

2023년

인권영향평가 결과보고서

2023. 11.



한국해양수산개발원
KOREA MARITIME INSTITUTE

목 차

① 인권영향평가 개요	3
1. 추진근거	3
2. 인권영향평가의 의의	3
3. 인권영향평가 대상	3
4. 인권영향평가 방법	3
5. 주요 진행일정	4
② 인권영향평가 지표체계	5
1. 2023년도 인권영향평가 지표 개선 방향	5
2. 기관운영 인권영향평가 지표	6
3. 주요사업 인권영향평가 지표	7
③ 인권영향평가 실시	7
1. 인권영향평가단 운영 및 평가	7
2. 인권영향평가 답변판단 기준 및 점수	7
④ 인권영향평가 결과	8
1. 기관운영 인권영향평가 결과	8
2. 주요사업 인권영향평가 결과	15
⑤ 주요 개선과제	18
[붙임1.] 기관운영 인권영향평가 점검결과	19
[붙임2.] 주요사업 인권영향평가 점검결과	25

1 인권영향평가 개요

1. 추진근거

- 인권경영규정 (제25조) 인권영향평가 실시 및 보고
- 2023년 인권경영 추진계획(감사실-746, 2023.8.10.)
- 2023년 인권영향평가 추진계획 보고(감사실-971, 2023.11.14.)

2. 인권영향평가 의의

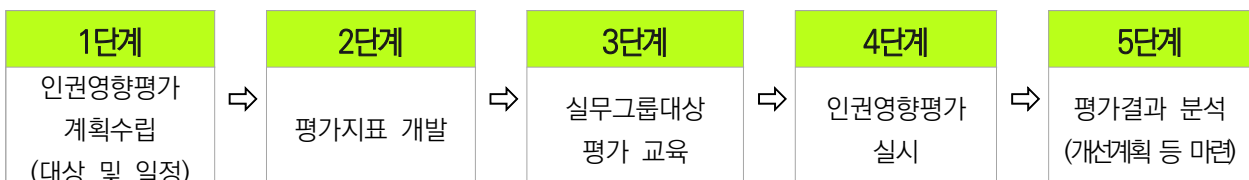
- 기관 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권 리스크를 파악하고 평가하는 절차를 의미함
- 인권영향평가는 평가 과정을 통해 기관 자체의 인권경영 취약점을 발견하고, 인권침해 문제가 발생하기 전에 사전 예방함으로써 인권침해를 방지하거나 완화하기 위한 목적으로 시행함

3. 인권영향평가 대상

- (기관운영) 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 협력업체, 환경권 등과 관련하여 기관 활동 전반을 대상으로 실시, 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에서 제시한 ‘기관운영 인권영향 평가 체크리스트’를 기반으로 기관의 실정에 맞게 지표체계 수립
- (주요사업) 기관 추진사업, 이해관계 복잡성, 사업의 파급효과 등 여러요소를 검토하여 기관이 추진하는 특정 사업대상으로 실시, 2022년 주요 사업과 동일하게 선정

4. 인권영향평가 방법

○ (인권영향평가 프로세스)



○ (인권영향평가 절차 및 방법)

단계		내용
1단계	평가계획 수립	- 대내외 인권 관련 이슈 및 동향분석 - 인권경영 추진현황 점검
2단계	체크리스트 설계	- 인권영향평가 대상 주요 사업 선정 - 인권침해 발생 가능성 등 고려하여 주요사업 선정 - 주요사업 : 수산업관측센터(전년 동일) - 기관운영 평가지표 개선 2022년 기관운영 인권영향평가 지표 분석·개정 - 주요사업 평가지표 점검 - 선정된 주요사업 세부 내용(사업절차, 이해관계자 등) 파악 - 담당부서 협의를 통해 체크리스트 선정
4단계	체크리스트 교육	지표별 담당부서 대상 인권영향평가 관련 실무교육 실시
5단계	인권영향평가 실시	- 지표별 담당부서 자체평가 - 지표별 답변 내용에 대한 증빙자료 및 내용 제공 - 지표별 담당자 체크리스트 작성(서면평가)
6단계	평가결과 분석	- 평가결과 종합분석 - 분야별 사업별 인권리스크 도출 - 시사점 및 개선방향 제시

5. 주요 진행일정

진행 내용	10월		11월					12월		
	3주	4주	1주	2주	3주	4주	5주	1주	2주	3주
- 전년도 체크리스트 개선방안 마련 2023년 제1차 인권경영위원회(11.1.) 체크리스트 선정										
- 인권영향평가 추진계획 수립 - 인권영향평가단(지표별 담당부서) 구성										
- 인권영향평가 실시 - 지표별 담당자 체크리스트 작성 - 지표별 답변 내용에 대한 증빙자료 제출										
- 평가결과 종합분석 - 분야별 사업별 인권리스크 도출 - 시사점 및 개선방향 제시										
인권영향평가 결과보고서 작성										
- 인권경영위원회 검토 - 기관장 보고 및 대내외 공개(홈페이지 게시)										

② 인권영향평가 지표체계

1. 2023년도 인권영향평가 지표 개선방향(인권경영위원회 회의결과 반영)

- 국가인원위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에서 제시한 ‘기관운영 인권영향평가 체크리스트’를 기반으로 한 2022년 지표체계를 유지하되 기관 업무에 좀 더 부합할 수 있도록 개선
- 전년도 인권영향평가 결과 ‘해당없음’에 해당하는 지표 수가 32개에 달하여 이 부분과 기타 기관의 업무내용에 부합하지 않는 지표들은 제외 및 조정
- ‘현지주민의 인권보호’ 지표는 세부지표 내용에 부합하도록 ‘지식재산권의 보호’로 지표명 변경
- 기타 용어 및 표현의 오류를 바로잡아 세부 평가지표를 수정·개선

[인권영향평가 지표체계 개선사항]

평가분야		지표수		비고
		22년도	23년도	
기관운영	1. 인권경영 체제 구축	29	29	
	2. 고용상의 비차별	17	17	
	3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	14	노동조합 있음에 불필요한 항목 배제
	4. 강제 노동의 금지	11	9	
	5. 아동노동의 금지	14	6	연소자 고용 금지 항목만 적용해도 무리없음
	6. 산업안전 보장	17	12	
	7. 책임있는 공급망 관리	10	8	보안사무 외주하는 경우 없음
	8. 지식재산권의 보호	10	3	지표명 변경
	9. 환경권 보장	18	7	제조업체에 해당하는 내용 제외
	10. 고객인권보호	14	13	
소계		164	118	
주요사업	1. 공정운영	4	4	
	2. 위탁수행기관관리	4	4	
	3. 정보활용촉진	2	2	
소계		10	10	
합계		166	*128	

