

# 한국해양수산개발원 2022년도 인권영향평가 결과 보고

## 1 인권영향평가 개요

### □ 인권영향평가 개념과 목적

- (개념) 인권실사 및 실천·점검 의무 이행의 핵심 도구로 부정적 인권영향을 파악하는 것을 의미
- (목적) 기관 운영 및 주요 사업의 시행과정에서 발생할 수 있는 잠재적 인권 위험요소를 식별하고 현재 수준을 진단하여, 인권친화적 경영체계를 구축하고자 인권영향평가 실시

### □ 추진근거

- 「인권경영규정」 제25조 인권영향평가 실시 및 보고
- 감사실-528(2022.06.15. 2022년도 한국해양수산개발원 인권경영추진계획(안)보고)

### □ 평가시행

- 평가방법: 외부전문가 및 내부 TF 구성원들의 참여로 2020년 인권영향평가지 마련한 체크리스트에 따라 관련 규정 및 실적을 토대로 이행여부를 평가
- 평가주체: 인권영향평가단
  - 주관부서(3인), 각 부서 담당자(6인), 노동조합(1인)
- 평가기간: 2022년 12월 22일 ~ 2022년 12월 27일

○ **평가절차:** 하기 5단계의 순서로 진행



○ **평가항목 개요**

가. 기관운영 평가항목(156개 지표)

- 기관 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로써 국가인권위원회의 「공공기관 인권경영 매뉴얼」의 체크리스트를 근거로 함
- 기관 구성원의 인권경영 관련 국제인권기준에 대한 이해 제고를 위해 기관운영과 직접적인 연관성이 없는 지표도 유지

나. 주요사업(10개 지표)

- 기관이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로써 인권 영향의 파급성, 대표성, 지역사회 연계성 등을 고려하여 사업 선정
- 외부전문가 및 개발원 TF 구성원들의 참여로 국내·외 주요 인권 관련 규범을 준용하여 체크리스트 개발(20)

※ **기관운영 평가항목**

No.	분야	항목	지표수
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책 선언	29
		인권영향평가 정기적 실시	
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	
		인권경영 성과	
		구제절차 마련	
2	고용상의 비차별	고용상 비차별	17

		고용상 남녀 비차별	
		비정규직 노동자 비차별	
		외국인 노동자 비차별	
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	결사 및 단체교섭의 자유	16
		노동조합 활동 불이익 처우 금지	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행	
		노동조합 부제 시 대안적 조치	
4	강제 노동의 금지	강제 노동의 금지	11
		산하기관, 협력기관에 의한 강제노동 예방	
5	아동노동의 금지	연소자 고용 금지	14
		연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	
6	산업안전 보장	작업장 안전	17
		임산부 및 장애인 등 보호	
		필수장비 제공 및 교육 실시 등	
		산업재해 피해 노동자 지원	
7	책임있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	10
		모니터링 실시	
		보안담당직원에 의한 인권침해 방지	
8	현지주민의 인권보호	지역주민 인권의 존중·보호	10
		지역주민의 지적재산권 보호	
9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	18
		환경정보의 공개	
		환경 문제에 대한 예방적 접근의 원칙	
		비상계획 수립	
10	고객 인권 보호	고객 보호를 위한 법령준수	14
		제품 및 서비스 결함시 조치	
		고객 사생활 보호	
합계	10	33	156

※ 주요사업 평가항목

No.	항목	지표수
1	공정운영	4
2	위탁수행기관 관리	4
3	정보활용 촉진	2
합계	3	10

○ 답변 판단 기준

구분	판단 기준
예(Yes)	• 지표가 요구하는 내용을 모두 충족하는 경우
보완 필요 (Further attention required)	• 지표가 요구하는 내용을 모두 충족하지 못하나, 일부 성과가 있는 경우 (일부 진전 정도에 대한 진단과 향후 보완 계획 수립 필요)
아니오(No)	• 지표가 요구하는 내용에 대한 진전이 없는 경우(향후 추진계획 필요)
정보 없음 (No Info)	• 지표가 요구하는 내용의 진전 정도를 파악할 수 있는 정보가 없는 경우 (정보 수집체계 구축 필요)
해당 없음 (Not applicable and Unknown)	• 지표가 요구하는 내용이 개발원 운영과 관련이 없는 경우 e.g. 외국인 근로자 처우 - 외국인 근로자 없음. 노조 부재 시 대안조치 - 노조 있음 등)

