

2025년

인권경영 추진결과 보고서

2025. 12.

- 감사실 -



한국해양수산개발원
KOREA MARITIME INSTITUTE

목 차

I. 인권경영 추진개요	1
II. 인권경영 추진결과	3
1. 인권경영 추진체계 구축	3
2. 인권경영 조직문화 확산	9
3. 인권영향평가 실시	16

I

인권경영 추진개요

- (필요성) “인권경영”이란 기관에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권 친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 기관이 인권정책 선언을 하고 인권실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것(인권경영 규정 제2조(정의))으로 이와 같은 개념을 바탕으로 하는 인권경영 추진체계 수립 필요
- (추진근거) • (KMI 규정)「인권경영규정」 제12조(인권경영계획 수립)
• (국가인권위원회) 「인권경영보고 및 평가 지침」'22. 5.
- (추진목적) 임직원 및 모든 이해관계자의 인권보호 및 존중의무 이행, 인권침해 사전 예방
- (추진기간) : 2025. 1. ~2025. 12.
- (KMI 인권경영 로드맵)

인권경영 비전	인권경영 토대 위에 세계 최고를 지향하는 KMI		
추진단계	인권경영내재화기 (2019년-2022년)	인권경영정착기 (2023년-2026년)	인권경영발전기 (2027년~)
추진목표	인권경영 체계 구축 및 제도 안정화	구성원 인권감수성 제고 및 인권문화 정착	인권경영 선진화로 인권경영 선도
주요과제	- 인권관련 규정제정 - 기본제도 구축 - 인권영향평가 실시 - 인권감수성 교육 - 인권침해 구제절차 확립	- 인권영향평가 반영 규정.제도 개선 - 인권영향평가 확대 - 인권감수성 교육 확대 - 구제절차 체계화 및 내실화 - 인권경영 대외 확산	- 인권경영 규정.제도 선진화 - 인권경영 평가체계 고도화 - 인권경영 문화 정착
모니터링 및 환류체계	이슈파악	분석 및 진단	환류
	- 주기적 인권실태조사 - 인권영향평가 결과분석 - 인권침해신고(구제창구)	- 주기적 인권영향평가 - 인권경영 실무협의체 운영 - 구제위원회 조차사례 확산	- 규정개정(인권경영규정) - 인권영향평가 사례 반영 - 전직원 인권감수성 교육

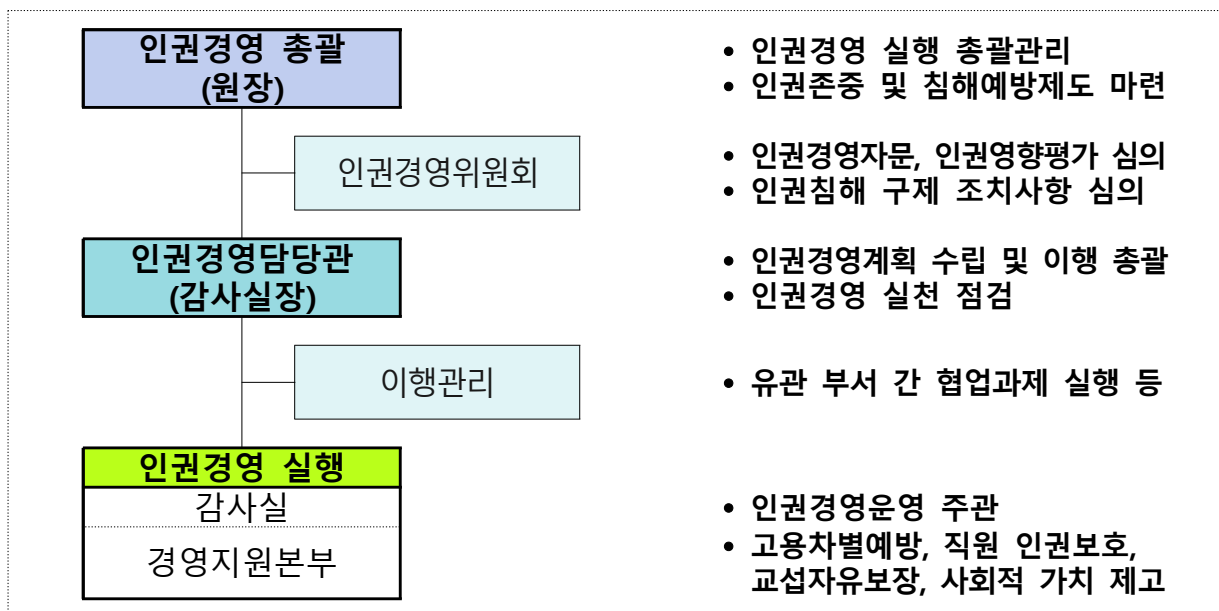
□ (KMI 인권경영 2025년도 실천과제)

전 략	실천과제
1. 인권경영 추진체계 구축	① 인권경영 운영 내실화 ② 인권침해 구제 절차 개선
2. 인권경영 조직문화 확산	① 인권경영 교육 강화 ② 인권경영 실천체계 강화
3. 인권영향평가 실시	① 2024년 영향평가 개선과제 추진 ② 2025년 영향평가 실시 및 결과 공개

1 인권경영 추진체계 구축

- ☐ 인권경영 실천을 위한 조직체계 마련 및 기능조정을 통해 개발원의 인권경영시스템 보완 및 내실화
- ☐ 인권침해 구제절차 개선 등을 통한 접근성 향상 및 내·외부 관계자의 인권보호 강화 기여

