

2025년

인권영향평가 결과보고서

2025. 12.



한국해양수산개발원
KOREA MARITIME INSTITUTE

목 차

① 인권영향평가 개요	1
1. 추진근거	1
2. 인권영향평가의 의의	1
3. 인권영향평가 대상	1
4. 인권영향평가 방법	2
5. 주요 진행일정	2
② 인권영향평가 지표체계	3
1. 2025년도 인권영향평가 지표 개선 방향	3
2. 기관운영 인권영향평가 지표	4
3. 주요사업 인권영향평가 지표	4
③ 인권영향평가 실시	5
1. 인권영향평가단 운영 및 평가	5
2. 인권영향평가 답변판단 기준 및 점수	5
④ 인권영향평가 결과	6
1. 기관운영 인권영향평가 결과	6
2. 주요사업 인권영향평가 결과	12
⑤ 주요 개선과제	14
 [붙임1.] 기관운영 인권영향평가 점검결과	15
[붙임2.] 주요사업 인권영향평가 점검결과	20

1] 인권영향평가 개요

1. 추진근거

- 인권경영규정 (제25조) 인권영향평가 실시 및 보고
- 2025년 제1차 인권경영위원회 개최 결과 보고(감사실-535, 2025.6.16.)
- 2025년 인권경영 추진계획(감사실-548, 2025.6.18.)
- 2025년 인권영향평가 추진계획 보고(감사실-547, 2024.6.18.)
- 2025년 인권영향평가단 운영결과 보고(감사실-758, 2025.8.06.)

2. 인권영향평가 의의

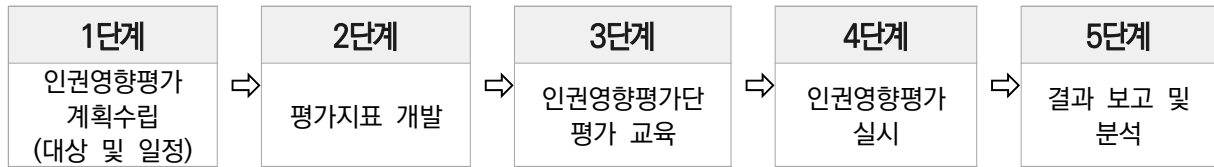
- 기관 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권 리스크를 파악하고 평가하는 절차를 의미함
- 인권영향평가는 평가 과정을 통해 기관 자체의 인권경영 취약점을 발견하고, 인권침해 문제가 발생하기 전에 사전 예방함으로써 인권침해를 방지하거나 완화하기 위한 목적으로 시행함

3. 인권영향평가 대상

- (기관운영) 인권경영, 고용, 노동권, 안전, 고객, 직원 등과 관련하여 기관 활동 전반을 대상으로 실시, 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에서 제시한 ‘기관운영 인권영향 평가 체크리스트’를 기반으로 기관의 실정에 맞게 지표체계 수립(인권이슈를 보완하여 일부 추가)
 - 2024년 인권영향평가 결과를 반영하여 기관 시설안전 및 공중보건 등 인권이슈를 추가 발굴 및 관리
 - 2025년 갑질 및 직장 내 괴롭힘 실태조사 결과를 반영하여 폭력예방 및 구제조치 인권이슈를 추가 발굴 및 관리
- (주요사업) 기관 추진사업, 이해관계 복잡성, 사업의 파급효과 등 여러요소를 검토하여 기관이 추진하는 특정 사업대상으로 실시(기관 특성을 반영하여 자체 연구사업 수행 추가)
 - 2024년 지표 유지

4. 인권영향평가 방법

○ (인권영향평가 프로세스)



○ (인권영향평가 절차 및 방법)

단계		내용
1단계	평가계획 수립	- 대내외 인권 관련 이슈 및 동향분석 - 전년도 평가 결과 및 환경변화에 따른 인권이슈 발굴 - 인권경영 추진현황 점검
2단계	체크리스트 설계	- 인권영향평가 대상 주요 사업 선정 - 인권침해 발생 가능성 등 고려하여 주요사업 선정 24년도 인권영향평가단 의견수렴 및 인권경영위원회 의결을 통해 25년도 체크리스트 설계 * 기관운영 평가지표 확대·조정 * 주요사업 평가지표 유지
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

일정	내용
2025.6.12.	• 2025년 제1차 인권경영위원회 영향평가 계획 관련 의견 수렴 및 반영
~ 2025.6.	• 인권영향평가 추진계획 수립
~ 2025.7월 초	• 인권영향평가단(지표별 담당부서) 구성
~ 2025.7.	- 인권영향평가 교육 및 평가 실시 - 지표별 담당자 체크리스트 작성(1차 서면평가) - 지표별 답변 내용에 대한 증빙자료 제출
~ 2025.8.	- 평가결과 종합분석 - 분야별 사업별 인권리스크 도출 - 시사점 및 개선방향 제시
2025.10.	• 평가결과에 대한 평가단 의견 수렴 및 반영
2025.11.	• 인권영향평가 결과보고서 작성
~ 2025.12.31	- 인권경영위원회 검토 및 의견수렴 - 기관장 보고 및 대내외 공개(홈페이지 게시)

② 인권영향평가 지표체계

1. 2025년도 인권영향평가 지표 개선방향(2024년 인권영향평가단 피드백 및 갑질 및 괴롭힘 실태조사, 인권경영위원회 회의결과 등 반영)

- 국가인원위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에서 제시한 ‘기관운영 인권영향평가 체크리스트’를 기반으로 한 2024년 지표체계를 유지하되 기관 업무에 좀 더 부합할 수 있도록 개선
- 기관운영 분야 지표는 인권이슈를 발굴하여 확대·조정
- 주요사업 분야 지표는 기관 성격을 반영하여 현행 유지
- 인권경영위원회 결과 등을 반영하여 일부 지표 위치조정