○ 인권영향평가 점수

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

## 2 기관운영 인권영향평가 결과

### □ 체크리스트 진단 결과

No.	분 야	평가결과				
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
1	인권경영 체제의 구축	26	3			
2	고용상의 비차별	17				
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14				2
4	강제 노동의 금지	8	2			1
5	아동노동의 금지	6				8
6	산업안전 보장	13	1			3
7	책임 있는 공급망 관리	3	5			2
8	현지주민의 인권 보호	3				7
9	환경권 보장	5	5			8
10	고객 인권 보호	13				1
합 계		108	16			32

No.	분 야	점수(2021년)	점수(2022년)
1	인권경영 체제 구축	95.9	95.9
2	고용상 비차별	100	100
3	결사/단체교섭 자유보장	100	100
4	강제노동 금지	92	92
5	아동노동 금지	100	100
6	산업안전 보장	97.1	97.1
7	책임있는 공급망 관리	75	75
8	현지주민 인권보호	100	100
9	환경권 보장	76	80
10	고객 인권 보호	100	100
평 점		93.6	94

- **(총평)** 전체 156개 지표에 대한 충족정도를 나타내는 응답분포(‘해당 없음’제외)는 ‘예’ 108개(87.1%), ‘보완필요’ 16개(12.9%)로 나타났으며 전체적으로 우수한 수준으로 평가됨
  - 총 평점이 93.6점(2021년)에서 94점(2022년)으로 소폭 상승함
  - 인권경영 체제 구축의 인권영향평가 정기적 실시분야 1개 항목이 ‘예’에서 ‘보완필요’로 지적, 구제절차 마련 1개 항목이 ‘보완필요’에서 ‘예’로 개선됨
  - 환경권 보장의 환경경영체제 수립 및 유지 1개 항목이 ‘보완필요’에서 ‘예’로 개선됨
  - 2021년도 평가에서 ‘보완필요’로 지적된 항목 중 개선이 이루어지지 않은 항목의 경우 규정 개정 관련 항목으로 규정 개정 노력이 필요함
- **(정책)** 기관운영 전반에서 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼 및 인권 관련 국제규범을 준용한 인권경영체제 구축 및 인권침해 예방을 위한 각종 제도적인 장치가 마련되어 있음
- **(조직·문화)** 인권경영 전담부서 및 담당자 지정, 인권침해 구제절차를 구비하였으며 인권경영을 추진하기 위한 조직적 기반이 구축되어 있음
  - 법정 교육과 연계한 체계적인 인권 교육을 제공하여 직원들의 인권존중 및 인권보호 의식을 제고
  - 인권경영 실무자 인권관련 필요 교육 수료
  - 인권경영 홈페이지 내 인권경영 메뉴 운영, ‘인권침해 유형별 구제절차 매뉴얼’ 작성 등 인권경영의 확산을 위해 노력
- **(평가단 제언)** 제도적 장치를 바탕으로 구체적 실천을 통한 개선 요구
  - 인권실태 파악 및 환류를 수행할 수 있는 질적 측면의 인권경영 지표 개발
  - 로비, 승강기 내부 등에 관련 자료를 게시하는 등 다양한 홍보 방법 강구
  - 우리 원의 인권침해 리스크 예방을 위하여 협력업체에 계약과기와

