا مبدأ عدم التسامح مع الاستغلال والانتهاك الجنسي، وتتوقع من العاملين والأطراف الثالثة الحفاظ على الحدود المهنية المناسبة وعدم استغلال الضعف أو التبعية أو اختلال موازين القوة أو الثقة لأغراض جنسية.

- يُحظر أي نشاط جنسي مع الأطفال، ولا يُعد الاعتقاد الخاطئ بشأن العمر عذراً.
- يُحظر مبادلة المال أو العمل أو السلع أو الخدمات أو المساعدة أو العقود أو الفرص بالجنس أو المنافع الجنسية.
- يجب على العاملين الإبلاغ عن مخاوف الحماية أو الاستغلال والانتهاك الجنسي عبر القنوات المعتمدة وفق الإجراءات والالتزامات التعاقدية المعمول بها.
- تُراعى مخاطر الحماية في التوظيف والعناية الواجبة بالشركاء والتدريب والتخطيط الميداني وإدارة الفعاليات.

6. السلامة في العمل والمهام الميدانية وإدارة الرحلات

- إجراء تقييم مخاطر خاص بالمهمة قبل الزيارات الميدانية والمسوح والتدريبات والأنشطة المجتمعية، بما في ذلك المخاطر المرتبطة بالنوع الاجتماعي والمخاطر النفسية والاجتماعية.
- استخدام خطط رحلات معتمدة ووسائل نقل آمنة وترتيبات للتواصل الدوري وأرقام طوارئ وإجراءات تصعيد للحوادث تتناسب مع السياق.
- لا يُطلب من أي شخص الاستمرار في نشاط إذا وُجد مبرر معقول للاعتقاد بوجود خطر وشيك وجسيم على السلامة، مع إبلاغ الإدارة فوراً.
- تراعى ساعات العمل والسفر والترتيبات الميدانية بصورة معقولة السياق الأمني والثقافي واحتياجات السلامة للنساء والعاملين الأكثر عرضة للمخاطر.



7. Confidentiality, Privacy and Data Protection

- Collect only personal data reasonably necessary for a legitimate assignment purpose and inform individuals, where appropriate, about intended use.
- Apply need-to-know access, secure storage, approved sharing channels, strong authentication and appropriate retention/disposal controls.
- Personal, sensitive, research and safeguarding information must not be disclosed to unauthorized persons or uploaded to unapproved systems or tools.
- Suspected data loss, unauthorized access or confidentiality breach must be reported promptly.
- Privacy and confidentiality shall be respected during complaints and investigations, without using confidentiality to obstruct legitimate reporting, safeguarding or accountability.

8. Research, Surveys and Participant Protection

- Use informed consent where required and make participation voluntary, understandable and free from coercion.
- Minimize collection of sensitive information and anonymize or pseudonymize data where appropriate.
- Interviews and surveys involving sensitive subjects should be conducted in settings that protect privacy and safety.
- Apply Do No Harm and referral/escalation procedures when a participant discloses a protection or safety concern.

7. السرية والخصوصية وحماية البيانات

- جمع البيانات الشخصية الضرورية بصورة معقولة لفرض مشروع مرتبط بالمهمة، وإبلاغ الأفراد - عند الاقتضاء - بكيفية الاستخدام المقصود.
- تطبيق الوصول على أساس الحاجة إلى المعرفة والتخزين الآمن وقنوات المشاركة المعتمدة والمصادقة القوية وضوابط مناسبة للاحتفاظ والإتلاف.
- لا يجوز الإفصاح عن البيانات الشخصية أو الحساسة أو البحثية أو معلومات الحماية لغير المخولين أو رفعها إلى أنظمة أو أدوات غير معتمدة.
- يجب الإبلاغ فوراً عن أي فقدان مشتبه للبيانات أو وصول غير مصرح به أو خرق للسرية.
- تحترم الخصوصية والسرية أثناء الشكاوى والتحقيقات، دون استخدام السرية لعرقلة الإبلاغ المشروع أو الحماية أو المساءلة.