[2025년 인권영향평가 체크리스트 비교표]

2024년			2025년		
구 분		지표수	구 분		지표수
기관 운영	1. 인권경영 체제 구축	18	1. 인권경영 체제 구축		18
	2. 고용상의 비차별	17	2. 고용상의 비차별		17
	3. 강제 노동의 금지	9	3. 강제 노동의 금지		9
	4. 산업안전 보장	10	4. 산업안전 보장		14
	5. 고객인권 보호	8	5. 고객인권 보호		8
	6. 직원인권 보호	6	6. 직원인권 보호		8
합계		68			74
주요 사업	1. 자체연구사업 수행	11	2. 자체연구사업 수행		11
	2. 수산업관측센터 패널 조사	10	2. 수산업관측센터 패널 조사		10
합계		21			21

* 전년도 대비 체크리스트 89개(68+21) → 95개(74+21)로 보완

2. 기관운영 인권영향평가 지표

- 2025년도 기관운영 인권영향평가 지표는 6개 분야, 16개 항목, 74개 세부지표로 인권이슈 및 기관의 특성을 반영하여 구성

연번	분야	항목	지표수	총지표수
1	인권경영 체제의 구축(4)	인권존중 정책 선언	6	18
		인권영향평가 정기적 실시	3	
		제도화를 위한 필요조치	4	
		구제절차 마련	5	
2	고용상의 비차별(4)	고용상 비차별	5	17
		고용상 남녀 비차별	6	
		비정규직 근로자 비차별	3	
		외국인 근로자 비차별	3	
3	강제노동의 금지(1)	강제노동의 금지	9	9
4	산업안전 보장(4)	근무공간의 안전	4	14
		임산부 및 장애인 등 보호	3	
		필수장비 제공 및 교육 실시 등	3	
		공중보건	4	
5	고객인권 보호(2)	고객 보호를 위한 법령준수	2	8
		고객 사생활 보호	6	
6	직원인권 보호(1)	폭력 예방과 구제조치	8	8
합 계			74	74

3. 주요사업 인권영향평가 지표

- 인권보호를 위한 절차나 제도운영에 대한 재점검을 목적으로하며, 전년도 구성 및 인권이슈에 따른 추가 항목 도입여부 검토(현행 유지 결론)
- 2024년도 주요사업지표 유지, 2개 분야 4개 항목 21개 세부지표로 구성

연번	분야	항목	지표수	총지표수
1	자체연구사업 수행(1)	자체연구사업 수행	11	11
2	수산업관측센터 패널 조사(3)	공정운영	4	10
		위탁수행관리	4	
		정보활용 촉진	2	
합 계			21	21

③ 인권영향평가 실시

1. 인권영향평가단 운영 및 평가

- (평가단 구성) 전략기획실, 예산경영실, 연구관리실, 성과홍보실, 인재개발실, 전산정보실, 행정지원실, 연구본부, 노동조합원 외 주관부서(단장, 간사)
- (활동기간) 인권영향평가 기간(2025.7.14.~7.28)
- (활동내용)
 - 평가단 대상 체크리스트 교육(2025.7.10.) 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
 - 인권영향평가 결과보고서 초안에 대한 피드백 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)
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

* 보완필요, 아니오의 경우 별도의견 청취 후 문제점 도출 필요

○ (인권영향평가 점수)

- 분야별 점수의 평균값(예 5점·보완필요 3점·정보없음·1점·아니오 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)

- 인권경영 체제의 구축 - “제도화를 위한 필요조치” - 보완의견 1건 도출(사전 모니터링 필요)
- 고용상의 비차별 - “고용상 비차별” - 보완의견 1건 도출(평가결과에 따른 제도 차별 적용)
- 강제노동의 금지 - 보완의견 1건 도출(퇴근 후, 주말 업무연락 등에 대한 교육 및 인식전환 필요)
- 산업안전 보장 - 보완의견 1건 도출(원내 온열기 사용관련 점검 필요)

연번	평가분야	지표총 계	점검결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제 구축	18	17	1	-	-	-
2	고용상의 비차별	17	16	1	-	-	-
3	강제 노동의 금지	9	8	1	-	-	-
4	산업안전 보장	14	13	1	-	-	-
5	고객인권 보호	8	8	-	-	-	-
6	직원인권 보호	8	8	-	-	-	-
합 계		74	70	4	-	-	-

※ 세부지표별 점검결과는 [붙임 1.] 참고

○ (전년대비 평균점수)

(단위 : 점)

2024년			2025년			증감
구분	평가분야	24년	구분	평가분야	25년	
1	인권경영 체제 구축	100	1	인권경영 체제 구축	98	-2
2	고용상의 비차별	100	2	고용상의 비차별	98	-2
3	강제 노동의 금지	100	3	강제 노동의 금지	96	-4
4	산업안전 보장	96	4	산업안전 보장	97	+1
5	고객인권 보호	100	5	고객인권 보호	100	좌동
6	직원인권 보호	100	6	직원인권 보호	100	좌동
평 점		99			98	-1

○ (총평)

- 전체 74개 평가지표에 대한 충족 정도를 나타내는 응답분포는 ‘예’ 70개 (94.6%), ‘보완필요’ 4개(5.4%)로 평가되었음. ‘보완필요’사항은 아래와 같음