관련된 적극적인 조치내용이 포함된 별도의 이행계약서 징구

- 인권경영 성과 확인 시 타 기관 인사 담당자 의견 수렴 방안 고려
- 다양한 근무환경의 변화(재택근무 수행 등)를 반영한 산업안전 보장 이행방안에 대한 선행적인 검토 필요
- 연구 활동을 통해 다양한 환경 성과 개선 노력이 추가적으로 진행되고 있으며 이에 대한 자료 수집이 필요

### 3 주요사업 인권영향평가 결과

#### □ 체크리스트 진단결과

No.	항 목	평가결과				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	공정운영	4				
2	위탁수행기관 관리	2	1		1	
3	정보활용 촉진	2				
합 계		8	1		1	

No.	분 야	점수(2020년)	점수(2021년)
1	공정운영	80	100
2	위탁수행기관 관리	50	93.3
3	정보활용 촉진	100	100
평 점		72	97.7

- **(총평)** 전체 10개 지표에 대한 충족정도를 나타내는 응답분포(‘해당 없음’ 제외)는 ‘예’ 8개(80%), ‘보완필요’ 1개(10%), ‘정보없음’ 1개(10%)로 나타났으며 전체적으로 우수한 것으로 평가됨

- 2021년도 평가 결과와 동일한 결과가 도출됨

- **(평가단 제언)** 사업 위탁기관의 인권보호를 위한 절차나 제도 운영에 대해 점검하고 관리하는 노력 필요

## 4

## 2022 인권영향평가 주요 개선과제

구분	세부 내용
정책보완	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 선언문 및 인권경영 규정에 환경권 보장을 명시</li> <li>- 계약업체로부터 징구하는 ‘청렴이행 서약서’ 내용에 인권, 노동, 환경 등 비재무적 요소를 고려하는 내용을 반영 또는 별도의 ‘인권존중 의무 이행 서약서’ 징구하는 방안 강구</li> <li>- 사업수행 기관의 인권보호 조치에 대해 점검 관리하는 체계 구축 필요</li> </ul>
성과관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권영향평가 결과에 대한 환류 방안을 마련하여 시행하고 결과 공개</li> <li>- 질적 측면의 평가지표 개발 및 인권경영 추진으로 인한 성과 변화의 추이가 확인될 수 있도록 연중 성과 측정이 필요</li> <li>- 필수 환경정보(오염물질 배출 정보, 에너지 효율성 및 화학물질 사용정보, 자원재활용, 환경오염 저감 투자 정보, 환경 사고 및 법규 위반 현황) 수집 및 관리체계 구축</li> </ul>
교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권감수성을 향상할 수 있는 다양한 인권교육 기회 제공 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 전문강사 초빙, 온라인 교육 등</li> </ul> </li> <li>- 인권담당자 역량 강화 교육 실시</li> </ul>
문화	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영의 의지 표명 강화</li> <li>- 인권 관련 다양한 캠페인 시행 고려</li> <li>- 인권 존중 및 인권 보호 문화 확산을 위한 홍보 노력 다각화</li> </ul>