8. البحث والمسوح وحماية المشاركين

- استخدام الموافقة المستتيرة عند الحاجة وضمن أن تكون المشاركة طوعية ومفهومة وخالية من الإكراه.
- تقليل جمع المعلومات الحساسة وإخفاء الهوية أو استخدام الترميز البديل عند الاقتضاء.
- تجرى المقابلات والمسوح المتعلقة بموضوعات حساسة في ظروف تحمي الخصوصية والسلامة.
- تطبيق مبدأ عدم التسبب بالضرر وإجراءات الإحالة/التصعيد عندما يفصح أحد المشاركين عن مخاوف تتعلق بالحماية أو السلامة.



9. Reporting and Grievance Mechanism

ATHR EXTRA shall maintain accessible and confidential reporting options appropriate to its size and operations. Reports may be made to a designated manager, HR/Compliance focal point or another authorized confidential channel. Where feasible, an alternative channel shall be available when the normal recipient is implicated.

Minimum reporting information

- Nature of concern and what happened.
- Persons involved and witnesses, if known.
- Date, location, project or activity.
- Available documents, messages or other evidence.

A person may raise a concern in good faith even if complete evidence is not available. Deliberately false or malicious allegations may themselves constitute misconduct; an allegation that is not substantiated is not, by itself, evidence of bad faith.

10. Non-Retaliation and Support

- Retaliation against complainants, affected persons, witnesses or persons cooperating with a review is prohibited.
- Interim protective measures may be taken where necessary, without prejudging the outcome.
- Where appropriate and available, affected persons may be provided information about medical, psychosocial, security, legal or other support/referral options.

9. آلية الإبلاغ والشكاوى

تحافظ أثير إكسترا على خيارات إبلاغ متاحة وسرية تتناسب مع حجمها وطبيعة عملياتها. ويمكن تقديم البلاغ إلى مدير محدد أو نقطة اتصال للموارد البشرية/الامتثال أو قناة سرية أخرى معتمدة. وحيثما أمكن، تتوفر قناة بديلة إذا كان المسؤول المعتاد عن استلام البلاغ طرفاً في الواقعة.

الحد الأدنى لمعلومات البلاغ

- طبيعة المخالفة وما الذي حدث.
- الأشخاص المعنيون والشهود إن عُرِفوا.
- التاريخ والموقع والمشروع أو النشاط.
- الوثائق أو الرسائل أو الأدلة الأخرى المتاحة.

يجوز لأي شخص إثارة مخاوف بحسن نية حتى في حال عدم توفر أدلة كاملة. وقد تشكل الادعاءات الكاذبة أو الكيدية المتعمدة مخالفة بحد ذاتها، بينما عدم ثبوت البلاغ لا يعني بذاته سوء النية.

10. الحماية من الانتقام والدعم

- يحظر الانتقام من مقدمي الشكاوى أو المتضررين أو الشهود أو المتعاونين مع المراجعة.
- يجوز اتخاذ تدابير حماية مؤقتة عند الضرورة دون استباق نتيجة التحقيق.
- عند الاقتضاء وحسب الإمكانيات، يمكن تزويد المتضررين بمعلومات حول خيارات الدعم أو الإحالة الطبية أو النفسية والاجتماعية أو الأمنية أو القانونية أو غيرها.



11. Assessment, Investigation and Fair Process

- Reports shall be triaged promptly for immediate safety, safeguarding, confidentiality and conflict-of-interest risks.
- Investigations or reviews shall be conducted by appropriately competent and sufficiently impartial persons.
- The respondent shall be treated fairly and given an appropriate opportunity to respond to material allegations, subject to safeguarding and legal considerations.
- Information shall be shared only as necessary for safety, due process, investigation, contractual reporting or legal obligations.
- Findings and decisions shall be documented, and corrective actions shall be proportionate to the facts and applicable rules.