* 체크리스트 166개 → 128개로 38개 항목 제외·조정

2. 기관운영 인권영향평가 지표

- 2023년도 기관운영 인권영향평가 지표는 10개 분야, 26개 항목, 118개 세부 지표로 기관의 특성을 반영하여 구성

연번	분야	항목	지표수	총지표수
1	인권경영 체제의 구축(5)	인권존중 정책 선언	6	29
		인권영향평가 정기적 실시	5	
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	5	
		인권경영 성과	7	
		구제절차 마련	6	
2	고용상의 비차별(4)	고용상 비차별	5	17
		고용상 남녀 비차별	6	
		비정규직 노동자 비차별	3	
		외국인노동자 비차별	3	
3	결사 및 단체교섭의 자유보장(3)	결사 및 단체교섭의 자유	4	14
		노동조합 활동 불이익 처우 금지	5	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	
4	강제노동의 금지(1)	강제노동의 금지	9	9
5	아동노동의 금지(1)	연소자 고용 금지	6	6
6	산업안전 보장(3)	근무공간의 안전	4	12
		임산부 및 장애인 등 보호	3	
		필수장비 제공 및 교육 실시 등	5	
7	책임 있는 공급망 관리(3)	협력회사 등의 인권침해 예방	4	8
		모니터링 실시	2	
		보안담당직원에 의한 인권침해 방지	2	
8	지식재산권의 보호(1)	지식재산권 보호	3	3
9	환경권 보장(2)	환경경영체제 수립 및 유지	4	7
		비상계획 수립	3	
10	고객인권 보호(3)	고객 보호를 위한 법령준수	5	13
		제품 및 서비스 결함시 조치	2	
		고객 사생활 보호	6	
합 계			118	

3. 주요사업 인권영향평가 지표

- 인권보호를 위한 절차나 제도운영에 대한 재점검을 목적으로 2022년도와 동일한 사업으로 선정

연번	분야	항목	지표수	총지표수
1	수산업관측사업 (생산유통 패널조사)	공정운영	4	10
2		위탁수행기관관리	4	
3		정보활용촉진	2	

③ 인권영향평가 실시

1. 인권영향평가단 운영 및 평가

- (평가단 구성) 예산경영실, 연구기획관리실, 성과홍보실, 인재개발실, 전산회계실, 행정지원실, 연구본부(사업부서), 노동조합원. 주관부서(단장, 간사) 총 14인
- (활동기간) 인권영향평가 기간(2023.11.15. ~ 11.20.)
- (활동내용)
 - 평가단 대상 체크리스트 교육 등 실시
 - 인권영향평가 체크리스트 항목 검토 및 평가
 - 체크리스트 이행 여부 평가를 위해 ‘지표 관련 업무 참고사항’ 파악
 - 필요에 따라 체크리스트 관련 규정 및 실적 등 확인
 - 인권영향평가 결과에 따른 개선사항에 대한 의견 제시

2. 인권영향평가 답변판단 기준 및 점수

- (답변판단 기준)

점검결과	판단 지표
예	• 지표가 요구하는 내용을 모두 충족하는 경우
보완필요	• 지표가 요구하는 내용을 모두 충족하지 못하나, 일부 성과가 있는 경우 (일부 진전 정도에 대한 진단과 향후 보완계획 수립 필요)
아니오	• 지표가 요구하는 내용에 대한 진전이 없는 경우 (향후 추진계획 필요)

점검결과	판단 지표
정보없음	• 지표가 요구하는 내용의 진전 정도를 파악할 수 있는 정보가 없는 경우 (정보 수집체계 구축 필요)
해당없음	• 지표가 요구하는 내용이 KMI운영과 관련이 없는 경우 예) 외국인 근로자 처우 - 외국인 근로자 없음

○ (인권영향평가 점수)

- 분야별 점수의 평균값(예 5점·보완필요 3점·정보없음·1점·아니요 0점)
- 항목별 해당하는 지표의 득점의 합을 100점 단위로 환산하여 평균한 값
- 해당없음에 대한 분야 및 항목은 제외
- 평점은 지표 전체 체크 현황을 토대로 산출

4 인권영향평가 결과

1. 기관운영 인권영향평가 결과

1) 평가 결과 총괄

○ (체크리스트 종합 진단 결과)

연번	평가분야	지표총계	점검결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제 구축	29	26	3			
2	고용상의 비차별	17	17				
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	14				
4	강제 노동의 금지	9	9				
5	아동노동의 금지	6	6				
6	산업안전 보장	12	12				
7	책임있는 공급망 관리	8	7	1			
8	지식재산권의 보호	3	3				
9	환경권 보장	7	5	2			
10	고객인권보호	13	13				
합 계		118	112	6			

※ 세부지표별 점검결과는 [붙임 1.] 참고

○ (전년대비 평균점수)

(단위 : 점)

연번	평가분야	2022년	2023년	증감
1	인권경영 체제 구축	96	96	
2	고용상의 비차별	100	100	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	100	100	
4	강제 노동의 금지	92	100	8
5	아동노동의 금지	100	100	
6	산업안전 보장	97	100	3
7	책임있는 공급망 관리	75	95	20
8	지식재산권의 보호	100	100	
9	환경권 보장	80	86	6
10	고객인권보호	100	100	
평 점		94	98	4

○ (총평)

- 전체 118개 평가지표에 대한 충족 정도를 나타내는 응답분포는 ‘예’ 112개(95%), ‘보완필요’ 6개(5%)로 평가되었음. ‘보완필요’ 사항은 아래와 같음

- ‘보완필요’ 세부지표 내용 -

분야	평가지표	항목
[1] 인권경영 체제 구축	인권선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	(1-5)
	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	(4-4)
	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	(5-3)
[7] 책임있는 공급망 관리	KMI는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 주요 협력사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.	(2-1)
[9] 환경권 보장	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	(1-3)
	KMI는 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	(1-4)

- 총 평점이 전년도 94점에서 98점으로 크게 상승하였고, 이는 특히 ‘강제 노동의 금지’, ‘책임있는 공급망 관리’, ‘환경권 보장’ 분야에서 인권 침해 예방을 위한 각종 제도적 기반 강화에 따라 긍정적인 영향을 미친 것으로 확인됨

2) 분야별 평가 결과

[1] 인권경영 체제 구축	1.	인권존중 정책 선언	(1-5)
	2.	인권영향평가 정기적 실시	
	3.	인권경영 제도화를 위한 필요조치	
	4.	인권경영 성과	(4-4)
	5.	구제절차 마련	(5-3)