## 인권영향 평가 세부 평가지표 &lt;10개 분야, 33개 항목, 156개 지표&gt;

- 전년대비 평가 결과가 향상된 항목은 빨간색으로 표기

## 가. 기관운영 인권영향평가

## ▶ 분야 1. 인권경영 체제 구축

항목	지표	2021년 평가결과					2022년 답변결과					비고
		예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음	예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음	
인권경영 정책 선언	1 개발원은 인권존중의 책무를 다하겠다는 취지의 정책선언을 했다.	v					v					· 인권경영 선언식(2019.12.30.)
	2 인권정책선언은 개발원의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	v					v					· 2019년 인권경영 이행계획 원장 승인(인권경영 선언문 및 인권경영 이행지침 마련 외)
	3 개발원의 인권정책선언은 개발원 내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	v					v					· 개발원 인권경영 선언문은 내부위원과 외부위원으로 구성된 인권경영위원회 심의 거침
	4 개발원의 인권정책선언은 개발원에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	v					v					· 국제인권기준 반영한 인권경영 규정 제정 · 2019년~2021년 인권영향평가 결과를 통해 인권 리스크를 지속적으로 파악하여 인권정책 환류
	5 인권선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	v					v					· 인권경영 선언식 전체 임직원 참여 · 대표 홈페이지에 윤리경영 하단 메뉴로 인권경영 신설하여 관련 자료 게시 · 구내식당 및 인쇄업체 대상으로 인권경영 홍보자료 메일 송부 및 블로그 게시
	6 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	v					v					· 매년 인권위원회에서 인권정책선언 검토 예정
소계		6					6					
인권	1 개발원은 인권영향평가를 정기적으로 실시하고 있다.	v					v					· 인권경영규정 제5장 인권영향평가 실시 근거 명시 · 2019년부터 매년 인권영향평가 진행

영향평가 정기적 실시	2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	v					v					· 국가인권위원회 인권경영매뉴얼에서 제시하고 있는 지표 활용(기관운영 영향평가) · 국제인권규범을 기준으로 주요사업 인권영향평가지표 구성
	3	인권영향평가 실행 시 외부의 전문가를 참여시킨다.	v						v				· 인권영향평가지 외부 전문가 참여 필요(실태조사, 인권영향평가 지표 개발, 평가 수행, 개선 이슈 도출)
	4	개발원 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	v					v					· 2021년부터 인권영향평가에 노동조합 참여 및 외부이해관계자(위탁업체 직원) 인터뷰 진행
	5	산하 기관이나 협력기관의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	v					v					· 주요사업 인권영향평가 체크리스트에 용역업체 인권 침해 여부를 점검할 수 있는 내용 반영
	소 계			5				4	1				
제도화를 위한 필요조치	1	개발원은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	v					v					· 인권경영위원회 구성 및 운영 · 인권경영 선언문 및 인권경영규정 제정 · 인권경영 전담조직 및 전담자 지정 · 인권침해 구제절차 운영( '인권침해 구제절차 매뉴얼' 작성)
	2	개발원은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.	v					v					· 인권경영규정 제14조(담당부서)에 인권경영 전담조직 명시
	3	개발원은 인권준수 감시 장치를 마련했다.	v					v					· 인권경영위원회 구성(2019.12) · 전직원 대상 인권교육 실시(2022.12.1. 12.7) · 인권침해 구제절차 마련(인권경영규정 제6장) 및 그룹웨어 공지
	4	개발원은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	v					v					· 갑질근절 임직원 행동지침 제정 운영 및 신고센터 운영 · 성희롱/성폭력 예방지침 제정 및 외부 상담센터 운영 · 임직원 그룹웨어 내 성희롱 신고센터 운영
	5	산하 기관이나 협력기관의 활동도 의한 인권침해가 발견될 경우, 개발원 차원에서 대응한다.	v					v					· 인권경영규정 제6조(책임있는 협력기관 관리)에 다양한 이해관계자에게 개발원 인권경영 정책을 알리고 이행을 위한 지원 및 협력 명시
소 계			5				5						

인권경영 70점	1	개발원은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	v					v				· 2021년 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.	v					v				· 2022년 인권영향평가에 평가단, 외부 이해관계자 의견 수렴
	3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	v					v				· 연구기관 평가 실적보고서에 인권경영 성과 보고 · 대표 홈페이지에 인권경영 성과 게시
	4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	v					v				· 대표 홈페이지에 인권경영 성과 게시
	5	보고는 기관의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.		v					v			· 보고서 체계화 노력 필요
	6	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.		v						v		· 인권경영 활동이 축적되고 이에 대한 성과 변화의 추이가 확인될 수 있도록 지표 보완 및 근거 자료 수집 필요
	7	보고내용에 대한 검증을 거친다.	v						v			· 매년 인권영향평가 결과 인권경영위원회 보고 및 심의 후 결과 공개
소 계			5	2				5	2			
구 제 절 차 마 련	1	개발원의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	v									· 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 인권침해 구제절차 안내
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	v									· 인권경영규정 제2조(용어의 정의)1호에 국제 인권 조약 또는 국제관습법에서 인정하는 인권으로 명시
	3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	v									· 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 · 대표 홈페이지 내 신고 메뉴 배너 공지
	4	구제절차에 따른 결과를 관련 당사자에게 신속하게 제공한다.	v									· 인권경영규정 제31조(시정과 조치)에 시정 및 조치에 관한 사항 및 피해자의 근로권 보호조치를 명시
	5	피해자가 개발원 구제절차 이외	v									· 인권경영규정 제29조(신고인 등의 신분보장)⑤항에 국가인권위원회

