



Restaurant Workplace Violence Prevention Reporting

It is everyone's responsibility to keep our workplace safe. If employees feel that their safety or the safety of others is endangered at any time, or if they witness or experience any incident in which a person is abused, threatened, or assaulted in circumstances relating to their work, they must immediately report such conduct.

Reports can be made anonymously, and all reported incidents will be investigated impartially and as quickly as possible. If necessary, this Restaurant will take steps to protect the victim of any violent behavior or threatened violent behavior.

Reports or incidents warranting confidentiality will be handled appropriately, and information will be disclosed to others only on a need-to-know basis.

Reports of violent behavior can be made to any of the following:

- The Restaurant's General Manager or Supervisor
- HR Manager, Brandy Duncan at brandyduncankilroymcd@gmail.com or 513-535-4859
- VP of Operations, Doug Blanford at dblanfordmcd@gmail.com or (513) 703-5545

Emergencies and immediate threats of harm must be reported to the police or other emergency personnel without delay.



Informes de prevención de violencia en el lugar de trabajo en restaurantes

Es responsabilidad de todos mantener nuestro lugar de trabajo seguro. Si los empleados sienten que su seguridad o la seguridad de otros está en peligro en cualquier momento, o si son testigos o experimentan algún incidente en el que una persona es abusada, amenazada o agredida en circunstancias relacionadas con su trabajo, deben informar inmediatamente dicha conducta.

Las denuncias se pueden realizar de forma anónima y todos los incidentes denunciados se investigarán de forma imparcial y lo más rápido posible. Si es necesario, este Restaurante tomará medidas para proteger a la víctima de cualquier comportamiento violento o amenaza de comportamiento violento.

Los informes o incidentes que justifiquen la confidencialidad se manejarán de manera adecuada y la información se divulgará a otros únicamente cuando sea necesario.

Las denuncias de comportamiento violento se pueden realizar a cualquiera de los siguientes:

- El Gerente General o Supervisor del Restaurante
- Manager Recursos Humanos, Brandy Duncan at brandyduncankilroymcd@gmail.com or 513-535-4859
- VP de Operaciones, Doug Blanford a dblanfordmcd@gmail.com o (513)703-5545

Las emergencias y amenazas inmediatas de daño deben informarse a la policía u otro personal de emergencia sin demora.



Kilroy Restaurants, Inc.

Restaurant Workplace Violence Policy Investigation Protocol

KILROY McDONALD'S is committed to ensuring that all employees and staff are treated with dignity and respect. Accordingly, when an employee of KILROY McDONALD'S reports an incident of workplace violence, we will investigate the issue immediately to ensure the safety and wellbeing of our employees and customers. Investigating a report of workplace violence is much like investigating any allegation of misconduct, be it harassment, discrimination, or another violation of company policy. Given the nature of workplace violence, however, the investigator must be sensitive to the potential trauma suffered by victims, witnesses, and others.

We have established the following investigation protocol for our management personnel to use whenever KILROY McDONALD'S receives a verbal or written report of workplace violence as defined in our Workplace Violence Policy (the "Policy").

Note: If you become aware of an ongoing or imminent act or threat of workplace violence, call 911 immediately.

You should only conduct the investigation described below when you are reasonably certain that the reporting party, the victim, the subject, and all other employees and customers in the KILROY McDONALD'S workplace are safe and secure. Throughout the entire investigative process, you must recognize and act immediately if steps are necessary to protect the reporting party, the victim, the subject, or others in the workplace.

Step 1: Provide Interim Protection if Needed

If the person accused of misconduct (the "subject" of your investigation) is a KILROY McDONALD'S employee, management should take immediate measures for the protection of employees and customers and consider separating the victim from the subject (e.g., by temporarily suspending the subject or assigning both the victim and subject to different shifts). Management should consult with the victim before making any changes directly affecting their employment (e.g., do not temporarily reassign them or change their schedule without first consulting them). The goal should be to work together with the victim to arrive at an amenable solution. Doing otherwise may be seen as retaliatory.

If you have any questions about the actions outlined above, consult KILROY McDONALD'S management team.

Step 2: Select the Investigator

A neutral party should conduct the investigation. Depending on the circumstances, this may be someone affiliated with KILROY McDONALD'S or an outside investigator. The investigator will typically interview the person who reported the concern, the victim,



possible witnesses, and, if applicable, the employee accused of violating the Workplace Violence Policy (the “subject”).