- ‘보완필요’ 세부지표 내용 -

분야	평가지표	항목
[1] 인권경영 체제 구축	KMI는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	(1-3-4)
[2] 고용상의 비차별	KMI는 교육 배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	(2-1-4)
[3] 강제노동의 금지	퇴근 후 또는 휴일휴무일에 부당한 업무지시가 이루어지지 않도록 한다.	(3-1-9)
[4] 산업안전 보장	KMI는 근무공간의 관련 장비와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	(4-1-1)

- 평가항목이 68개에서 74개로 증가하였음에도 총 평점은 98점으로 전년도 (99점)와 유사한 수준을 유지하였으며, 특히 ‘산업안전 보장’ 분야는 10개의 평가항목이 14개로 증가하였음에도 점수가 증가하였음. 전분야에서 95점 이상 높은 점수를 보여주었으며, 이는 KMI 인권경영의 제도적 기반이 잘 마련되었음을 보여주는 긍정적인 결과로 보여짐

2) 분야별 평가 결과

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

- 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
- KMI의 인권경영 선언문(19년 제정, 23년 개정)은 직관적이고 간결한 실천의지의 표현과 안전경영, 환경권 등 인권현안의 중요 가치를 포함하고 있음
- 인권경영 선언문과 인권영향평가 결과보고는 공개적으로 이루어지고 있으며, 기관홈페이지에서 인권경영 콘텐츠를 찾아볼 수 있음

- KMI는 ‘KMI 인권침해 구제 매뉴얼’ 을 마련하여 운영중이며, 내부 인트라넷 등 절차를 제공하고 있음. 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 안내하고 있음
- KMI는 인권 강화를 위해 홈페이지 내 자가진단(체크리스트) 콘텐츠를 개발하여 대내외 인원들의 인권 강화를 위해 힘쓰고 있음
- 인권경영 제도화를 위한 필요조치는 전반적으로 잘 이루어지고 있지만, 사전예방적 차원에서 인권위험에 대한 사전 모니터링 등 개선방안을 마련할 필요성이 있음(1-3-4)

영향평가단 의견 : 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성을 발견하기 위해서는 사전 모니터링이 필요함→ 개선방안 마련 필요

[2] 고용상의 비차별	1.	고용상 비차별	(2-1-4)
	2.	고용상 남녀 비차별	
	3.	비정규직 근로자 비차별	
	4.	외국인 근로자 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 운용규칙 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
- 교육기회의 부여 및 특성을 고려한 배치, 승진 등에 대한 개선논의가 필요하다는 의견이 존재하며, 이에 대해서는 소관부서 검토가 필요함(2-1-4)

영향평가단 의견 : 교육기회 제한에 따른 평가결과 영향, 특성을 고려하지 않은 배치에 대한 검토가 필요함. 승진 차별을 줄이기 위해 평가체계 개선 제도개선협의체가 운영되었으나 합의에 이르지 못하여, 이에 대한 조정이 필요함 → 담당 부서 의견 전달 및 검토 요청 필요

[3] 강제노동의 금지	1. 강제노동의 금지	(3-1-9)
--------------	-------------	---------

- 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
- KMI는 근로기준법 제7조(강제 근로의 금지), 제8조(폭행의 금지), 제17조(근로조건의 명시)를 준수하고 있음
- 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(청렴·인권경영 계약의 내용과 체결 절차) 인권침해 예방 및 인권보호 의무 시행, 청렴·인권경영 계약 위반 시 계약의 해제·해지 가능
- 전반적으로 강제노동이 금지되고 있으나, 일부 퇴근 후, 또는 휴일 업무연락이 발생한다는 의견이 존재하여 보직자를 포함한 구성원에 대한 교육 및 인식개선이 필요하다는 의견이 존재함. (3-1-9)

영향평가단 의견 : 아직까지 퇴근 후, 휴일 업무연락(카톡, 문자 등)이 빈번하게 발생하여 보직자를 포함한 구성원 교육, 인식 개선 등이 필요함 → 차년도 인권 교육 시 해당 내용 포함 필요

[4] 산업안전 보장	1.	근무공간의 안전	(4-1-1)
	2.	임산부 및 장애인 등 보호	
	3.	필수장비 제공 및 교육 실시 등	
	4.	공중보건	

- 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 근로환경 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(매년 시행)
 - 2025년도 안전경영책임계획 수립을 통해 시설물 안전관리, 재난피해예방, 화재예방, 임직원 건강관리 추진 완료
- KMI는 방역 소독, 저수조 청소 등 용역계약을 체결하여 운영 중에 있으며, 안전보건관리지침을 제정 및 운영 중에 있음
- 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
- 공중보건과 관련하여 코로나 등 감염병 발생 시 대응 계획 수립 및 물품 지급을 하고 있으며, 산업안전보호법 제36조(위험성평가의 실시)에 따라 위험성 평가를 실시하고 있음
- KMI는 근무공간의 관련 장비와 시설이 안전하도록 관련 규정 및 법령을 준수하여 안전을 확보하고 있으나, 겨울 내부 온열기 사용과 관련하여 점검이 필요하다는 의견이 있어 소관부서 검토가 필요함(4-1-1)

영향평가단 의견 : 원내 온열기 사용 관련 점검 필요 → 담당 부서 의견 전달 및 검토 요청 필요

[5] 고객인권 보호	1.	고객 보호를 위한 법령준수	
	2.	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(윤리 동의서 징구)
 - 위탁연구용역 계약 시 ‘청령계약인권경영서약서’ 징구
 - 위탁계약서에 과업지시 준수, 지체상금, 보완 등에 관해 명시
 - 연구 성과물의 검토는 연구책임자가 하며, 지출 시 연구책임자의 성과물 검토 의견서 첨부
- KMI는 서비스 대상에 따라 영어, 중국어 등으로도 정보를 제공하고 있음
- KMI는 고객 사생활 보호를 위해 ‘개인정보 보호지침’을 관리·운영하고 있으며, 정보 수집 및 관리책임자를 명시하고, 홈페이지 고객센터 메뉴에 처리방침을 게시하고 있음