	다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.											구제 요청 및 개발원의 적극 협조를 명시
6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.		v				v					· 인권경영규정 제6장(인권의 구제) 고도화를 통해 인권경영규정 및 관련지침을 반영하여 인권침해 유형별 구제절차를 정립한 '인권침해 구제절차 매뉴얼' 작성
소 계		5	1				6					
합 계		26	3				26	3				

## ▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항목	지표	2021년 평가결과					2022년 답변결과					비고	
		예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음	예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음		
고용상 비차별	1	개발원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	v					v					· 인권경영 선언문 차별금지 명시 · 인권경영규정 제5조 고용상의 비차별 명시
	2	개발원은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	v					v					
	3	개발원은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	v					v					· 인사, 보수, 교육훈련, 복무, 퇴직금 등 제반 취업 관련 규정을 차별 없이 적용(2021 실적보고서) · 각종 수당 및 제도와 일가정 양립지원제도 등에서 비정규직/정규직을 차별 없이 적용(2021 실적보고서)
	4	개발원은 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	v					v					· 인권경영규정 제5조 고용상의 차별금지 명시
	5	개발원은 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	v					v					
소 계		5					5						
고용상 남녀차	1	개발원은 여성노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중·미혼여부 등의 조건을 요구하지 않는다.	v					v					· 인권경영규정 제7조(모성보호 등 여성권리)에 채용, 승진 등에 있어 성차별적 제도와 관행 개선 명시 · 임용 및 승진 시행규칙 제2조(임용시기 및 차별금지)에 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 따른 차별 금지 명시
	2	개발원은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을	v					v					· 인권경영 선언문에 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 학력, 지역 등을 이유로 한 비차별 명시



▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표		2021년 평가결과					2022년 답변결과					비고
			예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음	예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음	
결사·단체교섭의 자유	1	개발원은 노동조합의 설립을 허용한다.	v					v					· 인권경영규정 제8조(인권보호)③항에 집회와 결사의 자유 보장 명시
	2	개발원은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	v					v					· 단체협약 제13조(차별대우의 금지), 제18조(홍보활동 보장)에 자유로운 조합활동 보장 명시
	3	개발원은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	v					v					· 단체협약 제9조(시설편의 및 사무인력 제공)에 조합활동을 위한 장소 및 시설 등의 편의 제공 명시
	4	개발원은 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	v					v					· 단체협약 제3장 (단체교섭)에 단체교섭에 대한 사항 명시
소 계			4					4					
노동조합 활동 불이익 처우 금지	1	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	v					v					· 인권경영규정 제8조(인권보호)③항에 집회와 결사의 자유 보장 명시 · 단체협약 제13조(차별대우의 금지)에 차별적 처우 금지 명시
	2	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	v					v					
	3	노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	v					v					
	4	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	v					v					
	5	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	v					v					
소 계			5					5					