If KILROY McDONALD’S decides to conduct the investigation without assistance from a third party, the appropriate investigator should possess as many of the following criteria as possible:

- An ability to investigate objectively, without bias, and to treat everyone with respect, empathy, and professionalism, regardless of the circumstances.
- No stake in the outcome. The investigator should not have a personal relationship with the involved parties. The outcome should not directly affect the investigator's position within the organization.
- Skills that include prior investigative experience and working knowledge of employment laws.
- Strong interpersonal skills to build a rapport with the parties involved and to be perceived as neutral and fair.
- Attention to detail.
- The right temperament to conduct interviews.

In addition, the investigator should be able to maintain confidentiality to the extent possible and have the ability to act as a credible witness if needed.

Note: If the complaint involves an allegation of sexual assault, it is often helpful if the investigator is the same gender as the alleged victim. It is also helpful if the investigator is trained in trauma-informed interviewing.

Step 3: Create an Investigation Plan

An investigation will not be effective if it is not properly planned. An investigation plan should include a summary of the issue, a statement of the investigation’s scope and objectives, a witness list, potential sources for information and evidence, interview questions designed to elicit crucial information and details, a process for retention of documentation (e.g., interview notes and e-mails that could be treated as evidence), and procedures for ensuring the confidentiality of all information.

Step 4: Ensure Confidentiality, to the Extent Possible

KILROY McDONALD’S will protect the confidentiality of employee claims to the best of our ability. At the same time, it is important that we conduct a prompt and an effective investigation. Therefore, it may not be possible to keep all information gathered during



the initial investigation, such as interviews and records, completely confidential. The investigator should explain to the person who initially reported the issue and all individuals involved in the investigation that all information gathered will remain confidential to the extent possible for a thorough investigation. The investigator should also explain that, in order to conduct an effective investigation, some information may be revealed to any employee accused of wrongdoing and potential witnesses, but that information will be shared only on a "need to know" basis. The investigator should not promise absolute confidentiality to any party involved in the investigation.

Step 5: Conduct Interviews

After creating an investigative plan, the investigator should prepare to conduct interviews. The investigator should inform all persons who are interviewed of the reason for an investigation and explain the investigation process. The investigator should prepare a list of questions before conducting any interview but be prepared to depart from the list if the interview brings out new facts or issues. Conduct interviews in a quiet and private setting, if possible, but never lock the meeting room door or prevent anyone from leaving. For victim and subject interviews, have an appropriate, neutral person attend the interview to witness any important statements and to protect the interviewer from claims of unprofessional conduct. Where possible, the interviewer and/or the witness should be the same gender as the person being interviewed. Do not interview more than one person at a time, and do not audio- or video-record the interview unless someone from Legal has approved it in advance and offer to take a short break if the interview requires more than 45 minutes or an hour. Good questions draw out relevant facts without leading the interviewee; they should be open-ended (e.g., "Please tell me what you saw," "Then what happened?") to elicit as much information as possible. The investigator should remain impartial and objective throughout the interview and not reach conclusions prematurely or appear to cast judgment. The investigator should NOT push the investigation in any particular direction, offer any opinion, or say anything to interviewees that will raise questions about their impartiality. The investigator should assess the interviewees' credibility. Interviewees might provide differing accounts and even conflicting versions of the events. The investigator should be aware that the issue is very personal to employees involved and not every interviewee may be candid or truthful during interviews. The investigator should take sufficient written notes during every interview to document, at a minimum, the name of the person interviewed; the name of anyone else present; the location of the interview; the time the interview began and ended; and the important things that are said. The investigator should also request a written and signed statement from all interviewees.

Interviewing the Victim or Reporting Party

An allegation of workplace violence can be reported by the alleged victim, a witness, or another person who may have learned of the incident. The investigator should interview the person who first reported the alleged misconduct at the time the complaint is made or soon thereafter. When the interview begins, the investigator should:



- Thank the person for coming forward and bringing the matter to KILROY McDONALD'S attention.
- Assure the reporting party that the KILROY McDONALD'S respects their right to report their concerns, takes the report seriously, and will investigate and take appropriate action.
- Advise the reporting party that KILROY McDONALD'S policy prohibits retaliation and request that they report any actions that they believe may be retaliatory through the appropriate reporting channels.
- Assure the reporting party that they are not in danger of losing their job for making a complaint in good faith if they are KILROY McDONALD'S employee.

Trauma-Informed Questioning

Violence of any kind can be traumatic to the victim and those that witness it, and this may affect a person's ability to accurately recall details of the incident, even minutes after it occurred. The investigator should, therefore, take a "trauma-informed" approach when interviewing victims, witnesses, and others who may be affected by the incident. This approach is designed to elicit the necessary information (e.g., the "who, what, and where") without further traumatizing the person or distorting their memory.