- KMI는 인권경영 선언문 및 인권경영규정 제정, 인권경영 추진계획 수립 및 인권영향평가의 정기적 실시, 인권경영위원회 운영, 인권교육 실시 등 인권경영을 체계적으로 이행하기 위한 제도를 구축하고 있음
- KMI는 ‘인권경영위원회’를 통해 연간 인권경영계획 수립, 인권경영 선언문 제·개정, 인권영향평가 지표 선정 및 결과 심의 등 인권경영 정책 전반에 대한 의사결정기구로 운영하고 있음
- 2019년도에 제정한 인권경영 선언문을 KMI의 직관적이고 간결한 실천의지의 표현과 안전경영, 환경권 등 인권현안의 중요 가치를 포함하여 개정(2023.11.14.)함
- 인권경영 선언문과 인권영향평가 결과보고는 공개적으로 이루어지고 있지만, 기관홈페이지에서 인권경영 콘텐츠를 찾아보기가 쉽지 않음(1-5), (4-4)
따라서 현재 홈페이지에서 제공되고 있는 인권경영 콘텐츠를 보다 접근이 수월하게 개편하여 공유 및 확산의 효과를 제고할 필요가 있음
- KMI는 2022년도에 ‘KMI 인권침해 구제절차 매뉴얼’과 ‘인권침해 유형별 구제절차’를 작성하였으나, 내용의 공유 및 안내 등은 미흡한 것으로 파악됨. 인권침해 매뉴얼과 유형별 구제절차의 중복적인 요소를 배제하고, ‘인권침해 구제절차 매뉴얼’을 통합·개정하여 내부 인트라넷, 기관 홈페이지 상에 이용이 용이한 환경을 마련해야 함. 또한, 기관의 경영활동 및 사업 활동으로 인해 인권에 부정적 영향을 받는 피해자가 발생할 경우, 구제절차를 적극 이용할 수 있도록 주기적인 공지 및 교육을 통해 구제절차를 안내할 필요가 있음(5-3)

[2] 고용상의 비차별	1.	고용상 비차별	
	2.	고용상 남녀 비차별	
	3.	비정규직 노동자 비차별	
	4.	외국인노동자 비차별	

- KMI는 인권경영 선언문 및 인권경영규정을 통해 차별금지 원칙을 표명하고 있음
- 인사, 보수, 교육훈련, 복무, 퇴직금 등 제반 취업 관련 규정을 차별 없이 적용하고 있음
- 각종 수당 및 제도와 일가정 양립지원제도 등에서 비정규직/정규직 차별 없이 적용하고 있음
- 기관운영의 차별적 요소를 배제하기 위한 규정 등을 운영하고 있음
 - 인권경영규정 제5조(고용상의 비차별)
 - 인권경영규정 제7조(모성보호 등 여성권리)
 - 임용 및 승진 시행규칙 제2조(임용시기 및 차별금지)
- 단체협약 제36조(비정규직 동일노동 동일임금 적용 및 정규직화 제도 마련)
 - 비정규직에 대한 차별 철폐를 명시함
- '23년도 난임휴가 규정을 공무원 복무규정(성별구분 및 시술종류 세분화)에 맞춰 개정, 명예위원 정의 규정상 누락된 내용(사업무기계약직 추가) 등을 포함한 운용 규칙 개정을 통해 사회적 책임 강화 및 차별적 요소 제거를 위해 노력함
- KMI는 해외사무소(중국연구센터)를 현지 법령과 내부 규정(중국연구센터 운영규칙)을 준수하여 현지 인력을 운용하고 있음

[3] 결사 및 단체교섭의 자유보장	1.	결사 및 단체교섭의 자유	
	2.	노동조합 활동 불이익 처우 금지	
	3.	단체교섭 보장 및 성실한 이행	

- KMI는 관련 법률에 따라 노동조합을 운영하고 있으며, 단체협약을 통해 근로자의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하고 있음
- 인권경영규정 제8조(인권보호) ③항 집회와 결사의 자유 보장 명시준수하고 있음

[4] 강제노동의 금지	1. 강제노동의 금지	
--------------	-------------	--

- KMI는 인권경영 선언문을 통해 강제노동 금지를 명시하고 있음
 - 강제노동 금지 관련 규정등을 운영하고 있음
 - 인권경영규정 제8조(인권보호) ②항 강제노동 금지 명시
 - 복무규정 제12조(근무시간) 근로시간에 관한 사항 명시
 - 인사관리규정 제7장(신분과 권익의 보장) 의사에 반한 신분조치 금지, 정년 및 퇴직 등에 관한 사항 명시
 - KMI 협력기관 등 강제노동 예방관련 제도를 운영하고 있음
 - 인권경영규정 제6조(책임있는 협력기관 관리) 다양한 이해관계자에게 KMI 인권경영 정책을 알리고 이의 이행을 위한 지원 및 협력 명시
 - 계약규정 제4조(청렴인권경영 계약의 내용과 체결 절차) 인권침해 예방 및 인권보호 의무 시행, 청렴인권경영 계약 위반 시 계약의 해제해지 가능
- 청렴인권경영 계약규정 보완에 따라 전년대비 ‘강제노동의 금지’ 점수가 상승하였음

[5] 아동노동의 금지	1. 연소자 고용 금지	
--------------	--------------	--

- KMI는 인권경영 선언문을 통해 아동노동 금지를 명시하고 있음
- KMI는 근로기준법 제64조(최저연령과 취직인허증), 제65조(사용금지), 제66조(연소자 증명서) 등을 준용하고 있음

[6] 산업안전 보장	1. 근무공간의 안전	
	2. 임산부 및 장애인 등 보호	
	3. 필수장비 제공 및 교육 실시 등	

- KMI는 인권경영 선언문 '23년도 개정을 통해 안전경영을 명시하고 있음
- 근무공간 등의 안전을 위한 규정 및 제도를 운영하고 있음
 - 인권경영규정 제8조(인권보호) ①항 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 근로 환경 조성 의무 명시

- 단체협약 제13장(안전보건과 재해보상) 안전보건관리, 건강진단, 근무환경 측정 및 개선 등에 관한 사항 명시
- 산업안전보건법 제36조(위험성평가의 실시) 유해위험요인 파악 후 감소대책 수립 및 조치완료('23.9.7.) → ‘산업안전 보장’ 점수 상승 요인으로 작용
- 2023년도 안전경영책임계획 수립을 통해 시설물 안전관리, 재난피해예방, 화재예방, 임직원 건강관리 추진 등

○ 임산부 및 장애인 등 보호를 위한 규정 및 제도를 운영하고 있음

- 인권경영규정 제7조(모성보호 등 여성권리) 모성보호와 일가정 양립 노력 명시
- 복무규정 제28조(모성보호) 출산 전후 휴가 등을 명시
- 단체협약 제13장(여성 및 모성보호) 유산휴가, 육아휴직, 보건휴가, 직장내 성희롱과 폭행금지 등에 관한 사항 명시
- 장애인차별금지법 제11조(정당한 편의제공의무) 준수

[7] 책임 있는 공급망 관리	1.	협력회사 등의 인권침해 예방	
	2.	모니터링 실시	(2-1)
	3.	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	

○ '23년 계약규정을 회계규정과 별도로 ‘청렴·인권경영 계약의 내용과 체결 절차’ 및 ‘청렴계약인권경영서약서’ 등 내용을 포함하여 제정 → ‘책임 있는 공급망 관리’ 점수가 대폭 상승하였음

○ KMI는 협력회사(계약업체 등)가 인권경영을 실천하도록 계약시 ‘청렴계약 인권경영서약서’를 징구하고, 서약서의 내용을 토대로 필요시 인권보호 준수여부를 모니터링 할 수 있는 근거를 마련하였음