단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	개발원은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	v					v					· 단체협약 제4조(성실의무)에 신의성실의 의무 명시
	2	개발원은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	v					v					· 단체협약 제10조(문서 및 개인정보)에 조합 활동에 필요한 자료 제공 명시
	3	개발원은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	v					v					· 단체협약 제46조(정리해고)에 경영상의 급박한 사유로 조합원을 해고하고자 할 경우 조합과 합의 명시
	4	개발원은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 기관대표가 참여하여 협상한다.	v					v					· 단체협약 제23조(교섭위원 구성)에 대표권에 교섭위원의 참석을 명시
	5	개발원은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	v					v					· 단체협약 제4조(성실의무)에 성실한 이행준수 의무 명시
소 계			5				5						
노동조합 부재시 대안적 조치	1	개발원에 노동조합이 없는 경우 기관은 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.						v				v	· 노동조합 있음
	2	노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.						v				v	· 노동조합 있음
소 계							2					2	
합 계			14				2	14				2	

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항목	지표	2021년 평가결과					2022 답변결과					비고
		예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음	예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음	
강제 노동 금지	1	개발원은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	√				√					· 인권경영 선언문에 강제노동 금지 명시 · 인권경영규정 제8조(인권보호)②항에 강제노동 금지 명시 · 근로기준법 제7조(강제 근로의 금지), 제8조(폭행의 금지), 제17조(근로조건의 명시) 준수
	2	개발원은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	√				√					
	3	개발원은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증 · 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	√				√					
	4	개발원은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	√				√					
	5	개발원은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	√				√					
	6	개발원은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	√				√					
	7	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	√				√				· 복무규정 제12조(근무시간)에 근로시간에 관한 사항 명시	
	8	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 개발원을 그만둘 수 있다.	√				√				· 인사관리규정 제7장(신분과 권익의 보장)에 의사에 반한 신분조치 금지, 정년 및 퇴직 등에 관한 사항 명시	
소 계		8				8						
산하기관 협력회	1	개발원은 산하기관이나 협력기관에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.		√				√				· 인권경영규정 제6조(책임있는 협력기관 관리)에 다양한 이해관계자에게 개발원 인권경영 정책 알리고 이의 이행을 위한 지원 및 협력 명시: 협력업체에 인권경영 홍보자료 전자메일 송부 및 유선 홍보
	2	산하기관이나 협력기관에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이		√				√				· 청렴계약 이행서약서에 인권침해 예방 및 인권보호 의무를 추가하여 “청렴·인권보호의무 이행서약서”로 운용하기 위해 규정

사 에 의 한 강 제 조 치 예 방		높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.										개정을 검토 중
	3	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.				v					v	
소 계			2			1		2			1	
합 계		8	2			1	8	2			1	

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

항 목	지표	2021년 평가결과					2022년 답변결과					비고
		예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음	예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음	
연 소 자 고 용 금 지	1	개발원은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	v				v					· 인권경영규정 제8조(인권보호)②항에 제반 노동원칙 준수 명시
	2	개발원이 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	v				v					
	3	개발원은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	v				v				· 인권경영규정 제8조(인권보호)②항에 제반 노동원칙 준수 명시 · 근로기준법 제64조(최저연령과 취직인허증), 65조(사용금지), 66조(연소자 증명서) 준용	
	4	개발원은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	v				v					
	5	개발원은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	v				v					
	6	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.					v					v
소 계		5				1	5				1	
연	1	연소자를 고용한 것을 알게 된 경				v					v	· 연소자 고용 사실 없음





실시 등	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	v					v					
	4	개발원은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.						v					v
	5	개발원은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	v						v				
소 계			3				2	3					2
산업재해 피해근로자 지원	1	개발원은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	v						v				
	2	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.	v						v				
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.		v						v			
소 계			2	1				2	1				
합 계			13	1			3	13	1				3

### ▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항목	지표	2021년 평가결과					2022년 답변결과					비고		
		예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음	예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음			
협력회사 등의	1	개발원은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력기관의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	v							v				· 인권경영 선언문에 이해관계자의 인권보호와 증진을 위한 노력 명시 · 인권경영규정 제6조(책임 있는 협력기관 관리)에 다양한 이해관계자의 인권경영 지원 협력 명시 · 회계규정 제10장에 계약관련 지침을 규정하고 있으나, 조달절차에 인권, 노종, 환경 등 비재무적 요소를 고려하는 내용은 찾아볼 수 없음 조달사업법 제6조 사회적 책임 장려 규정을 참고하여 인권존중 의무
	2	개발원은 협력기관의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력기관을 선정하는 절차를 가지고 있다.		v							v			