To properly conduct a trauma-informed interview, the investigator should:

- Make sure the interview takes place in a quiet, private, and comfortable environment.
- Offer the complainant a drink of water before the interview begins and make sure to monitor their behavior for signs of trauma (e.g., lack of focus, nervousness, confusion, and emotional upset).
- Explain to the complainant how the interview and investigation process works.
- Explain that the interview may entail difficult and detailed questions so that the investigator can fully understand the underlying incident.
- Take breaks, if necessary, so the interviewee can remain comfortable and focused throughout the interview.
- Start the questioning by asking the interviewee to tell his or her story ("Please start wherever you feel comfortable and tell me what happened"). Do not interrupt the answer.
- If the interviewee looks for prompts, use open-ended questions, such as:



- And then what happened?
- What else happened?
- What else do you remember?
- How did you react physically? Emotionally?
- What was the most difficult part of the experience for you?
- Is there something about this experience that you can't forget?

After asking these open-ended questions, the investigator can then follow up with more pointed questions to fill in any gaps regarding the who, where, what, why, and when. The investigator can also use this time to go over the chronology, as the interviewee may not tell their story chronologically. The investigator should always ask questions in a neutral, non-leading, and sensitive manner.

Toward the end of the interview, the investigator should ask for names of anyone they believe to have witnessed any of the described events or who may have relevant information. The investigator should also collect any relevant documentation, such as text messages, video chats, etc.

Interviewing the Subject

When interviewing an employee accused of violating the Policy, the investigator should explain that KILROY McDONALD'S objective is to conduct a thorough and fair investigation the allegation, and that the interview is designed to give the person a full opportunity to present their side of the story. The investigator should also explain that no conclusions will be drawn until the investigation is fully completed. In the interview, the investigator should:

- Ask for the subject's "side of the story." The investigator should describe in general terms what has been reported and invite the subject to provide their "side of the story" in a narrative form. While it will be difficult to avoid providing the name of the alleged victim, the investigator should avoid naming any other individuals (e.g., witnesses and the person who reported the incident) to the extent possible.
- Get responses to specific allegations and the identity of potential witnesses. The investigator should go through the specific details alleged by the reporting party, and seek an admission, denial, or explanation as to each allegation. The investigator should be sure that the person has an adequate opportunity to respond to each allegation that might be used as a basis for disciplinary action. In addition, the investigator should ask the subject for the names of anyone who witnessed or may otherwise have information about the incident.



- Explore motives. If the subjects admit to the alleged misconduct, the investigator should ask them to briefly explain the reason for their action. If the person denies the alleged wrongdoing, the investigator should ask if they know of any reason why the reporting party would make the allegation. The investigator should ask what their relationship is like and whether there have been problems between them (and if so, what, when, etc.).
- Warn against retaliation. This warning should be part of all investigative interviews, but it is particularly important in subject interviews. The investigator should make clear that KILROY McDONALD'S respects the right of any employee to make a complaint or a report. The investigator should also instruct the subject to treat the victim and/or the person who made the report; on a "business as usual" basis and to make every effort to avoid conflict while the matter is under investigation.

Conducting Witness Interviews and Follow-Up Interviews

As necessary, the investigator should conduct interviews of any witnesses to the alleged misconduct and request written and signed statements from all such witnesses. The investigator should go back to the reporting party, victim, subject, and/or other witnesses to get their responses to any new issues or conflicting statements obtained as the investigation proceeds.

Documenting the Investigation

In addition to keeping detailed notes, the investigator should maintain an ongoing summary of the investigation, including a list of interviews, witnesses not interviewed and why, documents and evidence reviewed, key findings (uncontested and contested), etc.

Step 6: Determine What Happened

Throughout the investigation, the investigator must be careful not to jump to any conclusions before assessing all of the facts. After conducting all appropriate interviews, the investigator should assess the credibility of each person who provided information and carefully consider and weigh all of the information gained during the interviews (whether the information supports the allegation or not). Then, after careful consideration of all the evidence collected during the investigation, the investigator should determine whether a violation of policy occurred.

The investigator, KILROY McDONALD'S management, and/KILROY McDONALD'S labor attorney should determine any corrective action to take as a result of the investigation. If the investigation confirms a violation of our Workplace Violence Policy, KILROY McDONALD'S will take immediate corrective action that is proportionate to the violation, including termination of employment, reassignment to another job or location, suspension, changes in reporting relationships, written warning, training, coaching,



counseling, and/or other measures appropriate for the circumstances.