12. Disciplinary and Contractual Measures

Confirmed violations may lead, as appropriate, to coaching or corrective action, warning, reassignment, suspension, termination of employment or consultancy, termination of supplier/partner arrangements, recovery of losses, exclusion from future work, mandatory reporting to a client/donor, or referral to competent authorities, subject to applicable law and contract terms.

11. التقييم والتحقيق والإجراءات العادلة

- يتم فرز البلاغات فوراً لتقييم مخاطر السلامة العاجلة والحماية والسرية وتضارب المصالح.
- تُجرى التحقيقات أو المراجعات بواسطة أشخاص ذوي كفاءة مناسبة ويتمتعون بقدر كافٍ من الحياد.
- يُعامل الشخص المشكو في حقه بعدالة ويُمنح فرصة مناسبة للرد على الادعاءات الجوهريّة، مع مراعاة اعتبارات الحماية والقانون.
- تُشارك المعلومات فقط بالقدر اللازم للسلامة والإجراءات العادلة والتحقيق والإبلاغ التعاقدية أو الالتزامات القانونية.
- تُوثق النتائج والقرارات، وتكون الإجراءات التصحيحية متناسبة مع الوقائع والقواعد المعمول بها.

12. الإجراءات التأديبية والتعاقدية

قد تؤدي المخالفات المثبتة - بحسب الحالة - إلى التوجيه أو الإجراء التصحيحي أو الإنذار أو إعادة التكليف أو الإيقاف أو إنهاء التوظيف أو الاستشارة أو إنهاء علاقة المورد/الشريك أو استرداد الخسائر أو الاستبعاد من الأعمال المستقبلية أو الإبلاغ الإلزامي للعميل/الجهة المانحة أو الإحالة إلى الجهات المختصة، وفق القانون وشروط العقد.



13. Third Parties, Partners and Suppliers

- Relevant contracts, ToRs and partnership agreements should include appropriate conduct, safeguarding, confidentiality and reporting obligations.
- Risk-based due diligence may be applied to consultants, partners and service providers before engagement and during performance.
- Serious breaches may result in suspension or termination of the relationship and other remedies.

14. Training, Awareness and Prevention

- Induction shall communicate this policy, reporting channels and expected conduct.
- Periodic training shall address harassment, safeguarding/PSEA, non-retaliation, privacy, field safety and managers' responsibilities.
- Risk assessments and lessons learned shall be used to strengthen preventive controls.
- Managers are responsible for modeling respectful conduct and acting promptly when concerns are raised.

13. الأطراف الثالثة والشركاء والموردون

- ينبغي أن تتضمن العقود ونطاقات العمل واتفاقيات الشراكة ذات الصلة التزامات مناسبة بالسلوك والحماية والسرية والإبلاغ.
- يجوز تطبيق العناية الواجبة القائمة على المخاطر على الاستشاريين والشركاء ومقدمي الخدمات قبل التعاقد وأثناء التنفيذ.
- قد تؤدي المخالفات الجسيمة إلى تعليق أو إنهاء العلاقة واتخاذ معالجات أخرى.

14. التدريب والتوعية والوقاية

- يتضمن التعريف الوظيفي شرح هذه السياسة وقنوات الإبلاغ والسلوك المتوقع.
- يشمل التدريب الدوري المضايقات والحماية/PSEA وعدم الانتقام والخصوصية والسلامة الميدانية ومسؤوليات المديرين.
- تُستخدم تقييمات المخاطر والدروس المستفادة لتعزيز الضوابط الوقائية.
- يتحمل المديرون مسؤولية تقديم القدوة في السلوك المحترم والتصرف الفوري عند إثارة المخاوف.



15. Roles and Responsibilities

- Executive Management: approve the policy, provide resources, ensure accountability and review serious risks.
- HR/Compliance Focal Point: maintain reporting arrangements, records, awareness, conflict checks and coordination of reviews.
- Managers/Project Leads: assess operational risks, brief teams, respond to concerns and ensure safe field/event arrangements.
- All personnel: comply with the policy, respect boundaries, protect information, report serious concerns and cooperate with legitimate reviews.