☐ 인권경영 이행 조직체계



☐ 인권경영위원회 구성 및 운영<실천과제1-1>

[구성]	[심의사항]
• 위원장 1인을 포함하여 10인 이내로 구성 ※ 외부위원(임기 2년) 과반 구성필요 • 구성 - 위원장(1) : 부원장 - 내부위원(2) : 인권경영담당관(감사실장), 윤리경영위원장 - 외부위원(3) : 외부전문가 3인 - 간사(1) : 감사실 담당	• 인권경영 계획과 평가 • 인권경영 제도 및 정책 • 인권경영 담당부서 업무 • 인권영향평가 및 인권실천.점검 등 • 인권침해 구제조치 • 기타 원장 또는 위원장이 필요하다고 인정하는 사항
	[회의소집 및 의결사항] • (정기회의) 연 2회 이상 개최 • (임시회의) 원장이 필요하다고 인정할 경우 재적위원 3분의 1이상의 요구가 있을 때 • (서면심의) 내용이 경미하거나 긴급사항 • 재적위원 과반 출석, 출석위원 과반 의결

* 2024년 기관평가 개선 및 건의사항을 수용하여 인권경영위원회의 정기적 운영 진행(인권경영추진계획 검토, 인권영향평가계획 검토 등)

□ 내부직원 인권경영 인식 강화를 위한 다양한 정보 공유<실천과제1-1>

○ 내부 그룹웨어 게시판 ‘인권·윤리경영 등 감사알림방’ 내 직원들을 위한 다양한 인권 관련 정보 공유

- 구제절차, 관련 매뉴얼, 신고센터 및 기타 자료 공유
- 인권영향평가 결과 공유
- 갑질, 성희롱, 성인지감수성, 폭력예방 자가진단 체크리스트
- 갑질 및 괴롭힘 모의신고
- 고충 사전 상담제 도입

□ 인권경영 규정·지침의 현행화 및 최신화<실천과제1-1>

○ (목적) 인권경영 정착을 위한 제도개선 및 실천

○ (추진체계) 정부 가이드라인 및 법령 등 인권경영 분야 규정 및 지침 운영 관련 개정 사유발생 시 즉각 반영

구 분	규정 및 지침	비 고
규정	· 인권경영규정 - 인권보호 및 증진을 실현하기 위한 규정 마련 - 인권침해 구제절차 등에 필요한 사항 정립	제정 2019.12.19. 개정 2022.03.15.
	· 계약규정 - 회계규정 내 계약규정 분리 운영 - 청렴·인권경영 계약 준수 강화	제정 2023.08.11.
지침	· 차별방지위원회 운영지침 - 근로관계에서의 균등대우를 실현하고, 불합리한 차별에 대해 사전 예방 및 사후 조치를 통해 원내차별문제 해결	제정 2010.02.25.
	· 성희롱 성폭력 스토킹 예방지침 - 성희롱 성폭력 스토킹 발생 예방 및 사후처리 절차, 재발방지 등 명시	제정 2024.07.18. 개정 2025.12.12.
	· 한국해양수산개발원 직장 내 괴롭힘 예방 지침 - 직장 내 괴롭힘 행위 기준 및 신고 절차 등 지침 마련	제정 2019.09.16.
	· 갑질근절 임직원 행동지침 - 갑질근절을 위한 임직원 준수사항 - 갑질에 대한 기준 명시 및 신고절차, 처리절차 제공	제정 2019.06.07.
	· 안전보건관리지침 - 「산업안전보건법」 및 「공공기간의 안전관리에 관한 지침」에 따른 안전관리 기준확립 - 산업재해 및 안전사고예방을 통해 안전하고 쾌적한 근무 환경조성	제정 2022.01.27. 개정 2022.07.26.

□ 인권침해 피해신고 플랫폼 운영<실천과제 1-2>

플랫폼	주요내용
클린신고센터	· (목적) 홈페이지 내 인권침해에 대한 피해신고 창구 마련 으로 피해신고에 대한 접근이 용이한 환경 조성 · (내용) 부패방지, 갑질, 인권침해 등 신고안내 및 신고 양식제공 및 신고 메뉴 마련 
익명신고시스템	· (목적) 우리원의 윤리적 가치와 청렴을 유지하고, 제보자를 보호하기 위한 독립된 외부 전문 회사에 위탁 운영 · (내용) 공정한 직무수행 저해행위, 부당이득 수수행위, 건전한 조직문화 저해행위, 기타 비윤리적 행위 신고 

□ 인권침해 유형별 운영제도 운영<실천과제 1-2>

유형	규정 및 지침	비고
인권침해	• 인권경영 규정 - (제9조) 구제조치 - 인권침해 신고서 * 인권침해 매뉴얼 제정	제정 2019.12.19. 개정 2022.03.15.
직장내 괴롭힘	• 직장 내 괴롭힘 예방지침 - (제9조) 직장 내 괴롭힘 발생 시 처리절차 - 직장 내 괴롭힘 고충사건 접수신청서	제정 2019.09.16.
갑질	• 갑질근절 임직원 행동지침 - (제16조) 갑질신고 - 갑질 피해 신고서	제정 2019.06.07.
성희롱.성폭력.스토킹	• 성희롱.성폭력.스토킹 예방지침 - (제8조) 고충상담 신청 - 성희롱.성폭력.스토킹 고충사건 접수신청서	제정 2024.07.18. 개정 2025.12.12