Step 7: Closure of Investigation

Reporting Party and Witnesses

It is important to let the person who raised the concern and other witnesses know that the organization took the complaint seriously and responded appropriately. For this reason, once the investigation is complete, management will notify the reporting party and all witnesses that the investigation has been completed and appropriate action has been taken. To maintain employee confidentiality, details of the investigation and any resulting discipline should not be shared with the reporting party or other witnesses.

Victim

Management should inform the victim that the investigation has been completed. It may be appropriate to share, in general terms, the findings of the investigation in an effort to assure the victim that the investigation was thorough and fair, even if the victim may not agree with the results. To maintain employee confidentiality, details of any resulting discipline should not be shared with the victim.

Subject

Management should share the results of the investigation with the subject, but care should be exercised to avoid unnecessarily attributing statements and other evidence to specific persons. If there is a finding of wrongdoing, management should explain the corrective action that will be imposed. In any case, the subject should be reminded of the company's policy that strictly prohibits any form of retaliation against anyone who cooperates with an investigation.

Follow-Up

Management should follow up with the victim and the reporting party shortly after the investigation to ask if they have any issues or concerns and to make sure they have settled back into the work environment without fear of retaliation. Management should encourage communication and follow-up with the victim until the victim is comfortable working again. Management should also instruct the victim and the reporting party to notify human resources immediately if they feel they are being treated unfairly after the investigation, or if they have any continuing concerns or wish to provide additional information after the investigation is closed. Finally, management should remind all parties to preserve confidentiality as appropriate.

Step 8: Prepare Written Summary of Investigation Results

At the end of the investigation, the investigator should prepare a final written report



summarizing the investigation. The investigator should create a clear record of everything that was done during the investigation, including review of any evidence, such as emails, text messages, video recordings, employee time records, or documentation of previous employee behavior. The investigator should also document all interviews with the reporting party, victim, witnesses, and subject.

The Investigative Report should include:

- A summary of the incident being investigated, with dates and location.
- The individuals involved (reporting party, victim, and subject).
- Key findings.
- Applicable policies or guidelines.
- Summaries of witness statements or witness statements attached.
- Specific conclusions.
- The name of the person making the final determination of whether a policy was violated.
- Issues that couldn't be resolved, to the extent that these exist, and the reason for the lack of resolution.
- Corrective actions taken (e.g., termination of employment, suspension, verbal warning, re-training, transfer).

KILROY McDONALD'S wants to ensure that if a court, jury, or government agency were to review the investigation, the reviewers would understand that our organization took the situation seriously, responded immediately and appropriately, and documented our good-faith basis for any actions taken during or as a result of the investigation.

The safety and wellbeing of our organization's employees is our paramount concern. As we conduct investigations, it's important that we remember that we are all in this together, and we are stronger and better when we work together to keep our workplace a respectful, safe, and violence-free environment



Kilroy Restaurants, Inc.

Protocolo de investigación de la política de violencia en el lugar de trabajo del restaurante Kilroy McDonald's

KILROY McDONALD'S se compromete a garantizar que todos los empleados y el personal sean tratados con dignidad y respeto. En consecuencia, cuando un empleado de KILROY McDONALD'S reporte un incidente de violencia en el lugar de trabajo, investigaremos el problema de inmediato para garantizar la seguridad y el bienestar de nuestros empleados y clientes. Investigar una denuncia de violencia en el lugar de trabajo es muy parecido a investigar cualquier acusación de mala conducta, ya sea acoso, discriminación u otra violación de la política de la empresa. Sin embargo, dada la naturaleza de la violencia en el lugar de trabajo, el investigador debe ser sensible al trauma potencial que sufren las víctimas, los testigos y otras personas.

Hemos establecido el siguiente protocolo de investigación para que lo utilice nuestro personal administrativo cada vez que KILROY McDONALD'S reciba un informe verbal o escrito de violencia en el lugar de trabajo según se define en nuestra Política de violencia en el lugar de trabajo (la "Política").

Nota: Si tiene conocimiento de un acto o amenaza de violencia en el lugar de trabajo en curso o inminente, llame al 911 de inmediato.

Sólo debe realizar la investigación que se describe a continuación cuando esté razonablemente seguro de que la parte denunciante, la víctima, el sujeto y todos los demás empleados y clientes en el lugar de trabajo de KILROY McDONALD'S se encuentran seguros y protegidos. A lo largo de todo el proceso de investigación, debe reconocer y actuar de inmediato si son necesarias medidas para proteger a la parte denunciante, la víctima, el sujeto u otras personas en el lugar de trabajo.