○ 협력회사(계약업체 등)의 인권보호 준수여부를 협력회사의 고객응대 매뉴얼 내용 및 운영현황 등의 확인을 통해 점검하고 있으나, 필요 시 서약서에 명시된 인권보호 준수 여부를 설문이나 현장방문 등의 방법으로 모니터링을 실시할 필요가 있음(2-1)

○ KMI의 보안담당 직원은 자체 안전교육을 통해서 보안 및 인권침해 예방 교육을 실시하고 있음

[8] 지식재산권의 보호	1. 지식재산권 보호	
---------------	-------------	--

- KMI는 업무상 저작물 표준처리규정, 연구윤리규칙에 지식재산권 침해 대응 및 연구윤리 준수, 타인의 지적재산권 보호 등에 관해 명시하고 있음
- ‘연구윤리검독단’ 운영을 통하여 원내 주요과제인 기본·협동연구과제 연구윤리 점검활동을 실시하고 있음
- 연구위탁계약 체결시 위탁수행기관으로부터 연구윤리 동의서를 징구하고 있음

[9] 환경권 보장	1. 환경경영체제 수립 및 유지	(1-3) (1-4)
	2. 비상계획 수립	

- KMI는 인권경영 선언문 '23년도 개정을 통해 ‘환경권’ 보장을 위한 가치를 표명하였음
- KMI Blue ESG 1.0 경영계획(2022~2024)을 수립하여 경영지표 18개(환경가치 7개, 사회적 책임 6개 거버넌스 5개) 분야를 선정하여 세부실천 과제를 추진 중임
- 상기 지표의 세부 실천과제를 점검하기 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 점검하는 체계의 보완이 필요하며, 직원들의 적극적인 참여로 추진할 수 있는 환경 조성(성과공유 및 교육)을 통해 환경경영 체제를 발전적으로 유지·관리해야 할 것임 (1-3), (1-4)
- KMI는 2023년도 안전경영책임계획 수립을 통해 재해·재난 등에 대비한 비상조치를 마련하였으며, 자체 안전교육, 소방훈련 등을 실시하여 비상사태에 대비하는 대응훈련을 정기적으로 실시하고 있음

[10] 고객인권 보호	1.	고객 보호를 위한 법령준수	
	2.	제품 및 서비스 결함 시 조치	
	3.	고객 사생활 보호	

○ KMI는 연구성과 및 서비스를 공급함에 있어 고객보호를 위해 관련 규정 등을 운영·준수함

- 연구사업 수탁 및 위탁에 관한 규칙 제15조(평가) 연구평가위원회 운영 명시
- 연구사업 수탁 및 위탁에 관한 규칙 제24조(위탁연구용역의 관리) 성과물 검사 명시
- 연구성과의 배포 및 공개 규칙, 홈페이지운영규칙, 자료관리규정 등 운영

○ KMI는 연구성과의 품질 결함 시 아래 같은 사전 조치사항을 마련하고 있음

- 위탁연구용역 계약 시 연구윤리 준수를 통해 연구품질 관리(연구윤리 동의서 징구)
- 위탁연구용역 계약 시 ‘청령계약인권경영서약서’ 징구
- 위탁계약서에 과업지시 준수, 지체상금, 보완 등에 관해 명시
- 연구 성과물의 검토는 연구책임자가 하며, 지출 시 연구책임자의 성과물 검토의견서 첨부

○ KMI는 고객 사생활 보호를 위해 ‘개인정보 보호지침’을 관리·운영하고 있음

2. 주요사업(수산업관측사업_생산·유통 패널조사) 인권영향평가 결과

1) 평가총괄

○ 체크리스트 종합 진단 결과

연번	평가분야	지표총계	점검결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	공정운영	4	4				
2	위탁수행기관관리	4	3	1			
3	정보활용촉진	2	2				
합 계		10	9	1			

※ 세부지표별 평가 결과는 [붙임 2.] 참고

○ 전년도 대비 평가점수 비교

(단위 : 점)

연번	평가분야	2022년	2023년	증감
1	공정운영	100	100	
2	위탁수행기관관리	93	90	-3
3	정보활용촉진	100	100	
평 점		98	96	-2

○ (총평)

- 전체 10개 평가지표에 대한 충족 정도를 나타내는 응답분포는 ‘예’ 9개 (90%), ‘보완필요’ 1개(10%)로 평가되었음. ‘보완필요’ 사항은 아래와 같음

- ‘보완필요’ 세부지표 내용 -

분야	평가지표	항목
[2] 위탁수행기관 관리	리서치업체가 운영과정에서 근로자에 대하여 인권보호를 위한 노력을 기울이고 있는지 점검하는 절차나 제도가 운영되고 있다.	(2-3)

- 총 평점이 전년도 98점에서 96점으로 하락하였음. 전년도 동일한 사업을 선정하여 재점검하는 가운데 보완필요 사항이 점검됨

2) 분야별 평가 결과

[1] 공정운영

- KMI는 연구사업 수탁 및 위탁에 관한 규칙에 의거하여 위탁연구사업자 선정(경쟁입찰, 수의계약 등), 위탁연구계획 평가서에 따른 심의를 통해 객관적이고 공정한 사업수행기관을 선정하고 있음

[2] 위탁수행기관 관리

(2-3)

- KMI는 사업수행기관이 운영과정에서 인권침해 등이 발생하지 않도록 청렴계약·인권경영서약서, 연구윤리동의서, 보안각서 등을 징구하고 있음

- 사업수행기관이 근로자에 대한 인권보호를 위한 노력을 기울이고 있는지 점검하는 절차나 제도의 여부는 기관운영평가의 ‘책임있는 공급망 관리’에서 지적된 내용과 동일하게 필요 시(사업기간이 장기간일 경우 등) 서약서에 명시된 인권보호 준수 여부를 설문이나 현장방문 등의 방법으로 모니터링을 실시할 필요가 있음(2-3)

[3] 정보활용 촉진

- 사업주관부서(수산업관측센터)의 홈페이지, 기관홈페이지 등을 통해 관측정보를 투명하게 공개하고 있으며, 수산업 종사자에게는 품목별 맞춤 정보서비스를 제공하고 있음
- 또한 관측정보의 홍보 및 확산을 위해 세미나, 심포지엄, 포럼 등 다양한 행사를 개최하고, 각종 영상자료들은 유튜브나 블로그, 인스타그램을 통해 공유하고 있음