□ 인권침해 예방을 위한 고충 사전 상담제 도입<실천과제 1-2>

- 내부접수 채널 외 외부전문가를 통해 갑질 및 괴롭힘 발생 시 해당 여부를 확인 할 수 있는 추가채널 확보(2025.9.17.~, 고충사전상담제 도입 · 시범운영)

* 2025년 갑질 및 괴롭힘 실태조사결과를 반영하여 인권침해 관련 신고 채널 및 절차 개선

※ 「고충 사전 상담제」 도입·시범운영 안내 ※

홍희숙 | 김주국 상담원(김사실) | 종료일 2025-09-17 AM 09:00:00 | 게시자: 홍희숙

코멘트: 46 | 조회: 10

☐ 외부채널 선택과도움

☐ 고충사전상담제 도입으로 내부채널을 운영

안녕하십니까 김사실 담당자입니다.
2025년 중점추진 과제인 갑질·괴롭힘 예방을 위하여 다음과 같이 고충 사전 상담제 도입 및 시범운영을 안내드립니다.
관련 상담은 익명성이 보장되오니, 최대한 정확히 및 신속히 질문하여 주시기 바랍니다.

다 음

□ 관련근거: 김사실(84302592) 고충 사전 상담제 도입·시범운영 계획 보고

□ (목적) 직장 내 괴롭힘·갑질·고충에 대한 사전 예방, 판단, 해결하는 공식 상담 프로그램

○ 직장 내 괴롭힘·갑질 고충이 발생했을 때 김사실 신고 전 외부 전문가와 1:1 상담을 통해 병행상 해당 여부를 사전 판단하는 절차를 운영하여 갑질·괴롭힘 고충에 대한 적극적인 대응 지원

□ (주요 특징) 공인 노무사와의 익명·비밀 보장 상담을 통해 직장 내 괴롭힘·갑질 여부를 사전 판단하고 심리적 부담을 완화

○ (공인 노무사와의 1:1 상담) 고충 성격에 따라 전문적인 조언과 필요 대응 방안 안내

○ (비밀보장 및 익명성 보장) 상담 내용·개인정보 비공개, 공인 노무사 독립 관리

○ (사전 예비단계의 객관적 판단) 내부 신고 전 불필요한 절차로써 방지

○ (실리적 부담 완화) 공식 절차 전 상담을 통해 불합당을 줄이고 상담에 맞는 대응 지원

□ 운영방식

○ (상담사) 이현숙 노무법인 정암 대표 노무사 (2025.9.17.~2026.9.16. 1년간 위촉)

※ 주요 문의처

- 노무법인 정암 대표 노무사(2023.10.~현재)
- 노무법인 정암 노무사(2023.1.1.~2023.12.31, 2025.1.1.~2025.12.31, 2026.1.1.~2026.12.31)
- 노무법인 정암 노무사(2024.1.1.~2024.12.31)
- 노무법인 정암 노무사(2025.1.1.~2025.12.31)
- 노무법인 정암 노무사(2026.1.1.~2026.12.31)
- 노무법인 정암 노무사(2027.1.1.~2027.12.31)
- 노무법인 정암 노무사(2028.1.1.~2028.12.31)
- 노무법인 정암 노무사(2029.1.1.~2029.12.31)
- 노무법인 정암 노무사(2030.1.1.~2030.12.31)

고충 사전 상담제

공인 노무사와의 익명·비밀 보장 상담을 통해
직장 내 괴롭힘·갑질 여부를 사전 판단해보세요



이메일 또는 유선 상담 가능
상담사: 이현숙 노무법인 정암 대표노무사
이메일: ja6058178812@gmail.com
연락처: 010-3505-8812

공인 노무사와의 1:1 상담

☐ 인권침해 신고 시 신고자 지원을 위한 정보제공 강화<실천과제 1-2>

- 신고 전 행위별 신고자가 행위의 성립요건을 확인할 수 있는 추가
페이지 개설을 통해 정보제공 강화(2025.9)

KMI소개	신고안내
· 웹사이트 · 연혁 · 운영목표 · 연구사업 · 조직도 · 윤리경영 · 인권경영 ● 콜린신고센터 · 신고안내 · 신고서식 · 3차 홍보관 · 오시는 길	· 행위 : 청탁금지법 및 KMI 일차원 행동강령을 위반하거나 절차를 벗어난 행위를 요구하는 행위 · 요건 ○ 구체적인 직무를 수행하는 공직자에게 부정청탁을 해야 함 ○ 부정청탁은 법망을 위반하거나 정상적인 절차를 벗어나는 행위를 요구해야 함 ○ 청탁의 내용이 구체적이어야 함 ○ 청탁을 하는 자와 공직자 등 사이에 내용의 의사 합치가 있어야 함
	· 행위 : 공전, 물품, 향품 등 경제적 이익을 수수하는 행위 · 요건 ○ 직무와 관련하여 금품 등을 수수해야 함 ○ 대가성이 인정되어야 함 (직무 관련성이 없더라도 대가성이 인정되면 성립) ○ 1회 100만원 초과 금품 수수 시 직무 관련성이나 대가성 여부와 관계없이 형사처벌 대상
	· 행위 : 폭행, 협박, 폭언, 모욕, 차별 등 신체·정신적 고통을 주는 행위, 정당한 이유 없이 능욕이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위, 사적 업무 지시, 계약에 명시되지 않은 힘든 업무를 반복적으로 지시하는 행위 · 요건 ○ 우월적 지위 이용 ○ 업무상 적정 범위를 넘는 행위 ○ 신체적·정신적 고통 유발 또는 근무 환경 악화
	· 행위 : 차별, 폭력, 차별, 인격모독, 사생활 침해 등 · 요건 ○ 인간의 존엄과 가치 침해 (예: 차별, 모욕, 폭력 등) ○ 자유와 권리 침해 (예: 표현의 자유, 이동의 자유 등) ○ 신체적·정신적 고통 유발 또는 근무 환경 악화 (예: 과도한 정보 수집 등) ● 추가적인 고려 사항 : 고의성, 반복성, 사회적 맥락