[6] 직원인권 보호	1.	폭력예방과 구제조치	
-------------	----	------------	--

- KMI는 갑질 및 성희롱·성폭력·스토킹 예방지침, 행동강령 등 관련 규정에 의거하여 교육훈련을 시행하고 있으며, 이와 관련된 고충처리위원회 등 구제절차를 마련하여 운영 중에 있음
 - 지침에 따라 매년 실시계획을 수립 후 예방교육을 진행하고 있으며, 고충창고 마련 및 외부전문가를 참여시키는 근거 등을 마련하였음
- KMI는 인권경영 규정을 운영 중이며, 기관 홈페이지 내 클린신고센터 및 헬프라인(익명신고) 시스템, 고충 사전상담제 등 다양한 창구를 운영 중임
- KMI는 인권침해 유형별 구제절차 매뉴얼을 제정 및 배포하였음

2. 주요사업인권영향평가 결과

1) 평가총괄

○ 체크리스트 종합 진단 결과

연번	평가분야	지표총계	점검결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	자체연구사업 수행	11	11	-	-	-	-
2	수산업관측센터 패널 조사	10	10	-	-	-	-
합 계		21	21	-	-	-	-

※ 세부지표별 평가 결과는 [붙임 2.] 참고

○ 전년도 대비 평가점수 비교

(단위 : 점)

2024년			2025년			증감
구분	평가분야	점수	구분	평가분야	점수	
1	자체연구사업 수행	100	1	자체연구사업 수행	100	좌동
2	수산업관측센터 패널 조사 (공정운영)	90	2	수산업관측센터 패널 조사 (공정운영)	90	+10
3	수산업관측센터 패널 조사 (위탁수행기관관리)	100	3	수산업관측센터 패널 조사 (위탁수행기관관리)	100	좌동
4	수산업관측센터 패널 조사 (정보활용촉진)	100	4	수산업관측센터 패널 조사 (정보활용촉진)	100	좌동
평 점		98	평점		100	+2

○ (총평)

- 수산업관측센터 패널 조사(공정운영) 분야가 10점 증가하여, 전체 21개 평가 지표 모두 ‘예’ 21개(100%)로 응답분포를 보였으며, 전년 대비 주요사업 인권영향 평가에서 우수한 결과를 도출해냄

2) 분야별 평가 결과

[1] 자체연구사업 수행	1. 공정운영	
---------------	---------	--

- KMI는 공정한 제체연구사업 수행을 위해 다양한 근거를 마련 및 적용하고 있으며, 위탁계약 체결 시 청렴계약 및 인권존중 체크리스트를 징구하고 있음. 또한, 경쟁입찰 등 원칙을 준수하며, 심의를 통해 수행기관을 선정하고 있음
 - 국가계약법에 의거한 계약규정, 위탁계약 업무 지침, 계약심사위원회 운영 지침, 연구사업관리규정, 연구사업 수탁 및 위탁에 관한 규칙, 기본연구사업 수행규칙, 연구윤리규칙, 연구성과 확산 시행규칙, 연구성과의 배포 및 공개 규칙 등
- 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

[2] 수산업관측사업 패널 조사	1. 공정운영	
	2. 위탁수행기관 관리	
	3. 정보 활용 촉진	

- KMI는 연구사업 수탁 및 위탁에 관한 규칙에 의거하여 위탁연구사업자 선정(경쟁입찰, 수의계약 등), 위탁연구계획 평가서에 따른 심의를 통해 객관적이고 공정한 사업수행기관을 선정하고 있음
- KMI는 사업수행기관이 운영과정에서 인권침해 등이 발생하지 않도록 청렴계약·인권경영서약서, 연구윤리동의서, 보안각서 등을 징구하고 있음
- 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
- 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

5 (2025년 인권영향평가 점검결과에 따른) 주요 개선과제

분야	개선과제	세부내용	이행계획
[기관운영] 인권경영 체제 구축	인권경영 제도화를 위한 필요조치	• 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성을 발견하기 위해서 사전 모니터링이 필요함	• 인권침해 사전 모니터링 점검체계 구축 검토 - 윤리위험 지정 및 정기 점검 가능여부 검토
[기관운영] 고용상의 비차별	고용상 비차별	• 교육기회 제한에 따른 평가결과 영향, 특성을 고려하지 않은 배치에 대한 검토 필요 • 승진 시 차별을 줄이기 위한 제도개선협의체가 운영되었으나 합의에 이르지 못하여, 이에 대한 조정이 필요함	• 담당부서 검토 요청 - 부서 의견 전달 및 검토 요청 예정
[기관운영] 강제노동의 금지	강제노동의 금지	• 아직까지 퇴근 후, 휴일 업무 연락(카톡, 문자 등) 이 빈번하게 발생하여 보직자를 포함한 구성원 교육, 인식개선 등이 필요함	• 2026년 인권 교육 시 내용 포함 - 강사 섭외 시, 해당 내용을 포함한 강의 요청 예정
[기관운영] 산업안전 보장	근무공간의 안전	• 원내 온열기 사용 관련 점검이 필요함	• 담당부서 검토 요청 - 부서 의견 전달 및 검토 요청 예정

붙임 1.