5 (2023 인권영향평가 점검결과에 따른) 주요 개선과제

분야	개선과제	세부내용	이행계획
인권경영 체계의 구축	인권경영 선언문 및 성과공개 방식 개선	- 대내외 이해관계자들이 인권경영 관련 내용은 기관홈페이지를 통해서 파악하고 있는 상황임 ‘인권경영 선언문’은 3단계 메뉴에서 확인되며, ‘인권영향평가 결과보고서’는 독립된 메뉴가 없고, 4단계 메뉴에서 확인할 수 있음 - 기관의 인권경영 실천 및 의지에 대한 인식을 강화하기 위해서는 대내외 이해관계자들에게 보다 접근과 공유가 수월할 수 있는 환경을 마련해야 할 것임	- 기관 홈페이지 인권경영 콘텐츠 개편 ‘인권경영 선언문’ 개정에 따른 재선포 시행 ‘인권영향평가 결과보고서’ 공개 시 독립된 메뉴로 구성
	구제절차의 접근 용이성 제고	- 인권침해행위 발생 시 기관의 구제절차를 통해 신고·상담할 수 있도록 구제절차가 마련되어 있으나, 원내외 구제절차 안내에는 미흡함이 확인되었음 - 구제절차가 잘 운영될 수 있도록 임직원 및 이해관계자 대상 구제절차 교육·안내가 지속적으로 필요할 것으로 판단됨 ‘KMI 인권침해 구제절차 매뉴얼’과 ‘인권침해 유형별 구제절차’를 통합개정하여 원내외 이용이 용이할 수 있도록 안내·홍보하고, 인권교육에도 내용을 포함하도록 권고함	- 인권침해 구제절차 원내외 전파 - 임직원 대상 인권교육 시 인권침해 구제절차 안내 병행 - 인권침해 구제절차 매뉴얼 개정 - 기관의 블로그 등 활용을 통해 이해관계자들에게 전파
책임있는 공급망관리 (주요사업 분야 포함)	협력사의 인권보호 노력 강화	- 협력사(계약업체 등)의 인권보호 준수는 ‘청렴계약인권경영서약서’ 징구를 통해서 서약하는 절차로 확인을 받고 있음 - 또한 협력사의 고객응대 매뉴얼 및 운영현황 확인절차를 통해서 점검을 하고 있음 - 필요 시(계약기간이 장기간일 경우 등) 협력사의 인권보호 준수 여부를 설문이나 현장 방문 등의 방법으로 모니터링을 강화할 필요가 있음	- 협력사에 대한 인권실태조사 - 협력사의 조사원 등에 대한 인권실태 조사를 통해 보호체계 강화
환경권 보장	ESG경영 실적점검 및 성과교육 실시	‘KMI Blue ESG 1.0 경영계획’의 세부실천과제 추진 및 점검 활동이 미흡함 - 경영계획 세부 실천과제의 추진목표에 대한 점검 및 결과를 도출하여 성과를 공유하고, 원내 교육을 통해 실천에 참여할 수 있는 환경조성이 필요함	- ESG 경영실적 점검 및 성과보고서 공유 - 실적점검 결과 및 향후 추진계획 보고

붙임 1. 기관운영 인권영향평가 점검결과

▶ 분야 1. 인권경영 체제 구축

항목	세부지표	점검 결과	판단기준
[1] 인권경영 정책선언	1 KMI는 인권존중의 책무를 다하겠다는 취지의 정책선언을 했다.	예	·인권경영 선언식(2019.12.30.) ·인권경영 선언문(2023 개정) 재선언 예정
	2 인권정책선언은 KMI의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	예	·2019년, 2023년 인권선언문 원장 승인 (인권경영 선언문 및 인권경영규정, 인권경영계획 등 기관장 승인)
	3 KMI의 인권정책선언은 KMI 내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어 졌다.	예	·인권경영 선언문은 내부위원과 외부위원으로 구성된 인권경영위원회 심의 과정을 거침
	4 KMI의 인권정책선언은 KMI에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	예	·국제인권기준 반영한 인권경영 규정 제정 ·2019년~2022년 인권영향평가 결과를 통해 인권 리스크를 지속적으로 파악하여 인권정책 환류, 2023년에 개선의견 반영 및 개선
	5 인권선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	보완 필요	·인권경영 선언식 전체 임직원 참여 ·대표 홈페이지에 인권경영 매뉴얼에서 관련 자료 게시를 통해 원내외 공표
	6 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	예	·2023년 제1차 인권운영위원회에서 인권경영선언문 검토 및 개정
소 계			
[2] 인권영향평가가 정기적 실시	1 KMI는 인권영향평가를 정기적으로 실시하고 있다.	예	·인권경영규정 제5장 인권영향평가 실시 근거 명시 ·2019년부터 매년 인권영향평가 진행
	2 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	예	·국가인권위원회 인권경영매뉴얼에서 제시하고 있는 지표 활용 ·국제인권규범을 기준으로 주요사업 인권영향평가지표 구성
	3 인권영향평가 실행부터 결과보고 과정에 외부 전문가를 참여시킨다.	예	·인권영향평가시 외부 전문가 참여(인권실태조사, 인권영향평가 지표 개발, 평가 수행, 개선 이슈 도출)
	4 KMI 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의를 한다.	예	·노동조합원 및 외부 이해관계자 (위탁업체 직원) 등 평가참여 과정에서 의견 수렴
	5 협력기관 등의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	예	·주요사업 인권영향평가 체크리스트에 용역업체 인권 침해 여부를 점검할 수 있는 내용 반영
소 계			
[3] 제도 화를 위한 표준 조치	1 KMI는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	예	·인권경영 선언문 및 인권경영규정 재개정 ·인권경영 전담조직 및 전담자 지정 ·인권침해 구제절차 운영(‘인권침해 구제절차 매뉴얼’ 마련, 개정예정)
	2 KMI는 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.	예	·인권경영규정 제14조(담당부서)에 인권경영 전담조직 명시
	3 KMI는 인권준수 감시 장치를 마련했다.	예	·인권침해 구제절차 마련(인권경영규정 제6장) 및 그룹웨어 공지 ·갑질근절 임직원 행동지침 제정 운영 및 신고센터 운영
	4 KMI는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	예	·성희롱/성폭력 예방지침 제정 및 외부 상담센터 운영 ·임직원 그룹웨어 내 성희롱 신고센터 운영 ·임원 및 부서장(별도) 및 전직원 대상 인권교육 실시(12월 예정)
	5 협력기관 등의 활동도 의한 인권침해가 발견될 경우, KMI 차원에서 대응한다.	예	·인권경영규정 제6조(책임있는 협력기관 관리)에 다양한 이해관계자에게 KMI 인권경영 정책을 알리고 이행을 위한 지원 및 협력 명시
소 계			
[4] 인권경영 성과 관리	1 KMI는 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	예	·2022년 연구기관 평가 실적보고서에 인권경영 성과 보고 ·성과정보 공개 및 외부평가 대응을 위해 실행성과 정보 수집 및 관리 체계화 진행
	2 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	예	·인권경영 및 인권영향평가 계획 등 수립 시 의견 수렴 및 반영
	3 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	예	·연구기관 평가 실적보고서에 인권경영 성과 보고
	4 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	보완 필요	·대표 홈페이지에 매년 인권영향평가 성과 게시
	5 인권경영 성과 보고는 기관의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	예	·2023년도 인권경영 추진계획 수립에 따른 성과보고 예정 - 4개의 추진전략 8개의 실천계획 수립 및 추진사항 중 - 일관적인 보고서 작성체계 유지
	6 인권경영 성과 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	예	
	7 인권경영 성과 보고 내용에 대한 검증은 거친다.	예	·인권경영계획 수립 및 성과, 인권영향평가 결과 등 인권경영위원회 보고 및 심의를 통해 검증
소 계			