* 2024년 제2차 인권경영위원회 의결 내용 반영 “홈페이지 인권침해 유형을 구체화하고…”

□ 인권감수성 향상을 위한 자가진단 체크리스트 제공<실천과제 1-2>

- 임직원이 스스로 윤리·인권 관련 인식을 점검하여 취약 영역을 사전 예방하고 건강한 조직문화 조성할 수 있도록 체크리스트 제공 (2025.9.17.)
 - 갑질, 직장 내 성희롱, 성인지 감수성, 폭력예방 감수성 체크리스트 제공

★ 갑질, 성희롱, 성인자감수성, 폭력예방 자가진단 체크리스트 안내



등록자 : 김주형 권일환정원(갑사임) 등록일 : 2025-09-17 AM 09:38:16 게시기한 : 영구
조회 : 90 추천 : 0

청렴·윤리·인권결의 실천추진을 위하여 KMI입직 및 외부 이해관계자들이 자기진단 헌천장을 통해 스스로의 상태를 점검해볼 수 있도록 우리팀 외부 홈페이지에 갑질, 성인자 감수성, 폭력예방을 위한 자가진단 체크리스트를 도입하였습니다.

- 위치 : 우리팀 홈페이지 - KMI소개 - 인권결의 - 자가진단(체크리스트)
- 링크 : <https://www.kmi.re.kr/web/contents/contentsView.do?rbsidx=383>

★ KMI 소개 | 인사정보 | 자기관리(KMS) |

KMI 소개

- 조직소개
- 임원
- 경영이념
- 연구사업
- 서비스
- 조직문화
- **인권경영**
 - 인권경영헌장
 - 인권경영 선언서
 - 인권경영지침서
 - 인권경영실적보고서

자가진단(체크리스트)

	영웅 자가진단	익명 내 정보로 개인 자가진단	일반화 공유성	폭력예방 공유성
* 본 체크리스트는 자선금 갑질방지 및 윤리 교육 목적을 차가 함으로써 교육을 담당하기 위한 목적으로 활용하기 위하여 개발됩니다. (참고: 그중도보, 그중도보가 있을 अनुसार 하는 것이요란, 2017년)				
항목내용	영웅 (공개)	익명 (비밀)	공유 (공개)	비공유 (비밀)
1-1 직무종류, 경력과 직군 등 직업, 회사명, 소속부서, 직장 생활기간, 및 정기 휴가 일제 근무를 하는 것은 직장 내 상충성이 될 수 있다	○	○	○	○
1-2 직장내 대한 불평등, 독점 내 상충성이 될 수 있다	○	○	○	○
1-3 동시근로에서 업무와 관련된 위해 상황 발생을 하는 것은 직장 내 상충성이 될 수 있다	○	○	○	○
1-4 단 한 번 이상 내 정보들은 알려주면 직장 내 상충성이 될 수 있다	○	○	○	○
1-5 성적, 생애에 대한 설명과 배우자 관련 정보를 모두 공개하였는 지	○	○	○	○

* 2024년 기관평가 개선 및 건의사항 수용

□ 인권침해신고센터 홍보<실천과제 1-2>

- 홍보 효과 강화를 위해 인권경영 실천 주간 내 기관 블로그, SNS 등을 활용하여 다양한 이해관계자가 접근할 수 있도록 인권침해신고센터 홍보(2025.10.2.)

- 내부 인권경영 알림방을 통한 인권침해신고센터 운영 홍보 강화



KMI 한국해양수산개발원님의 게시물

KMI 한국해양수산개발원님이 부산 열도구에 있습니다.
10월 2일 · 3

[특뉴스] KMI 한국해양수산개발원 '청함-윤리-인권경영 실천주간 운영'(2025.9.17~10.2)
KMI 한국해양수산개발원은 전 직원이 청렴-윤리-인권경영의 가치를 공유하고, 연구-경영 과정에서 발생할 수 있는 윤리위험-이해충돌-인권침해를 사전 예방하여, 정부출연연구기관으로서의 책임성과 신뢰도 강화를 위해 아래와 같이 청함-윤리-인권경영 실천주간을 운영하였습니다.

-운영기간: 2025.9.17.(수) ~ 2025.10.2.(목) <16일간>

-운영내용

- ① 모의신고 훈련
- ② 교육 사전 상담제 도입
- ③ 윤리-인권감수성 자가진단 콘텐츠 제공
- ④ 전직원 대상 부패방지교육 시행
- ⑤ 보직자 대상 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방교육 시행 등

실천주간 운영과 더불어, 외부 이해관계자(고객, 협력사, 지역주민 등)의 인권침해 방지 및 권리 확보를 위해 윤리신고센터를 운영하오니 적극적인 제보를 부탁드립니다.