기관운영 인권영향평가 점검결과

▶ 분야 1. 인권경영 체제 구축

항목	세부지표	점검 결과	판단기준
[1] 인권 존중 정책 선언	1 KMI는 인권존중의 책무를 다하겠다는 취지의 정책선언을 했다.	예	·인권경영 선언식(2019.12.30.) ·인권경영선언문(2023개정)재선언(전직원회의)
	2 인권정책선언은 KMI의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	예	·2019년 인권경영 이행계획 원장 승인(인권경영 선언문 및 인권경영 이행지침 마련 외) - 규정마련, 규정심의위원회 원장 보고 진행
	3 KMI의 인권정책선언은 KMI 내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	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~2023년인권영향평가결과를통해인권리스크를지속적으로파악 하여인권정책환류,2024년에개선의견반영
	5 인권선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	예	·인권경영 선언식 전체 임직원 참여 ·대표홈페이지 인권경영메뉴에서 관련자료 게시를 통해 원내외공표
	6 인권정책선언은 공개적이며, 정기적으로 재검토되고 개선된다.	예	·2023년 제1차 인권운영위원회에서 인권경영선언문 검토 및 개정 ·인권경영선언문,추진절차,구제절차,영향평가결과등홈페이지 게시
소 계			
[2] 인권 영향 평가 정기 적 실시	1 KMI는 인권영향평가를 정기적으로 실시하고 있다.	예	·인권경영규정 제5장 인권영향평가 실시 근거 명시 ·2019년부터 매년 인권영향평가 진행
	2 인권영향평가 실행부터 결과보고 과정에 외부 전문가를 참여시킨다.	예	·인권영향평가 개선계획부터 도출결과까지 외부 전문가 의견수렴(실태조사, 영향평가 지표 개발, 평가 수행, 개선 이슈 도출 등) <평가단, 청렴시민감사관, 인권경영위원회 등 의견 수렴 및 반영>
	3 KMI 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의한다.	예	·노동조합원 및 외부 이해관계자 (위탁업체 직원) 등 평가에 참여 과정에서 의견 수렴(평가단 구성 시 노동조합 포함하여 구성)
소 계			
[3] 제도 화를 위한 필요 조치	1 KMI는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	예	·인권경영 선언문 및 인권경영규정 제개정 ·인권경영 전담조직 및 전담자 지정 (전담조직:감사실, 전담자:김주평) ·인권침해구제절차 운영(‘인권침해구제절차 매뉴얼’마련)
	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
	4 KMI는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	보완 필요	·갑질근절임직원행동지침제정운영및신고센터운영 ·성희롱/성폭력/스토킹예방지침제정 및 외부상담센터 운영 ·임직원그룹웨어 내 성희롱신고센터 운영 ·임원및부서장(별도)및전직원대상인권교육실시(25.4)
소 계			
[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 ·인권경영규정제6장(인권침해구제)에 인권침해 구제에 관한 명시 ·임직원그룹웨어게시판에성희롱신고센터,갑질신고센터 운영 및 인권침해구제절차 안내
	2 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	예	·임직원 그룹웨어 게시판에 성희롱 신고센터, 갑질 신고센터 운영 ·임직원그룹웨어내온라인익명신고채널연계하여서면및전화접수 외에도 온라인접수 가능하도록 조치,홈페이지 내 신고메뉴 공지
	3 구제절차에 따른 결과를 관련 당사자에게 신속하게 제공한다.	예	·인권경영규정 제31조(시정과 조치)에 시정 및 조치에 관한 사항 및 피해자의 근로권 보호조치를 명시
	4 피해자가 KMI 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 노력한다.	예	·인권경영규정 제29조(신고인 등의 신분보장)⑥항에 국가인권위원회 구제 요청 및 KMI의 적극 협조를 명시
	5 구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	예	·인권경영규정 제6장(인권의 구제) 고도화를 통해 인권경영규정 및 관련지침을 반영하여 인권침해 유형별 구제절차를 정립한‘인권침해 구제절차 매뉴얼’작성배포
소 계			
합 계			

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항목	세부지표		점검 결과	판단기준
[1] 고용 상 비 차별	1	KMI는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 거주지 등을 이유로 차별하지 않는다.	예	·인권경영 선언문 차별금지 명시 ·인권경영규정제5조(고용상의비차별)명시 ·각종규정및지침기반관련업무수행내용 - 인사, 보수, 교육훈련, 복무, 퇴직금 등 제반 취업 관련 규정을 차별없이 적용 - 각종 수당 및 제도와 일가정 양립지원제도 등에서 비정규직/정규직을 차별없이 적용
	2	KMI는 근로자 채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	예	
	3	KMI는 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	예	
	4	KMI는 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	예	
	5	KMI는 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	예	
소 계				
[2] 고용 상 남녀 비 차별	1	KMI는 여성노동자를 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중·미혼여부 등의 조건을 요구하지 않는다.	예	인권경영규정 제7조(모성보호 등 여성권리) - 채용, 승진 등에 있어 성차별적 제도와 관행 개선 명시 ·임용및승진시행규칙제2조(임용시기및차별금지) - 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 따른 차별 금지 명시 ·인권경영선언문에 성별,연령,인종,장애,종교,학력,지역 등을 이유로한 비차별 명시 ·인권경영규정제5조(고용상의비차별)명시 ·임용및승진시행규칙제2조(임용시기및차별금지) - 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 따른 차별 금지 명시
	2	KMI는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	예	
	3	KMI는 임금 외에 복리후생제도에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	예	
	4	KMI는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	보완 필요	
	5	KMI는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	예	
	6	KMI는 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	예	
소 계				
[3] 비정 규직 근로 자 비 차별	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 ·임용 및 승진 시행규칙 제2조 (임용시기 및 차별금지) - 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 따른 차별 금지 명시 ·단체협약 제36조(비정규직 동일노동 동일임금 적용 및 정규직화 제도 마련) - 비정규직에 대한 차별 철폐 명시
	2	KMI는 비정규직임을 이유로 KMI 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별하지 않는다.	예	
	3	KMI는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	예	
소 계				
[4] 외국 인 근로 자 비 차별	1	KMI는 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	예	·인권경영규정 제5조(고용상의 차별금지) - ②항 기간제 근로자 부당차별 금지 명시 ·임용 및 승진 시행규칙 제2조 (임용시기 및 차별금지) - 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 따른 차별 금지 명시 ·KMI는 해외사무소(중국)가 있고 현지 법령과 내부 규정을 준수하여 현지 인력을 운용하고 있음 ·현지 인력에 대해서는 현지 회사가 고용하여 센터로 파견하는 형식으로 채용이 진행되며 해당 회사는 현지 문화, 관습에 따라 직원을 대우하고 있음
	2	KMI는 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.	예	
	3	해외에서 활동하는 해외지역센터 등은 현지 문화와 제도를 존중한다.	예	
소 계				
합 계				