16. Monitoring and Policy Review

Implementation shall be reviewed periodically using appropriate indicators such as training completion, risk assessments, complaints handling, corrective actions and recurring risk themes. The policy shall be reviewed at least annually or earlier when law, donor/client requirements, organizational structure or risk profile materially changes.

15. الأدوار والمسؤوليات

- الإدارة التنفيذية: اعتماد السياسة وتوفير الموارد وضمان المساءلة ومراجعة المخاطر الجسيمة.
- نقطة اتصال الموارد البشرية/الامتثال: إدارة ترتيبات الإبلاغ والسجلات والتوعية وفحص تضارب المصالح وتنسيق المراجعات.
- المديرون/قادة المشاريع: تقييم المخاطر التشغيلية وإحاطة الفرق والاستجابة للمخاوف وضمان سلامة الترتيبات الميدانية والفعاليات.
- جميع العاملين: الالتزام بالسياسة واحترام الحدود المهنية وحماية المعلومات والإبلاغ عن المخاوف الجسيمة والتعاون مع المراجعات المشروعة.

16. المتابعة ومراجعة السياسة

تتم مراجعة تنفيذ السياسة دورياً باستخدام مؤشرات مناسبة مثل استكمال التدريب وتقييمات المخاطر ومعالجة الشكاوى والإجراءات التصحيحية وأنماط المخاطر المتكررة. وتُراجع السياسة مرة واحدة على الأقل سنوياً أو قبل ذلك عند حدوث تغير جوهري في القانون أو متطلبات العملاء/الجهات المانحة أو الهيكل المؤسسي أو مستوى المخاطر.



17. Employee / Consultant Acknowledgment

I acknowledge that I have read and understood the ATHR EXTRA Workplace Environment, Safety, Gender Equality, Safeguarding & Privacy Policy. I agree to comply with it, use the designated reporting channels responsibly, maintain confidentiality, and cooperate with legitimate safeguarding, safety and integrity processes.

Name:

Job Title/Role:

Project / Department:

Signature:

Date:

Approval

Approved by: ATHR EXTRA Executive Management

Effective Date:

Next Review:

Reference Framework

This policy is designed with reference to recognized international good practice, including ILO Convention No. 190 and Recommendation No. 206 principles on violence and harassment at work; UN approaches to prevention of sexual exploitation and abuse, accountability and protection from retaliation; and UN Women/ILO guidance on preventing and responding to violence and harassment against women in the world of work. These references do not replace applicable Yemeni law or specific contractual/donor requirements.

17. إقرار الموظف / الاستشاري

أقر بأنني قرأت وفهمت سياسة بيئة العمل والسلامة والمساواة والحماية والخصوصية الخاصة بشركة أثر إكسترا، وأتعهد بالالتزام بها واستخدام قنوات الإبلاغ المعتمدة بمسؤولية والمحافظة على السرية والتعاون مع إجراءات الحماية والسلامة والنزاهة المشروعة.

الاسم:

المسمى الوظيفي / الصفة:

المشروع / الإدارة:

التوقيع:

التاريخ:

الاعتماد

معتمد من: الإدارة التنفيذية لشركة أثر إكسترا

تاريخ النفاذ:

المراجعة القادمة:

الإطار المرجعي

صُممت هذه السياسة بالاسترشاد بالممارسات الدولية المعترف بها، بما في ذلك مبادئ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 والتوصية رقم 206 بشأن العنف والمضايقات في عالم العمل، ونهج الأمم المتحدة في منع الاستغلال والانتهاك الجنسي والمساءلة والحماية من الانتقام، وإرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية بشأن منع العنف والمضايقات ضد النساء في عالم العمل. ولا تحل هذه المراجع محل القانون اليمني المعمول به أو المتطلبات التعاقدية/متطلبات الجهات المانحة الخاصة.

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