<KMI 한국해양수산개발원 윤리신고센터 바로가기>
<https://www.kmi.re.kr/web/contents/contentsView.do...>

앞으로도 한국해양수산개발원은 깨끗하고 공정한 조직문화를 바탕으로, 더 나은 내일을 열어가는 청렴하고 신뢰받는 연구기관으로 성장해 나가겠습니다.

#한국해양수산개발원 #국책연구기관 #공공기관 #경제인문사회연구회 #청함 #윤리 #인권경영 #국무조청실 #KMI #매포한KMI #청렴한KMI #공정한KMI #주식 #별빛 #공직기강강화 #갑사실

*사진설명: 한국해양수산개발원 조청희 원장 등 전 보직자가 참석하여 실시한 '보직자 대상 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방교육'(2025.9.22.(월))



2 인권경영 조직문화 확산

- 임직원 인권 의식 확립을 위한 인권 교육 강화 및 환류체계마련
- 직원들이 인권경영을 실천할 수 있는 환경을 마련하고, 직접 참여하여 실천하는 인권 경영 문화 정착

□ 다양한 분야의 인권경영 교육 시행<실천과제 2-1>

- 인권경영 분야별 교육 및 온라인 교육시스템을 활용한 교육 추진 완료

주제	시기	대상	주요내용	주관부서
갑질 근절 및 직장 내 인권, 괴롭힘 예방 교육	4.01 (4.08) (4.10)	전직원 92%(278/303) 보직자 94%(59/52)	• 갑질의 유형, 사례분석, 직장갑질 감수성 지수, 공공기관 갑질근절 대책 • 직장 내 괴롭힘 개념, 발생시 조치, 대응 방안 • 직장 내 인권 및 인권경영 * (4.08, 4.10)는 미수강자 대상 재교육	감사실
	9.22	최고경영진 91% (10/11) *이외 보직자 18명 참석	• 최고경영진 대상 사전질의 접수에 따른 갑질 및 괴롭힘 사례·판례 학습	
온라인 교육	6월~ 10월	전직원, 보직자 (대면교육 미이수자 대상 교육)	• 4대 폭력 및 스토킹, 아동학대 예방 교육 • 장애인 인식개선 교육 • 직장 내 괴롭힘, 갑질 예방 교육 • 인권경영 교육 * 갑질(15명), 괴롭힘 14명, 인권 13명, 스토킹 (121명) 등 이수	인재개발실
연구수행관련 인권교육	7.08	해당 연구진 (14명)	• 연구수행관련 인권이슈 등 연구부서 소단위 개별 교육 추진 - <인권과 국가안보> 콜로키움 개최	연구부서

* 법정 의무 교육의 경우 직원 이수율 제고 및 교육 효과성 증대를 위한 영상 재교육 시행

* 출연연 법정 의무교육 병행 운영으로 교육 효과 제고

□ 교육 만족도 조사를 통한 환류체계 구축 <실천과제 2-1>

○ 교육만족도 조사 및 개선사항을 반영한 환류체계 구축



* 2024년 기관평가 개선 및 건의사항 수용

□ 조직 내 인권경영 효과 강화를 위한 최고경영진 등 보직자 대상 갑질 및 직장 내 괴롭힘 별도 교육 시행(2025.9.22.) <실천과제 2-1>

○ 보직자의 권한 행사 과정에서 발생할 수 있는 갑질·직장 내 괴롭힘을 예방하고, 공정하고 책임감 있는 리더십 강화

- 최고경영진 10명(10/11명, 91%), 이외 보직자(선택) 18명 참석 (9.22) 및 교육 진행 완료



* 2024년 기관평가 개선 및 건의사항 수용

□ 청렴·윤리·인권경영 실천 주간(2025.9.17.~10.2.) 운영 <실천과제 2-1>

- 실천주간을 통해 교육, 상담제 홍보, 체험 프로그램을 연계하여 전 직원의 참여를 유도하고, 청렴·윤리·인권경영의 가치를 일상과 조직 문화 속에 확산

구 분	운영 결과
① 갑질·괴롭힘 예방 모의신고 훈련	· (목적) 내부 직원과 외부 이해관계자가 함께 KMI의 갑질·괴롭힘 신고 절차를 모의 체험하고 예방의식을 제고하기 위함 · (기간) 2025.9.22.(월) ~ 2025.10.2.(목) · (운영) 기관 홈페이지 「클린신고센터」 신고하기 기능 활용 · (방법) (TEST) 표기 후 제공된 예시 사례 중 선택하여 신고 진행 · (결과) 모의신고 기간(~10.2) 내 총 54건 모의신고 접수 완료 
② 「고충 사전 상담제」 시범 운영 홍보	· (목적) 직장 내 괴롭힘·갑질 등 고충에 대한 사전 예비 판단을 제공하는 공식 상담 프로그램 도입·시범 운영 · (안내) 인트라넷·기관 홈페이지 공지사항 제시와 전 직원 대상 공지 메일 발송 ① 전용 이메일·연락처로 상담 신청 ② 외부 공인노무사와 1:1 비밀보장 상담 진행 ③ 법령상 해당 여부 1차 판단 후 대응 절차 안내 · (홍보) 홈페이지, 보도자료 배포 등을 통한 기관 이미지 쇄신 대외 홍보 추진 - 직원 홍보 강화를 위해 실천 주간 내 제도 도입 및 안내 · (결과) 게시판 게시 및 홍보, 외부 메일을 통한 직원 안내, 보도자료 배포(9.17) 완료  