▶ 분야 3. 강제 노동의 금지

항목	세부지표	점검 결과	판단기준
[1] 강제 노동 금지	1 KMI는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	예	·인권경영 선언문에 강제노동 금지 명시 ·인권경영규정제8조(인권보호) - ②항에 강제노동 금지 명시 ·근로기준법제7조(강제근로의금지) 제8조(폭행의 금지) 제17조(근로조건의 명시) 준용 ·복무규정제12조(근무시간) - 근로시간에 관한 사항 명시 ·인사관리규정제7장(신분과권익의보장) - 의사에 반한 신분조치 금지, 정년 및 퇴직 등에 관한 사항 명시
	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 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	예	
	6 근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	예	
	7 근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 개발원을 그만둘 수 있다.	예	
	8 육아휴직, 가족돌봄휴가 등 생애주기를 고려한 일·가정양립제도가 체계적으로 운영되고 있다.	예	
	9 퇴근 후 또는 휴일·휴무일에 부당한 업무지시가 이루어지지 않도록 한다.	보완 필요	
소 계			
합 계			

▶ 분야 4. 산업안전 보장

항목	세부지표	점검 결과	판단기준
[1] 근로 환경 안전	1 KMI는 근무공간의 관련 장비와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	보완 필요	·인권경영규정 제8조(인권보호) - ①항 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 근로환경 조성 의무 명시 ·단체협약 제13장(안전보건과재해보상) - 안전보건관리, 건강진단, 근무환경 측정 및 개선 등에 관한 사항 명시 ·산업안전보건법제36조(위험성평가의실시) - 방재관리, 미화, 주차, 급수, 저수조, 전기배선, 사무용구, 방송설비, 식당을 대상으로 위험성 평가 실시결과 대체적으로 위험성이 낮게 조사됨 - 유해위험요인은 파악후 감소대책 수립 및 조치완료(24.11.11) ·방역소독,저수조청소 용역계약 체결 및 운영중 ·안전경영책임보고서 작성 - 소방점검, 성능점검, 계절별 점검, 특별점검, 소방합동훈련, 화재시 신고 및 대피요령 교육, 소방교육 등 실시 ·안전보건관리지침제정및운영중 - [별표] 내 안전보건 관리조직, 산업재해 및 안전사고 보고절차 명시
	2 KMI는 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.	예	
	3 KMI는 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.	예	
	4 KMI는 안전사고 발생 시 신고 및 처리절차를 안내하고 있다.	예	
소 계			
[2] 임산 부 및 장애 인 등 보호	1 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	예	·인권경영규정 제7조(모성보호 등 여성권리) - 여성 근로자의 모성보호와 일가정 양립 노력 명시 ·복무규정 제28조(모성보호) - 출산 전후 휴가 등을 명시 ·단체협약제12장(여성및모성보호) - 유산휴가, 육아휴직, 보건휴가, 직장내 성희롱과 폭행금지 등에 관한 사항 명시 ·근로기준법 제70조(야간근로와휴일근로의제한) 제74조(임산부의 보호) 준용 ·장애인차별금지법 제11조(정당한편의제공의무)준수 - 장애인용 화장실(1층,남·여), 소변기(1층~6층 각층 한 개씩), 승강기 2대, 주차 2면(지하), 음성안내방식 축지도(1층), 점자블럭(1층 주출입구, 전층 장애인 승강기 앞, 전층 화장실 앞), 점자 표지판(전층 화장실)
	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	
소 계			

항목	세부지표		점검 결과	판단기준
[3] 필수 장비 제공 및 교육 실시 등	1	KMI는 근로자들이 직무수행에 필요한 필수적인 보호장비를 제공하며, 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	예	·인권경영규정 제8조(인권보호) - ①항 우호적 근로환경 조성을 위한 적극적 인권보호 의무 명시 ·단체협약제13장(안전보건과재해보상) - 근무한 경 측정 및 개선에 관한 사항,건강진단에 관한 사항 명시
	2	KMI는 산업안전과 관련하여 정기적으로 계획을 수립하고 이를 이행한다.	예	·복무규정 제4장(안전보건) - 산업안전 교육, 위험정보 제공 등의 내용 보완 가능 여부 검토 중
	3	KMI는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	예	·안전보건관리지침 운영 - 2025년도 안전경영책임계획 수립 : 시설물 안전관리, 재난피해예방, 시설물 화재 예방, 임직원 건강관리 - 자체 안전교육, 소방훈련 및 소방교육 시행 포함
소 계				
[4] 공중 보건	1	감염병 등 공중보건 위기 대응 시, 인권침해를 최소화하고 직원이해관계자의 안전을 보장하는 조치를 수립한다.	예	·코로나 등 감염병 발생 시 대응 계획 수립 및 물품 지급 - 임산부/기저질환자 등 고위험군 등 취약계층 연속 재택근무 편성 등 고려
	2	KMI는 공중보건 정책수립 시 장애인, 고령자, 임산부 등 취약계층의 권리를 별도로 고려한다	예	·산업안전보건법 제36조(위험성평가의 실시) - 방재관리, 미화, 주차, 급수, 저수조, 전기배선, 사무용구, 방송설비, 식당을 대상으로 위험성 평가 실시결과 대체적으로 위험성이 낮게 조사됨
	3	KMI는 공중보건 위기 발생 시 유연근무, 재택근무, 감염예방물품 지급 등 직원건강권 보호조치를 시행한다.	예	- 유해위험요인은 파악후 감소대책 수립 및 조치완료
	4	KMI 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 휴게실, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	예	·방역소독,저수조청소 용역 계약 체결 및 운영중
소 계				
합 계				