항목	세부지표		점검 결과	판단기준
[5] 구제 절차 마련	1	KMI의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	예	·인권경영 선언문에 인권침해 예방 및 구제 노력 명시 ·인권경영규정 제6장(인권침해 구제)에 인권침해 구제에 관한 명시 ·임직원 그룹웨어 게시판에 성희롱 신고센터, 갑질 신고센터 운영 및 인권 침해 구제절차 안내
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	예	·인권경영규정 제29조(용어의 정의) 1호에 국제 인권 조약 또는 국제관습법에서 인정하는 인권으로 명시
	3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	보완 필요	·임직원 그룹웨어 게시판에 성희롱 신고센터, 갑질 신고센터 운영 ·임직원 그룹웨어 내 온라인 익명 신고 채널 연계하여 서면 및 전화 접수 외에도 온라인 접수 가능하도록 조치, 홈페이지 내 신고 메뉴 배너 공지
	4	구제절차에 따른 결과를 관련 당사자에게 신속하게 제공한다.	예	·인권경영규정 제31조(사정과 조치)에 사정 및 조치에 관한 사항 및 피해자의 근로권 보호조치를 명시
	5	피해자가 KMI 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	예	·인권경영규정 제29조(신고인 등의 신분보장)⑤항에 국가인권위원회 구제 요청 및 KMI의 적극 협조를 명시
	6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	예	·인권경영규정 제6장(인권의 구제) 고도화를 통해 인권경영규정 및 관련자침을 반영하여 인권침해 유형별 구제절차를 정립한 '인권침해 구제절차 매뉴얼' 작성배포
소 계				
합 계				

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항목	세부지표		점검 결과	판단기준
[1] 고용상 비차별	1	KMI는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 거주지 등을 이유로 차별하지 않는다.	예	·인권경영 선언문 차별금지 명시
	2	KMI는 근로자 채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	예	·인권경영규정 제5조 (고용상의 비차별) 명시
	3	KMI는 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	예	·각종 규정 및 지침 기반 관련 업무 수행 내용 - 인사, 보수, 교육훈련, 복무, 퇴직금 등 제반 취업 관련 규정을 차별 없이 적용
	4	KMI는 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	예	- 각종 수당 및 제도와 일가정 양립지원제도 등에서 비정규직/정규직을 차별 없이 적용
	5	KMI는 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	예	
소 계				
[2] 고용상 남녀비차별	1	KMI는 여성노동자를 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중·미혼여부 등의 조건을 요구하지 않는다.	예	
	2	KMI는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	예	·인권경영규정 제7조(모성보호 등 여성권리) - 채용, 승진 등에 있어 성차별적 제도와 관행 개선 명시
	3	KMI는 임금 외에 복리후생제도에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	예	·임용 및 승진 시행규칙 제2조(임용시기 및 차별금지) - 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 따른 차별 금지 명시
	4	KMI는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	예	·인권경영 선언문에 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 학력, 지역 등을 이유로 한 비차별 명시
	5	KMI는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	예	·인권경영규정 제5조 (고용상의 비차별) 명시 ·임용 및 승진 시행규칙 제2조(임용시기 및 차별금지) - 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 따른 차별 금지 명시
	6	KMI는 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	예	
소 계				
[3] 비정규직 근로자 비차별	1	KMI는 비정규직 근로자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	예	·인권경영규정 제5조(고용상의 차별금지) - ②항 기간제 근로자 부당차별 금지 명시
	2	KMI는 비정규직임을 이유로 KMI 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별하지 않는다.	예	·임용 및 승진 시행규칙 제2조 (임용시기 및 차별금지) - 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 따른 차별 금지 명시
	3	KMI는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	예	·단체협약 제36조(비정규직 동일노동 동일임금 적용 및 정규직화 제도 마련) - 비정규직에 대한 차별 철폐 명시
소 계				

항목	세부지표		점검 결과	판단기준
[4] 외국인 근로자 비차별	1	KMI는 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	예	·인권경영규정 제5조(고용상의 차별금지) - ②항 기증제 근로자 부당차별 금지 명시
	2	KMI는 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.	예	·임용 및 승진 시행규칙 제2조 (임용시기 및 차별금지) - 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 따른 차별 금지 명시
	3	해외에서 활동하는 해외지역센터 등은 현지 문화와 제도를 존중한다.	예	·KMI는 해외사무소(중국)가 있고 현지 법령과 내부 규정을 준수하여 현지 인력을 운용하고 있음 ·현지 인력에 대해서는 현지 회사가 고용하여 센터로 파견하는 방식으로 채용이 진행되며 해당 회사는 현지 문화, 관습에 따라 직원을 대우하고 있음
소 계				
합 계				

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	세부지표		점검 결과	판단기준
[1] 결사·단체교섭의 자유	1	KMI는 노동조합의 설립을 허용한다.	예	·인권경영규정 제8조(인권보호) - ③항 집회와 결사의 자유 보장 명시
	2	KMI는 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	예	·단체협약 제13조(차별대우의 금지), 제18조(홍보활동 보장)에 자유로운 조합활동 보장 명시
	3	KMI는 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	예	·단체협약 제9조(시설편의 및 사무인력 제공) - 조합활동을 위한 장소 및 시설 등의 편의 제공 명시
	4	KMI는 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	예	·단체협약 제3장 (단체교섭)에 대한 명시
소 계				
[2] 노동조합 활동 불이익 처우 금지	1	근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	예	·인권경영규정 제8조(인권보호) - ③항 집회와 결사의 자유 보장 명시 ·단체협약 제13조(차별대우의 금지) - 차별적 처우 금지 명시
	2	근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	예	
	3	근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	예	
	4	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	예	
	5	근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	예	
소 계				
[3] 단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	KMI는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	예	·단체협약 제4조(성실의무)에 신의성실의 의무 명시
	2	KMI는 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	예	·단체협약 제10조(문서 및 개인정보)에 조합 활동에 필요한 자료 제공 명시
	3	KMI는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	예	·단체협약 제46조(정리해고)에 경영상의 급박한 사유로 조합원을 해고하고자 할 경우 조합과 협의 명시
	4	KMI는 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 기관대표가 참여하여 협상한다.	예	·단체협약 제23조(교섭위원 구성) - 대표권에 교섭위원의 참석을 명시
	5	KMI는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	예	·단체협약 제4조(성실의무)에 성실한 이행준수 의무 명시
소 계				
합 계				

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항목	세부지표	점검 결과	판단기준
[1] 강제 노동 금지	1 KMI는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	예	·인민경제 선언문에 강제노동 금지 명시 ·인민경제규정 제8조(인민보호) - ②항에 강제노동 금지 명시 ·근로기준법 제7조(강제 근로의 금지) 제8조(폭행의 금지) 제17조(근로조건에의 명시) 준용
	2 KMI는 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	예	
	3 KMI는 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	예	
	4 KMI는 근로자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다.	예	
	5 KMI는 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로 서 강제노동을 강요하지 않는다.	예	
	6 KMI는 근로자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	예	
	7 근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	예	
	8 근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 개발원을 그만둘 수 있다.	예	
	9 KMI는 협력기관 등에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.	예	
소 계			
합 계			