구 분	운영 결과
③ 「윤리·인권 감수성」 자가진단	· (목적) 임직원이 스스로 윤리·인권 관련 인식을 점검하여 취약 영역을 사전 예방하고 건강한 조직문화 조성 · (자가진단 영역) 갑질예방, 직장내 성희롱 예방, 성인지·폭력예방 감수성 · (운영) 기관 홈페이지 「인권경영」 메뉴 내 '윤리·인권 감수성 자가진단' 게시 · (결과) 자가진단 콘텐츠 개발(~9.16), 인트라넷 게시 및 홍보(9.17) 완료 
④ 보직자 대상 갑질 및 직장 내 괴롭힘 교육 시행	· (목적) 보직자의 권한 행사 과정에서 발생할 수 있는 갑질·직장 내 괴롭힘을 예방하고, 공정하고 책임 있는 리더십을 강화하기 위함 · (참석대상) 원장 포함 팀장 이상 보직자 전체 * 전직원 대상 갑질 및 직장내괴롭힘 교육 '25.3. 수행완료 · (일시/장소) 2025.9.22.(월) 15:00~16:00/6F 컨퍼런스룸 · (강사) 노무법인 정암 이현옥 노무사 - 교육 시 사전 Q&A를 접수해 사례위주 교육 진행 · (결과) 최고경영진 10명(10/11명, 91%), 이외 보직자(선택) 18명 참석 (9.22) 및 교육진행 완료 * 최고경영진의 경우 국외출장 1인 제외 전원 참석
⑤ 전직원 대상 부패방지(청렴) 교육 시행	· (목적) 전 직원의 청탁금지·이해충돌방지 등 제도의 구체적 이해를 높여 부패·비위 행위를 예방하고 투명한 조직문화를 확립 · (일시/장소) 2025.9.24.(수) 15:00~17:00/6F 컨퍼런스룸(ZOOM 화상 병행) · (교육주제) '25년 제2차 부패방지(청렴)교육 - 청탁금지와 이해충돌방지 · (강사) 정해숙 전문강사(더 바른 대표) * 교육영상 녹화 후 미참석자 대상 재교육 진행 · (결과) 전직원(257/301명, 85.38%), 보직자(40/50명, 80.00%) 참석 및 교육완료 * 9.24(수) 본교육, 9.29(월), 10.1(수) 미참여자 대상 재교육 2회(녹화영상 시청) 진행 

구 분	운영 결과
⑥ SNS를 통한 대내외 홍보 강화	· (목적) KMI의 청렴·윤리·인권경영 실천노력을 대내외에 알리고 국책연구기관으로서의 신뢰와 투명성 강화 · (홍보매체) 기관 공식 블로그, Facebook 등 SNS 채널 · (홍보범위) KMI의 청렴·윤리·인권 프로그램 및 실천주간 등 대내외 안내 ① 내·외부 이해관계자 대상으로 「클린신고센터」 기능 및 이용 절차 홍보 ② 인권침해·부당행위 관련 「고충 사전 상담제」 운영 안내 ③ 「청렴·윤리·인권경영 실천 주간」 보도자료 및 SNS 게시 추진 · (결과) 공식 홈페이지 및 페이스북 페이지 내 게시 완료(10.2)
⑦ 실천 주간 홍보 현수막 (대형전광판) 게시	· (목적) 실천주년을 전 직원에게 직관적으로 알리고 참여를 독려하며, 청렴·윤리·인권경영 실천 분위기 확산 · (게시기간/장소): 2025. 9.17.(수) ~ 10.2.(목)/ 1층 엘리베이터 위 대형전광판 · (협조) 성과홍보실 협조를 통한 전광판 배너 제작 · (결과) 실천주간 동안 1층 전광판 게시 및 홍보 완료(9.16~10.2)