▶ 분야 5. 고객인권 보호

항목		세부지표	점검 결과	판단기준
[1] 고객 보호 를 위한 법령 준수	1	고객의 알권리 보호를 위해 제품(보고서 등)과 서비스(배포, 홈페이지 게시 등)에 대한 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	예	·연구사업 수탁 및 위탁에 관한 규칙 제15조(평가) - 연구평가위원회 운영에 관해 명시 ·연구사업수탁및위탁에관한규칙제24조(위탁연구용역의관리) - 위탁용역 성과물 검사에 관해 명시
	2	KMI는 제품(보고서 등)과 서비스(배포, 홈페이지 게시 등)에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.	예	·연구성과의배포및공개규칙에관련내용명시 ·홈페이지운영규칙에관련내용명시 ·자료관리규정에관련내용명시 ·서비스대상에따라영어, 중국어등으로도정보제공
소 계				
[3] 고객 사 생활 보호	1	KMI는 고객의 사생활을 존중하고, 연구원이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	예	·개인정보 보호지침에 개인정보 보호체계, 개인정보 처리, 개인정보 안전관리, 개인정보 유출 대응, 정보주체 권익보호 등을 명시 ·개인정보보호지침 제5조(개인정보보호책임자지정및역할), 제6조(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				

▶ 분야 6. 직원인권 보호

항목	세부지표	점검 결과	판단기준
[3] 폭력 예방 과 구제 조치	1 KMI는 나이, 성별 등을 이유로 직원에게 언어 및 신체적 폭력을 행사하지 않는다.	예	·인권경영 규정 운영 중 - 제8조(인권보호) - 제9조(구제조치)
	2 KMI는 규정에 없는 징벌적 성격의 교육훈련을 수행하지 않는다.	예	·홈페이지 클린신고센터 및 헬프라인 레드히슬 운영중 - 갑질, 인권침해, 기타 폭력 등 익명신고 가능
	3 KMI는 성희롱·성폭력 및 차별, 갑질, 직장 내 괴롭힘에 관한 인권침해를 다루는 공식적인 고충처리 및 구제절차를 마련하고 있다.	예	그룹웨어 내 갑질 및 성희롱,청탁금지법신고센터 운영중 ·성희롱성폭력스토킹 예방지침 마련 및 운영중 - 제8조(예방교육) - 제9조(고충상담 신청) - 제10조(조사) ⑦ “공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 받을 수 있다” 명시
	4 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 제대로 작동되고 있다.	예	·갑질 및 직장내 괴롭힘 예방지침 운영중 - 제4조(직장 내 괴롭힘 행위의 금지) - 제8조(직장 내 괴롭힘 예방교육) - 제11조(상담) - 제15조(조사기간 중 피해자 보호) - 제18조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호)
	5 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘에 관한 예방교육을 실시한다.	예	갑질근절 임직원 행동강령 운영중 - 제20조(피해자 보호대책)
	6 인권침해에 따른 고충처리 과정에서 외부 전문가 활용 및 익명성 보장을 위한 조치를 충실히 이행하고 있다.	예	·인권침해 유형별 구제절차 매뉴얼 제정 및 배포
	7 고충처리 절차는 모든 직원이 쉽게 접근 가능하다.	예	·고충처리위원회 운영중 - 심의 시 외부전문가 포함
	8 고충 제기 후 보복이나 불이익이 발생하지 않도록 예방조치가 마련되어있다	예	
소 계			
합 계			