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

항목	세부지표	점검 결과	판단기준
[1] 연소자 고용 금지	1 KMI는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	예	·인민경제규정 제8조(인민보호) - ②항 제1단 노동완전 준수 명시 ·근로기준법 제64조(최저연령과 취업인허증), 제65조(사용금지), 제66조(연소자 증명서) 준용
	2 KMI는 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	예	
	3 KMI는 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	예	
	4 KMI는 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	예	
	5 KMI는 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	예	
	6 출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.	예	
소 계			
합 계			

▶ 분야 6. 산업안전 보장

항목	세부지표	점검 결과	판단기준
[1] 근로자의 안전	1 KMI는 근무공간의 관련 장비와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	예	·인민경제규정 제8조(인민보호) - ①항 직원의 인격권 건강권 휴식권 등 후회적 근로환경 조성 의무 명시 ·단체협약 제13장(안전보호와 재해보상) - 안전보호관리 건강진단 근로환경 측정 및 개선 등에 관한 사항 명시 ·산업안전보건법 제66조(위험성평가의 실시) - 방재관리, 미화, 주차, 급수, 저수조, 전기배선, 사무용구, 방송설비, 식등을 대상으로 위험성 평가 실시결과 대체적으로 위험성이 낮게 조사됨 - 유해위험요인은 파악후 감소대책 수립 및 조치완료(23.9.7.)
	2 KMI는 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.	예	
	3 KMI 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 휴게실, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	예	
	4 KMI는 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.	예	
소 계			

항목	세부지표		점검 결과	판단기준
[2] 임산부 및 장애인 등 보호	1	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	예	·인건경영규정 제7조(모성보호 등 여성관리) - 여성 근로자의 모성보호와 일·정 양립 노력 명시 ·복무규정 제28조(모성보호) - 출산 전후 휴가 등을 명시 ·단체협약 제12조(여성 및 모성보호) - 유산휴가, 육아휴직, 보육휴가, 직장내 성희롱과 폭행금지 등에 관한 사항 명시 ·근로기준법 제70조(아간근로와 휴일근로의 제한) 제74조(임산부의 보호) 준용
	2	임신을 한 근로자가 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무여건 등을 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	예	
	3	장애인들이 기관 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	예	·장애인차별금지법 제13조(장애인의 편의제공 의무) 준수 - 장애인용 화장실(1층남·여, 소변방(1층·6층 각층 한 개씩), 승강기 2대, 주차 2면지하), 음성안내방식 축지도(1층), 점자블럭(1층 주출입구, 전층 장애인 승강기 앞, 전층 화장실 앞), 점자 표지판(전층 화장실)
소 계				
[3] 필수장비 제공 및 교육 실시 등	1	KMI는 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	예	·인건경영규정 제8조(안전보호) - ①항 우호적 근로환경 조성을 위한 적극적 안전보호 의무 명시 ·단체협약 제13장 (안전보건과 재해예방) - 근무환경 측정 및 개선에 관한 사항(건강진단에 관한 사항 명시) ·복무규정 제4장 (안전보건) - 산업안전 교육, 위험정보 제공 등의 내용 보완 가능 여부 검토 중
	2	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	예	·안전보건관리시스템 운영 - 2023년도 안전강령(안전보건계획 수립 : 시설물 안전관리, 재난피해예방, 시설물 화재 예방, 인조원 건강관리
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	예	- 자체 안전교육, 소방훈련 및 소방교육 시행 포함
	4	KMI는 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	예	
	5	KMI는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	예	
소 계				
합 계				

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항목	세부지표		점검 결과	판단기준
[1] 협력회사 인권침해 예방	1	KMI는 위탁업체 및 기타 주요 협력사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	예	·인건경영 선언문에 이해관계자의 인권보호와 증진을 위한 노력 명시 ·인건경영규정 제6조(책임 있는 협력관 관리) - 다양한 이해관계자의 인권경영 지원 협력 명시 ·계약규정 제4조(청렴인건경영 계약의 내용과 체결 절차) - 근로자 인권보호와 인권증진에 관한 사항 명시 - '청렴인건경영 서약서' 징구
	2	KMI는 협력사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력사를 선정하는 절차를 가지고 있다.	예	
	3	KMI는 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	예	
	4	KMI는 협력사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	예	
소 계				
[2] 모니터링 실시	1	KMI는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 주요 협력사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.	보완 필요	·주요사업 관련 업체(리서치업체) 고객응대 매뉴얼 교육 실시 등 ·계약규정 제4조의2(청렴인건경영 계약유본에 따른 계약의 해제해지 등) - 근로자 인권보호 등 위반에 대한 계약 해제해지 명시
	2	KMI는 모니터링 결과 협력사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.	예	
소 계				
[3] 보안담당직원에 의한 인권침해 방지	1	KMI는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	예	·전체 직원 대상 인권교육 실시예정
	2	KMI의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	예	·보안직원 대상 별도 교육 - 자체 인권교육 매달 실시
소 계				
합 계				

▶ 분야 8. 지식재산권의 보호

항목	세부지표		점검 결과	판단기준
[1] 지식재산권 보호	1	KMI는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지식재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	예	·연구윤리규칙 - 연구윤리 준수, 타인의 지적재산권 보호 등에 관해 명시하고 있음 ·연구윤리감독단 운영 - 원내 주요과학인 기본행동연구규칙에 대하여 전수검토 하고 있음 ·위탁계약 체결 시 위탁수행기관으로부터 연구윤리 동의서를 징구하고 있음
	2	KMI는 저작권이나 지식재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.	예	
	3	모든 지식재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	예	
소 계				
합 계				

▶ 분야 9. 환경권 보장

항목	세부지표		점검 결과	판단기준
[1] 환경경영체제 수립 및 유지	1	KMI는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	예	·인문경영 선언문(가장안 마련)에 환경권 보장 내용 반영 ·KMI Blue ESG 1.0 경영계획(2022-2024) 수립
	2	KMI는 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	예	
	3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	보완 필요	·위험성평가의 실시를 통한 환경관련 정보 수집 및 평가 ·유해위험 요인 파악 및 감소대책 및 수립 사항
	4	KMI는 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	보완 필요	
소 계				
[2] 비상 계획 수립	1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	예	·2023년도 인문경영정책집행계획에 비상조치에 관련한 내용 포함 ·자체 안전교육, 소방훈련 및 교육 실시 - 공무직 안전교육(매월) - 소방훈련 : 관할소방차와 연계하여 지역 합동 대피 훈련 시행(3월-4월) - 소방교육 : 재난상황 발생 시 행동요령 및 응급처치 교육(11월-12월)
	2	KMI는 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	예	
	3	KMI는 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	예	
소 계				
합 계				