Paso 1: Proporcionar protección provisional si es necesario

Si la persona acusada de mala conducta (el "sujeto" de su investigación) es un empleado de KILROY McDONALD'S, la gerencia debe tomar medidas inmediatas para la protección de los empleados y clientes y considerar separar a la víctima del sujeto (por ejemplo, suspendiendo temporalmente al sujeto o asignando tanto a la víctima como al sujeto a turnos diferentes). La gerencia debe consultar con la víctima antes de realizar cualquier cambio que afecte directamente su empleo (por ejemplo, no reasignarla temporalmente ni cambiar su horario sin consultarla primero). El objetivo debe ser trabajar junto con la víctima para llegar a una solución viable. Hacer lo contrario puede considerarse una represalia.

Si tiene alguna pregunta sobre las acciones descritas anteriormente, consulte al equipo



directivo de KILROY McDONALD'S.

Paso 2: selecciona el investigador

Una parte neutral debe realizar la investigación. Dependiendo de las circunstancias, puede ser alguien afiliado a KILROY McDONALD'S o un investigador externo. El investigador normalmente entrevistará a la persona que informó la inquietud, la víctima, los posibles testigos y, si corresponde, al empleado acusado de violar la Política de violencia en el lugar de trabajo (el “sujeto”).

- Si KILROY McDONALD'S decide realizar la investigación sin la ayuda de un tercero, el investigador apropiado debe poseer tantos de los siguientes criterios como sea posible:
- Capacidad para investigar objetivamente, sin prejuicios y para tratar a todos con respeto, empatía y profesionalismo, independientemente de las circunstancias.
- No hay interés en el resultado. El investigador no debe tener una relación personal con las partes involucradas. El resultado no debería afectar directamente la posición del investigador dentro de la organización.
- Habilidades que incluyen experiencia investigativa previa y conocimiento práctico de las leyes laborales.
- Fuertes habilidades interpersonales para construir una relación con las partes involucradas y ser percibido como neutral y justo.
- Atención al detalle.
- El temperamento adecuado para realizar entrevistas.

Además, el investigador debe poder mantener la confidencialidad en la medida de lo posible y tener la capacidad de actuar como testigo creíble si es necesario.

Nota: Si la denuncia involucra una acusación de agresión sexual, suele ser útil que el investigador sea del mismo sexo que la presunta víctima. También es útil que el investigador esté capacitado en entrevistas basadas en el trauma.

Paso 3: crear un plan de investigación

Una investigación no será eficaz si no se planifica adecuadamente. Un plan de investigación debe incluir un resumen del tema, una declaración del alcance y los objetivos de la investigación, una lista de testigos, fuentes potenciales de información y evidencia, preguntas de la entrevista diseñadas para obtener información y detalles cruciales, un proceso para la conservación de la documentación (por ejemplo, notas de entrevistas y correos electrónicos que podrían ser tratados como evidencia) y



procedimientos para garantizar la confidencialidad de toda la información.

Paso 4: Garantizar la confidencialidad, en la medida de lo posible

KILROY McDONALD'S protegerá la confidencialidad de las reclamaciones de los empleados lo mejor que podamos. Al mismo tiempo, es importante que llevemos a cabo una investigación rápida y eficaz. Por lo tanto, es posible que no sea posible mantener completamente confidencial toda la información recopilada durante la investigación inicial, como entrevistas y registros. El investigador debe explicar a la persona que informó inicialmente el problema y a todas las personas involucradas en la investigación que toda la información recopilada permanecerá confidencial en la medida de lo posible para una investigación exhaustiva. El investigador también debe explicar que, para llevar a cabo una investigación eficaz, se puede revelar cierta información a cualquier empleado acusado de irregularidades y a posibles testigos, pero esa información se compartirá sólo cuando sea "necesario saberlo". El investigador no debe prometer absoluta confidencialidad a ninguna de las partes involucradas en la investigación.