□ 인권경영 추진을 위한 실천체계 강화를 위한 다양한 활동 시행

주요과제	추진계획 및 실적
① 갑질근절을 위한 활동 강화 (감사실)	· 갑질근절을 위한 추진계획 수립 - [목적] 개발원 내 직장 내 갑질 및 괴롭힘 예방을 통한 직장의 건전한 분위기 조성 - [내용] 갑질유발 내규정비 · 감시 및 조사 기능 강화 · 갑질근절 교육 강화 · 신고체계 강화 등 갑질발생 예방대책 - [결과] 추진계획 수립 및 제출 완료(1월), 갑질실태조사 완료(3월), 교육 완료(4, 9월)
	· 갑질, 괴롭힘 예방을 위한 실태조사(3.10~3.23) 실시 - [목적] 기관 내 갑질 괴롭힘 관련 직원 인식조사를 통한 기관 상황 파악 및 중장기 관리 계획 마련 - [결과] 25개 문항의 전체 평균점수는 57.22점으로 공공기관 전체 평균(57.22점)과 유사한 수준으로 갑질관련 즉각적인 특별 조치는 요구되지 않으며, 공공기관 평균에 미달되는 일부 항목을 중심으로 중장기적 추적 관찰이 필요함 * 교육 및 설문결과를 참고하여 현재 운영 중인 신고창구와 절차에 대한 개선 필요(연중 개선) - [후속조치] 결과를 반영한 신고창구 관련 제도 시범도입 및 운영(9.17~) 완료
	· 갑질근절 및 직장 내 괴롭힘 예방, 인권교육 실시 - [목적] 임직원 상호 존중 문화 정착 및 갑질근절 및 직장내 괴롭힘 예방, 인권 교육을 통한 인식개선 - [교육대상] 전직원 및 보직자 대상교육 - [교육결과] 전직원 대상 교육 완료(4.1, 4.8, 4.10) - 전직원 91.7% 참여(278/ 303명) - 보직자 94.2% 참여(49/ 52명) · 최고경영진 대상 갑질 및 직장 내 괴롭힘 교육 완료(9.22) - 국외출장 1명 외 91% 참여(10/11명) * 온라인 교육을 포함하여 연간 91% 직원 교육이수 완료(282/310명)
	· 갑질, 괴롭힘 예방을 위한 홈페이지 개편 - 갑질 및 괴롭힘 등에 대한 성립요건 등을 자가점검 할 수 있도록 외부 홈페이지 콘텐츠 일부 개편 및 내부 게시판 체크리스트 자료 제공 - [결과] 행위별 성립요건 페이지 및 자가진단 체크리스트 개발(9.17), 자가진단 체크리스트 콘텐츠 개발 및 홈페이지 홍보(9.17)
② 공정계약 규정준수 모니터링 (전산.회계실)	· 갑질 피해신고.지원센터 운영(외부채널 추가운영 예정) - [목적] 갑질 및 직장내 괴롭힘 피해 신고자의 신분 등을 최대한 보호하며 조사.해결 할 수 있는 체계로서의 역할 - [절차] 신고접수 → 피해자보호 → 사건조사 및 2차 피해방지 조치 → 사건종료 및 인사상 조치 → 결과확인 → 피해자 보호를 위한 여론 모니터링 → 예방조치 · [운영내역] 갑질 피해신고 지원센터 운영(상시), 고충 사전 상담제 도입-시범운영(9.17~)
	· 제도개요 - (배경) 계약요청건수 증가로 규정의 접근성 및 전문성 확보를 위한 회계규정 내 계약규정 분리 운영에 따라 계약규정 별도제정 - (규정내용) 조달절차 내 인권, 노동, 환경 등 비재무적 요소를 고려하는 내용 추가 및 부정당행위 사업자에 대한 제재 조치 명시 * 계약심사 위원회 16회 개최 및 운영 완료 · (모니터링) - 매월 계약 체결 및 규정 준수관련 원장 보고 <12회 보고 완료>

주요과제	추진계획 및 실적
③ 2025년도 안전경영책임 계획 수립.추진 (행정지원실)	· 2025년도 안전경영책임 계획 수립 및 추진완료 · (방침) 안전하고 건강한 근무환경 조성 · (기본방향) - 산업안전보건법 등 관련 법규 적극이행 - 임직원과 이용자의 생명과 안전 확보 - 시설물 안전 점검 등을 통한 안전사고 예방 · (추진과제) - 시설물 안전관리, 재난 피해 예방, 시설물 화재 예방, 임직원 건강관리 · (교육) - 공무원 자체 안전교육(매월) - 소방훈련: 관할 소방서와 연계 합동 화재 대피 훈련(상반기) - 소방교육 : 전문교육업체에 의뢰하여 재난상황 발생시 행동요령 및 응급처치 교육 실시(하반기) · (2024년 인권영향평가 결과 이행) 노후화에 따른 보수가 필요한 부분에 대한 시설 개·보수 사업 시행 - 노후 냉·난방설비 교체 및 시스템 개선공사, 노후 급수배관 교체공사, 출입구 경계석 보수공사 등 연내 개보수 완료
④기관 소통 활성화를 위한 다양한 활동 진행 (행정지원실)	· 기관 의사결정에 직원 및 이해관계자의 의견이 반영되도록 다양한 소통 프로그램 운영 - 다양한 직종/나이/성별의 의견을 수렴하기 위한 다양성위원회 구성 및 운영 2회 - 근로자대표 선출, 연구활동 및 업무성과평가 개선, 임금인상, 취업규칙 변경 등에 대해 직원 설명회 8회 및 직원동의절차 4회 진행 - 시설유지관리요청 게시판 신설 및 40건 이상 접수 - 구내식당 변경 관련 설명회 10회 개최 후 구성원 의견을 반영한 가격 및 메뉴 선정 - 사회공헌활동 38회 진행(환경 정화, 기부, 이전공공기관 행사, 캠페인, 재능기여 등)

3 인권영향평가 실시

- '인권영향평가'를 통해 인권침해 및 관련 문제를 사전에 예방하고 그 결과를 대내외 공표 및 기관운영·관리 전반에 활용
- 인권침해 예방 등 실천하는 인권 경영을 통해 인권존중에 기반한 연구활동을 수행하고, 이를 통해 공공기관으로서의 사회적 책무 이행

□ 인권영향평가

- (목적) 인권영향평가는 평가 과정을 통해 기관 자체의 인권경영 취약점을 발견하고, 인권침해 문제가 발생하기 전에 사전 예방함으로써 인권침해를 방지하거나 완화하기 위한 목적으로 시행함

□ 인권영향평가 대상 범위

- (기관운영) 인권경영, 고용, 노동권, 안전, 고객, 직원 등 기관 활동 전반을 대상으로 실시, 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에서 제시한 ‘기관운영 인권영향 평가 체크리스트’를 기반으로 지표체계 수립
 - 기관운영 분야 지표는 인권이슈를 보완하여 추가(2024년 일부 보완)
 - 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, 사업 파급효과 등 여러 요소를 검토하여 기관이 추진하는 사업을 대상으로 실시(자체연구사업 수행 추가)