▶ 분야 10. 고객인권 보호

항목	세부지표		점검 결과	판단기준
[1] 고객 보호 위한 법령 준수	1	KMI는 제품(보고서 등)과 서비스(배포, 홈페이지 게시 등)를 공급함에 있어 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.	예	·연구사업 수탁 및 위탁에 관한 규칙 제15조(평가) - 연구평가위원회 운영에 관해 명시 ·연구사업 수탁 및 위탁에 관한 규칙 제24조(위탁연구영역의 관리) - 위탁영역 성과물 감사에 관해 명시 ·연구성과의 배포 및 공개 규칙에 관련 내용 명시 ·홈페이지운영규칙에 관련 내용 명시 ·자료관리규정에 관련 내용 명시 ·서비스 대상에 따라 영어, 중국어 등으로도 정보제공
	2	고객의 알권리 보호를 위해 제품(보고서 등)과 서비스(배포, 홈페이지 게시 등)에 대한 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	예	
	3	KMI는 제품(보고서 등) 또는 서비스(배포, 홈페이지 게시 등)에 관한 광고를 할 때 고객을 속이거나 이들로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 광고를 하지 않는다.	예	
	4	KMI는 제품(보고서 등)과 서비스(배포, 홈페이지 게시 등)의 특성 등을 포함하여 합리적 활용에 필요한 중요한 정보를 제공한다.	예	
	5	KMI는 제품(보고서 등)과 서비스(배포, 홈페이지 게시 등)에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.	예	
소 계				
[2] 제품 결함 시	1	KMI는 제품(보고서 등)과 서비스(배포, 홈페이지 게시 등)의 결함으로 인하여 고객에게 피해가 발생한 경우 이를 알리고 해당 제품(보고서 등)과 서비스(배포, 홈페이지 게시 등)를 즉시 중단한다.	예	·위탁연구영역 계약시 연구윤리 준수를 통해 연구품질 관리 - 연구윤리 동의서 징구 ·위탁연구영역 계약시 청렴계약 이행사항을 징구 ·위탁계약에 과업진행 준수, 자체상금, 보안 등에 관해 명시

항목	세부지표		점검 결과	판단기준
조치	2	제품(보고서 등)과 서비스(배포, 홈페이지 게시 등)의 결합으로 인하여 고객이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	예	·연구 결과물의 검토는 연구책임자가 하며, 제출기간에 연구책임자의 결과물 검토의 건서 첨부
[3] 고객 사생활 보호	소 계			
	1	KMI는 고객의 사생활을 존중하고, 연구원이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	예	·개인정보 보호지침에 개인정보 보호체계, 개인정보 처리, 개인정보 인준관리, 개인정보 유출 대응, 정보주체 권리보호 등을 명시 ·개인정보 보호지침 제6조(개인정보 보호책임자 지정 및 역할), 제8조(개인정보보호 분야별 책임자 지정 및 역할) - 고객정보 수집 및 관리책임자 명시 ·홈페이지 고객서비스 메뉴에 “개인정보 처리방침” 게시
	2	고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	예	
	3	고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	예	
	4	고객정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	예	
	5	고객정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	예	
	6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	예	
소 계				
합 계				

붙임 2. 주요사업 인권영향평가 점검결과

항목	세부지표		점검 결과	판단기준
[1] 공정 운영	1	리서치업체 선정기준 및 절차에 관한 사항은 홈페이지 등에 공개되어 있어 참여 희망업체들이 용이하게 입수할 수 있다.	예	·KM 홈페이지 입찰공고에 게시 ·공공기관 경영정보공개시스템(Alio) 입찰 공고에 게시
	2	리서치업체 선정을 위한 평가위원 풀(pool) 운영 및 평가위원 선정은 공정하고 투명하게 이루어지고 있다.	예	·연구사업 수탁 및 위탁에 관한 규칙 제21조(위탁연구사업자 선정)에 심의 (경쟁입찰), 중앙연구심의위원회(수의계약) 운영 명시 ·위탁연구계획 평가서에 따른 심의를 통해 수행기관 선정
	3	리서치업체 선정은 정해진 절차에 따라 공정하고 투명하게 이루어지고 있다	예	
	4	리서치업체 선정결과에 이의가 있는 업체의 이의사항을 확인하고 적절히 처리하고 있다.	예	·이의내용 사실관계 확인 후 공식 요청이 있을 시 신청 절차 및 접수 공개
소 계				
[2] 위탁 수행 기관 관리	1	리서치업체가 업체운영 과정에서 인권침해가 발생하지 않도록 인권보호 및 존중에 관한 사항을 고지하고 서약서를 징구한다.	예	·‘차별·인권경영 서약서’ 징구(2023년부터)
	2	리서치업체가 운영과정에서 수집한 사생활 정보 등 개인정보 보호에 소홀함이 없도록 관리감독하는 절차나 제도가 운영되고 있다.	예	·연구용역 계약조건 제2조(보안유지) - 사업 수행 중 지득한 비밀사항의 누설 금지 명시 ·연구윤리 동의서 보안서서 징구 - 연구윤리 준수 및 보안에 대해 명시 ·개인정보 보호 교육 및 보안관리 교육 실시
	3	리서치업체가 운영과정에서 근로자에 대하여 인권 보호를 위한 노력을 기울이고 있는지 점검하는 절차나 제도가 운영되고 있다.	보완 필요	·고객 응대 매뉴얼 운영을 통해 근로자 보호 관련 규정 교육 및 준수 - 응답자 문제 발생시 대처 방법 등을 포함하는 응대 매뉴얼 제정 및 교육 - 응답자의 폭언이나 진행이 불가능한 경우 단번조치 매뉴얼 제정 - 클레임 발생 시 강도에 따라 휴식 또는 귀가조치
	4	리서치업체의 조사과정에서 인권침해 행위가 발생했을 경우 적절한 조치를 취하는 절차나 제도가 운영되고 있다.	예	
소 계				
[3] 정보 활용 촉진	1	사업부서는 관측정보를 투명하게 공개하고 있으며, 이 용자가 접근하기 쉽도록 온·오프라인의 다양한 채널을 통해 정보를 제공하고 있다.	예	·수산업관측센터 홈페이지(www.foc.re.kr)에 수산관측월보, 관측연구, 관측 통계, 품목 정보 등을 게시하여 내외 고객 및 이해관계자가 용이하게 접근 할 수 있도록 운영 ·한국해양수산개발원 홈페이지 연구보고서, 장기전황물 등의 메뉴를 통해서 도 관련 자료와 정보 제공 ·수산업 종사자에게는 품목별 맞춤형 정보제공책자 등
	2	사업부서는 관측정보의 홍보 및 확산을 위해 각종 정책자문, 회의참석, 세미나, 컨퍼런스 등 다양한 노력을 기울이고 있다.	예	·관련 세미나, 심포지엄, 포럼 등의 다양한 행사를 통해 정보 공유 및 확산 노력을 기울이고 있음 ·Youtube, Blog 등을 통해서도 홍보되고 있음
소 계				
합 계				