Paso 5: realizar entrevistas

Después de crear un plan de investigación, el investigador debe prepararse para realizar las entrevistas. El investigador debe informar a todas las personas entrevistadas del motivo de la investigación y explicar el proceso de investigación. El investigador debe preparar una lista de preguntas antes de realizar cualquier entrevista, pero debe estar preparado para apartarse de la lista si la entrevista revela nuevos hechos o cuestiones. Realice las entrevistas en un ambiente tranquilo y privado, si es posible, pero nunca cierre con llave la puerta de la sala de reuniones ni impida que alguien salga. Para las entrevistas con víctimas y sujetos, haga que una persona neutral y apropiada asista a la entrevista para presenciar cualquier declaración importante y para proteger al entrevistador de acusaciones de conducta no profesional. Siempre que sea posible, el entrevistador y/o el testigo deben ser del mismo sexo que la persona entrevistada. No entreviste a más de una persona a la vez y no grabe en audio o video la entrevista a menos que alguien del Departamento Legal la haya aprobado con anticipación y se ofrezca a tomar un breve descanso si la entrevista requiere más de 45 minutos o una hora. Las buenas preguntas extraen hechos relevantes sin guiar al entrevistado; deben ser abiertos (p. ej., "Por favor, cuéntame qué viste", "¿Y luego qué pasó?") para obtener la mayor cantidad de información posible. El investigador debe permanecer imparcial y objetivo durante toda la entrevista y no llegar a conclusiones prematuramente ni parecer emitir un juicio. El investigador NO debe impulsar la investigación en ninguna dirección particular, ofrecer ninguna opinión ni decir nada a los entrevistados que pueda plantear dudas sobre su imparcialidad. El investigador debe evaluar la credibilidad de los entrevistados. Los entrevistados pueden ofrecer relatos diferentes e incluso versiones contradictorias de los hechos. El investigador debe ser consciente de que el tema es muy personal para los empleados involucrados y que no todos los entrevistados pueden ser sinceros o veraces durante las entrevistas. El investigador debe tomar suficientes notas escritas durante cada



entrevista para documentar, como mínimo, el nombre de la persona entrevistada; el nombre de cualquier otra persona presente; el lugar de la entrevista; la hora de inicio y finalización de la entrevista; y las cosas importantes que se dicen. El investigador también deberá solicitar una declaración escrita y firmada de todos los entrevistados.

Entrevistar al víctima o denunciante

Una denuncia de violencia en el lugar de trabajo puede ser denunciada por la presunta víctima, un testigo u otra persona que pueda haber tenido conocimiento del incidente. El investigador debe entrevistar a la persona que denunció por primera vez la supuesta mala conducta en el momento en que se presenta la denuncia o poco después.

Cuando comienza la entrevista, el investigador debe:

- Agradezca a la persona por presentarse y comunicar el asunto a la atención de KILROY McDONALD.
- Asegurar a la parte denunciante que KILROY McDONALD'S respeta su derecho a informar sus inquietudes, toma el informe en serio e investigará y tomará las medidas adecuadas.
- Informar a la parte denunciante que la política de KILROY McDONALD'S prohíbe las represalias y solicitar que informe cualquier acción que crea que puede ser una represalia a través de los canales de denuncia adecuados.
- Asegurar a la parte denunciante que no corre peligro de perder su trabajo por presentar una queja de buena fe si es empleado de KILROY McDONALD'S.

Cuestionamiento informado sobre el trauma

La violencia de cualquier tipo puede ser traumática para la víctima y para quienes la presencian, y esto puede afectar la capacidad de una persona para recordar con precisión los detalles del incidente, incluso minutos después de que haya ocurrido. Por lo tanto, el investigador debe adoptar un enfoque “informado sobre el trauma” al entrevistar a las víctimas, los testigos y otras personas que puedan verse afectadas por el incidente. Este enfoque está diseñado para obtener la información necesaria (por ejemplo, “quién, qué y dónde”) sin traumatizar más a la persona ni distorsionar su memoria.

Para realizar adecuadamente una entrevista basada en el trauma, el investigador debe:

- Asegúrese de que la entrevista se lleve a cabo en un ambiente tranquilo, privado y cómodo.
- Ofrezca al denunciante un trago de agua antes de que comience la entrevista y asegúrese de monitorear su comportamiento para detectar signos de trauma



(por ejemplo, falta de concentración, nerviosismo, confusión y malestar emocional).

- Explicar al denunciante cómo funciona el proceso de entrevista e investigación.
- Explique que la entrevista puede incluir preguntas difíciles y detalladas para que el investigador pueda comprender completamente el incidente subyacente.
- Tome descansos, si es necesario, para que el entrevistado pueda permanecer cómodo y concentrado durante toda la entrevista.
- Comience el cuestionario pidiéndole al entrevistado que cuente su historia (“Por favor, comience donde se sienta cómodo y cuénteme qué pasó”). No interrumpas la respuesta.
- Si el entrevistado busca indicaciones, utilice preguntas abiertas, como por ejemplo:
 - ¿Y entonces qué pasó?
 - ¿Qué más recuerdas?
 - ¿Cómo reaccionaste físicamente? ¿Emocionalmente?
 - ¿Cuál fue la parte más difícil de la experiencia para ti?
 - ¿Hay algo en esta experiencia que no puedas olvidar?