□ 시행주체 : 인권영향평가단<실천과제 3-2>

○ 역할 및 구성

- 다양한 이해관계자의 의견을 반영하여 인권영향평가 객관성·공정성 확보
- 인권존중 문화 원내 확산 및 각 부문별 인권경영 카운슬러 역할수행
- * (24년 평가단 구성) 전략기획실, 예산경영실, 연구관리실, 성과홍보실, 인재개발실, 전산정보실, 행정지원실, 연구본부, 노동조합원 외 주관부서(단장, 간사) 등 23명

○ 운영

- (활동기간) 체크리스트 교육(2025.7.10.), 인권영향평가(2025.7.14.~7.28.)
- (활동내용) 인권영향평가 체크리스트 항목 검토 및 평가, 개선의견 제시

□ 2025년 인권영향평가 결과<실천과제 3-2>

○ 기관운영 분야 평가결과

연번	평가분야	지표 총계	점검결과					점수
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
1	인권경영 체제 구축	18	17	1	-	-	-	98
2	고용상의 비차별	17	16	1	-	-	-	98
3	강제 노동의 금지	9	8	1	-	-	-	96
4	산업안전 보장	14	13	1	-	-	-	97
5	고객인권 보호	8	8	-	-	-	-	100
6	직원인권 보호	8	8	-	-	-	-	100
합 계		74	70	4	-	-	-	98

* 2024년 89개 지표에서 기관 환경을 고려하여 95개(기관운영74, 주요사업21) 지표로 보완

- (결과개요) 전체 74개 평가지표에 대한 충족 정도를 나타내는 응답분포는 ‘예’ 70개(98.5%), ‘보완필요’ 1개(1.5%)로 매우 우수한 수준으로 평가됨

* 2025년 총 평점(98점)은 2024년(99점)과 유사한 수준을 유지함

○ 주요사업 분야 평가결과

연번	평가분야	지표 총계	점검결과					점수
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
1	자체연구사업 수행	11	11	-	-	-	-	100
2	수산업관측사업 생산·유통패널 조사	10	10	-	-	-	-	100
합 계		21	21	-	-	-	-	100

- (결과개요) 전체 21개 평가지표에 대한 충족 정도를 나타내는 응답분포는 ‘예’ 21개(95%)로 매우 우수한 것으로 평가됨

* 전년도 평가 결과(98점) 대비 2025년 평점은 100점으로 상승함

□ 2024년 인권영향평가 개선과제 추진 실적<실천과제 3-1>

가. [기관운영] 산업안전보장 - (개선과제) 근무공간의 안전

○ 개선 요구

- 식당 에어컨 위생 관련 사항을 평가단원이 확인함(위생 및 안전 측면에서 문제로 이어질 수 있음)
- 부산 이전 이후 10년이 지나며 청사 안전점검 및 시설유지보수의 중요성이 더욱 커지고 있음
- 이에 따라 건물 및 시설물의 교체 및 보수(위생점검, 청소 등)에 대한 계획 보완이 필요함

○ 개선(검토) 결과

- 에어컨 위생 관련 대응조치 우선 완료('24.12)
- 청사관리계획 보완 및 사업 진행('25 연중)

청사 유지·보완 사업내역	
청사출입 스피드게이트 수리(25.2)	전기자동차 충전기 설치 및 주차구역 도색(25.2)
누수 보수 공사(25.2)	음향설비 보수(25.3,6,7)
전산실 항온항습 보수(25.5)	주차장 출입구 경계석 보수(25.5)
냉난방설비 실내기 재배치 및 실외기 추가 설치(25.7)	무정전전원장치(UPS) 냉각팬 교체(25.7)
태양광발전설비 보수(25.7)	배수배관 교체(25.7)
맨홀 통수 공사(25.10)	냉난방 중앙제어 시스템 개선 공사(25.11)
흡연실 보수공사(25.11)	외벽 간판 보수(25.12)
CCTV 녹화기 교체(25.12)	

나. [주요사업] 수산업관측사업-생산·유통패널 조사 - (개선과제) 공정운영

○ 개선 요구

- 업체 선정 시 제안서를 제출받고 있으며, 제안서 내 “평가내용에 대하여 제안업체는 일체의 이의를 신청할 수 없음” 이라는 문구가 포함되어 있음
- 해당 문구는 선정과정에서 법률로 보장하는 이의신청 사유가 발생할 경우 또는 절차상 하자가 발생할 경우 공정운영 측면에서 문제로 이어질 수 있음

○ 개선(검토) 결과

- 이의신청 문구 관련 담당부서 검토(전산회계실) 완료(' 25.2)

소관부서 검토 의견
* 업체선정 제안서 이의신청 불가 문구 관련 우리원은 국가계약법을 준수하고 있으며, 해당 제안서 문구는 정성평가에만 한정된 내용임. 정성평가는 자격요건을 갖춘 평가위원들에 의해 법규에 규정된 기준에 따라 공정하게 심사되나, 평가위원 개인의 판단이 반영된 결과이므로 이에 대한 이의제기를 수용할 시 분쟁의 여지가 발생할 확률이 매우 높음, 이로 인해 사업에 차질이 빈번하게 야기될 수 있으므로 해당 문구는 유지하는 것이 타당할 것으로 사료됨

* 2024년 인권영향평가 점검 결과 개선과제를 수용하여 개선 및 검토 완료

○ 인권경영추진 결과 공개(2024년~)

- 19 -