붙임 2. 주요사업 인권영향평가 점검결과

▶ 분야 1. 자체연구사업 수행

항목	세부지표	점검 결과	판단기준
[1] 공공영	1 개발원과 외부 위탁기관과의 계약은 적법한 절차에 의거하여 이루어지고 있다.	예	·국가계약법에 의거한 계약규정 마련 및 운영 ·위탁계약업무지침(23.8)마련 ·계약심사위원회운영지침마련및운영 * 위탁계약 시 청렴계약 및 인권존중 체크리스트 징구 ·연구사업 수탁 및 위탁에 관한 규칙 -제21조(위탁연구사업자선정)경쟁입찰원칙,수의계약예외 ·위탁연구계획평가서에따른심의의를통해수행기관선정 ·연구사업관리 규정 마련 및 운영중 - 제10조(과제선정기준) - 제25조(연구진행 및 결과보고) - 제26조(최종연구결과)의 평가 및 발간심의) - 제30조(연구성과의 활용) 연구성과의 정책활용·확산, 언론매체를 이용한 대외홍보 노력 - 제59조(외보전문가 활용 및 결과보고) ·기본연구사업 수행규칙 마련 및 운영중 ·연구사업수탁 및 위탁에 관한 규칙 마련 및 운영중 ·연구윤리규칙 마련 및 운영중 - 제4조(개발원의 책임과 역할) 연구윤리 확보, 연구부정행위 검증·조치·보고 등 - 제5조(연구자의 책임과 역할) - 제37조(연구부정행위 사전예방 조치) 연구성과 확산 시행규칙 - 제4조(확산활동) 연구성과의 배포 및 공개규칙 - 제2조(배포 및 공개목적) 연구 성과는 일반국민에게 널리 공개되어야 하므로 자료에 대한 접근을 용이하게 하여 연구 성과의 대외 활용도를 높이기 위함
	2 외부 위탁기관 선정은 차별의 요소 없이 객관적이고 투명하게 시행되고 있다.	예	
	3 개발원은 연구 수행 과정에서의 외부 검토의견에 대한 피드백을 잘 이행하고 있다.	예	
	4 공동연구시 학술적 부가가치가 있는 현격한 기여를 한 외부연구진의 저자표시 등 정당한 권리를 침해하지 않는다.	예	
	5 연구자의 표절, 중복게재 등에 대한 연구윤리규정 준수여부를 점검하고 있다.	예	
	6 연구결과 확산시 홈페이지 게시, 보도자료 배포 등을 통해 소외되는 계층이 없도록 노력하고 있다.	예	
	7 연구결과를 국민의 눈높이에 맞춰 알기 쉽게 정리하여 공개하고 있다.	예	
	8 연구내용에 인권을 침해하거나 차별적 표현이 포함되지 않도록 노력하고 있다.	예	
	9 연구결과와 정책반영도를 높여 국민의 삶과 인권에 긍정적 영향을 미칠 수 있도록 노력하고 있다	예	
	10 모든 위탁계약에 대해 청렴계약 및 인권존중 준수 여부를 청구하고 있다.	예	
	11 KMI는 지식재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	예	
소 계			
합 계			

▶ 분야 2. 수산업관측센터 패널 조사

항목	세부지표	점검 결과	판단기준
[1] 공공영	1 리서치업체 선정기준 및 절차에 관한 사항은 홈페이지 등에 공개되어 있어 참여 희망업체들이 용이하게 입수할 수 있다.	예	·KMI 홈페이지 입찰공고에 게시 ·공공기관경영정보공개시스템(Aljo) 입찰공고에 게시 ·연구사업 수탁 및 위탁에 관한 규칙 제21조(위탁연구사업자 선정)에 심의위원회(경쟁입찰), 중앙연구심의위원회(수의계약) 운영 명시 ·위탁연구계획평가서에 따른 심의를 통해 수행기관 선정 ·이의내용 사실관계 확인 후 공식 요청이 있을 시 신청 절차 및 접수 공개 - 입찰공고-제안요청서 내 이의신청 관련 내용 명시
	2 리서치업체 선정을 위한 평가위원 풀(pool) 운영 및 평가위원 선정은 공정하고 투명하게 이루어지고 있다.	예	
	3 리서치업체 선정은 정해진 절차에 따라 공정하고 투명하게 이루어지고 있다	예	
	4 리서치업체 선정결과에 이의가 있는 업체의 이의사항을 확인하고 적절히 처리하고 있다.	예	
소 계			

항목	세부지표		점검 결과	판단기준
[2] 위탁 수행 기관 관리	1	리서치업체가 업체운영 과정에서 인권침해가 발생하지 않도록 인권보호 및 존중에 관한 사항을 고지하고 서약서를 징구한다.	예	·‘청렴·인권경영 서약서’ 징구(2023년부터)
	2	리서치업체가 운영과정에서 수집한 사생활 정보 등 개인정보 보호에 소홀함이 없도록 관리감독하는 절차나 제도가 운영되고 있다.	예	·연구용역 계약조건 제12조(보안유지) - 사업 수행 중 지득한 비밀사항의 누설 금지 명시 ·연구윤리동의서,보안각서징구 - 연구윤리 준수 및 보안에 대해 명시 ·개인정보보호교육및보안관리교육실시
	3	리서치업체가 운영과정에서 근로자에 대하여 인권보호를 위한 노력을 기울이고 있는지 점검하는 절차나 제도가 운영되고 있다.	예	·고객 응대 매뉴얼 운영을 통해 근로자 보호 관련 규정 교육 및 준수 - 응답자 문제 발생시 대처 방법 등을 포함하는 응대 매뉴얼 제공 및 교육
	4	리서치업체의 조사과정에서 인권침해 행위가 발생했을 경우 적절한 조치를 취하는 절차나 제도가 운영되고 있다.	예	- 응답자의 폭언이나 진행이 불가능한 경우 단선조치 매뉴얼 제공 - 클레임 발생 시 강도에 따라 휴식 또는 귀가조치
소 계				
[3] 정보 활용 촉진	1	사업부서는 관측정보를 투명하게 공개하고 있으며, 이용자가 접근하기 쉽도록 온·오프라인의 다양한 채널을 통해 정보를 제공하고 있다.	예	·수산업관측센터 홈페이지(www.foc.re.kr)에 수산관측(월간), 관측연구, 관측통계, 품목 정보 등을 게시하여 내외 고객 및 이해관계자가 용이하게 접근할 수 있도록 운영 ·한국해양수산개발원 홈페이지 연구보고서,정기 간행물등의 메뉴를 통해서도 관련 자료와 정보 제공 ·수산업종사자에게는 품목별 맞춤정보 제공(책자등)
	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,Blog등을 통해서도 홍보되고있음
소 계				
합 계				