Después de hacer estas preguntas abiertas, el investigador puede continuar con preguntas más específicas para llenar cualquier vacío con respecto a quién, dónde, qué, por qué y cuándo. El investigador también puede utilizar este tiempo para repasar la cronología, ya que es posible que el entrevistado no cuente su historia cronológicamente. El investigador siempre debe hacer preguntas de manera neutral, no inductiva y sensible.

Hacia el final de la entrevista, el investigador debe pedir los nombres de cualquier persona que crea que haya presenciado alguno de los eventos descritos o que pueda tener información relevante. El investigador también debe recopilar cualquier documentación relevante, como mensajes de texto, videochats, etc.

Entrevistar al sujeto

Al entrevistar a un empleado acusado de violar la Política, el investigador debe explicar que el objetivo de KILROY McDONALD's es realizar una investigación exhaustiva y justa de la acusación, y que la entrevista está diseñada para brindarle a la persona una



oportunidad completa de presentar su versión de los hechos. . El investigador también debe explicar que no se sacarán conclusiones hasta que la investigación esté completamente completa. En la entrevista, el investigador debe:

- Pregunte por el “lado de la historia” del sujeto. El investigador debe describir en términos generales lo que se ha informado e invitar al sujeto a brindar su “versión de la historia” en forma narrativa. Si bien será difícil evitar proporcionar el nombre de la presunta víctima, el investigador debe evitar nombrar a otras personas (por ejemplo, testigos y la persona que denunció el incidente) en la medida de lo posible.
- Obtener respuestas a acusaciones específicas y la identidad de testigos potenciales. El investigador debe analizar los detalles específicos alegados por la parte denunciante y buscar una admisión, negación o explicación sobre cada acusación. El investigador debe asegurarse de que la persona tenga la oportunidad adecuada de responder a cada acusación que pueda usarse como base para una acción disciplinaria. Además, el investigador debe preguntar al sujeto los nombres de cualquier persona que haya sido testigo o que pueda tener información sobre el incidente.
- Explorar motivos. Si los sujetos admiten la supuesta mala conducta, el investigador debe pedirles que expliquen brevemente el motivo de su acción. Si la persona niega la supuesta irregularidad, el investigador debe preguntar si conoce alguna razón por la cual la parte denunciante haría la acusación. El investigador debe preguntar cómo es su relación y si ha habido problemas entre ellos (y en caso afirmativo, cuáles, cuándo, etc.).
- Advertir contra represalias. Esta advertencia debería formar parte de todas las entrevistas de investigación, pero es particularmente importante en las entrevistas a sujetos. El investigador debe dejar claro que KILROY McDONALD'S respeta el derecho de cualquier empleado a presentar una queja o un informe. El investigador también debe instruir al sujeto para que trate a la víctima y/o a la persona que hizo el informe como de costumbre y que haga todo lo posible para evitar conflictos mientras se investiga el asunto.

Realización de entrevistas con testigos y entrevistas de seguimiento

Según sea necesario, el investigador debe entrevistar a los testigos de la presunta mala conducta y solicitar declaraciones escritas y firmadas de todos esos testigos. El investigador debe volver con la parte denunciante, la víctima, el sujeto y/u otros testigos para obtener sus respuestas a cualquier problema nuevo o declaración contradictoria obtenida a medida que avanza la investigación.



Documentar la investigación

Además de mantener notas detalladas, el investigador debe mantener un resumen continuo de la investigación, incluida una lista de entrevistas, testigos no entrevistados y por qué, documentos y pruebas revisados, conclusiones clave (no impugnadas y impugnadas), etc.

Paso 6: determine qué sucedió

A lo largo de la investigación, el investigador debe tener cuidado de no sacar conclusiones precipitadas antes de evaluar todos los hechos. Después de realizar todas las entrevistas apropiadas, el investigador debe evaluar la credibilidad de cada persona que proporcionó información y considerar y sopesar cuidadosamente toda la información obtenida durante las entrevistas (ya sea que la información respalde la acusación o no). Luego, después de una cuidadosa consideración de todas las pruebas recopiladas durante la investigación, el investigador debe determinar si ocurrió una violación de la política.

El investigador, la gerencia de KILROY McDONALD's y el abogado laboral de KILROY McDONALD's deben determinar cualquier acción correctiva a tomar como resultado de la investigación. Si la investigación confirma una violación de nuestra Política de violencia en el lugar de trabajo, KILROY McDONALD'S tomará medidas correctivas inmediatas que sean proporcionales a la violación, incluida la terminación del empleo, la reasignación a otro trabajo o ubicación, suspensión, cambios en las relaciones jerárquicas, advertencia por escrito, capacitación, entrenamiento, asesoramiento y/u otras medidas apropiadas para las circunstancias.

Paso 7: Cierre de la investigación

Denunciante y testigos

Es importante informar a la persona que planteó la inquietud y a otros testigos que la organización tomó en serio la queja y respondió de manera adecuada. Por esta razón, una vez que se complete la investigación, la gerencia notificará a la parte denunciante y a todos los testigos que la investigación se completó y se tomaron las medidas adecuadas. Para mantener la confidencialidad de los empleados, los detalles de la investigación y cualquier medida disciplinaria resultante no deben compartirse con la parte denunciante ni con otros testigos.

Victima

La dirección debe informar a la víctima que la investigación se ha completado. Puede ser apropiado compartir, en términos generales, las conclusiones de la investigación en un esfuerzo por asegurarle a la víctima que la investigación fue exhaustiva y justa, incluso si la víctima no está de acuerdo con los resultados. Para mantener la



confidencialidad de los empleados, los detalles de cualquier medida disciplinaria resultante no deben compartirse con la víctima.

Sujeto

La dirección debe compartir los resultados de la investigación con el sujeto, pero se debe tener cuidado para evitar atribuir innecesariamente declaraciones y otras pruebas a personas específicas. Si se descubre una irregularidad, la dirección debe explicar la acción correctiva que se impondrá. En cualquier caso, se debe recordar al sujeto la política de la empresa que prohíbe estrictamente cualquier forma de represalia contra cualquiera que coopere con una investigación.

Hacer un seguimiento

La gerencia debe hacer un seguimiento con la víctima y la parte denunciante poco después de la investigación para preguntarles si tienen algún problema o inquietud y asegurarse de que se hayan reincorporado al entorno laboral sin temor a represalias. La gerencia debe fomentar la comunicación y el seguimiento con la víctima hasta que se sienta cómoda trabajando nuevamente. La gerencia también debe instruir a la víctima y a la parte denunciante para que notifiquen a recursos humanos inmediatamente si sienten que están siendo tratados injustamente después de la investigación, o si tienen alguna inquietud continua o desean proporcionar información adicional después de que se cierre la investigación. Finalmente, la gerencia debe recordar a todas las partes que preserven la confidencialidad según corresponda.

Paso 8: Prepare un resumen escrito de los resultados de la investigación

Al final de la investigación, el investigador debe preparar un informe final escrito que resuma la investigación. El investigador debe crear un registro claro de todo lo que se hizo durante la investigación, incluida la revisión de cualquier evidencia, como correos electrónicos, mensajes de texto, grabaciones de video, registros de tiempo de los empleados o documentación del comportamiento anterior de los empleados. El investigador también debe documentar todas las entrevistas con el denunciante, la víctima, los testigos y el sujeto.

El Informe de Investigación debe incluir:

- Un resumen del incidente que se investiga, con fechas y lugar.
- Las personas involucradas (denunciante, víctima y sujeto).
- Hallazgos clave.
- Políticas o lineamientos aplicables.
- Resúmenes de declaraciones de testigos o declaraciones de testigos adjuntas.



- Conclusiones específicas.
- El nombre de la persona que toma la determinación final sobre si se violó una política.
- Problemas que no pudieron resolverse, en la medida en que existan, y el motivo de la falta de resolución.
- Acciones correctivas tomadas (por ejemplo, terminación del empleo, suspensión, advertencia verbal, reentrenamiento, transferencia).

KILROY McDONALD'S quiere garantizar que si un tribunal, jurado o agencia gubernamental revisara la investigación, los revisores entenderían que nuestra organización tomó la situación en serio, respondió de manera inmediata y adecuada y documentó nuestra base de buena fe para cualquier acción tomada durante o como resultado de la investigación.

La seguridad y el bienestar de los empleados de nuestra organización es nuestra principal preocupación. Al realizar investigaciones, es importante que recordemos que todos estamos juntos en esto y que somos más fuertes y mejores cuando trabajamos juntos para mantener nuestro lugar de trabajo como un ambiente respetuoso, seguro y libre de violencia.