인권침해 예방	3	개발원은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.		v				v			이행서약서를 징구 하는 등의 규정 개정 검토 필요(관련부서)
	4	개발원은 협력기관과 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.		v			v				
소 계			1	3			1	3			
모니터링 실시	1	개발원은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력기관의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.		v			v			· 추후 조달절차에 인권침해 예방 및 인권보호를 반영하고 모니터링할 수 있는 방법 강구(관련부서)	
	2	개발원은 모니터링 결과 협력기관의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.		v			v			· 회계규정 제99조(부정당업자의 자격정지)에 부정행위, 담합, 업무방해, 계약불이행, 서류위·변조 등의 부정당행위 사업자에 대한 제재조치를 명시하고 있고 이에 인권 침해 및 인권보호 관련 내용을 추가하여 규정 개정 가능한지 검토 필요(관련부서)	
소 계				2			2				
보안담당직원 에 의한 인권침해 방지	1	개발원은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	v				v			· 전체 직원 대상 인권교육 실시(1차: 2022.12.01., 2차: 12.07.)	
	2	개발원의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	v				v			· 보안직원 대상 별도 교육 실시	
	3	개발원이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권 보호 준칙의 준수를 요구한다.					v			v	
	4	개발원이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.					v			v	
소 계			2			2	2			2	
합 계			3	5		2	3	5		2	

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호

항목	지표	2021년 평가결과					2022년 답변결과					비고
		예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음	예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음	
지역주민 인권의 존중 · 보호	1					v					v	
	2					v					v	
	3					v					v	
	4					v					v	
	5					v					v	
	6					v					v	
	7					v					v	
소 계						7					7	
지역	1	v					v					· 개발원은 연구윤리규칙에 연구윤리 준수, 타인의 지적재산권 보호 등에 관해 명시하고 있음



											관련 자체 과제를 발굴하여 환경 성과 개선을 위한 연구 노력을 지속
	5	개발원은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.	v				v				· 공공기관 에너지 절약, 신재생에너지 및 기후변화 대응 교육 자료 배포 및 임직원 그룹웨어 게시(2021.10.18.) · 디지털 탄소 다이어트 챌린지 캠페인 동참하여 데이터 저장공간 10% 감축 (2021.12.6.) · 전직원대상 환경권 관련 교육 실시(2021.12.23.)
소 계			2	3			3	2			
환경정보의 공개	1	개발원은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.		v				v			
	2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.					v			v	
	3	환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.					v			v	
소 계				1		2		1		2	
환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	1	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.					v				v
	2	새로운 제품을 개발하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.					v				v
	3	환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.					v				v
	4	환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.					v				v

	5	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임보험에 가입하였다.				v						v	
		소 계				5						5	
비상 계획 수립	1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.		v					v				· 비상계획 수립 필요
	2	개발원은 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	v					v					· 초기화재대응 방법 및 대피 방법, 소화기 사용법(2022.3.22.) · 가습압박소생술 및 제세동기 사용법 교육(2022.5.26., 12.27.(예정))
	3	개발원은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	v						v				· 항만소방서와 연계한 합동소방훈련(2022.3.22.) 실시
	4	개발원은 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역기관에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.		v						v			
	5	개발원과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.								v			v
		소 계	2	2			1	2	2				1
		합 계	4	6			8	5	5				8

▶ 분야 10. 고객인권 보호

항목	지표	2021년 평가결과					2022년 답변결과					비고
		예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음	예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음	
고객 보호를	1	v					v					· 고객현장에 고객에게 도움이 되는 정확하고 전문적인 정보 제공 명시 · 연구사업 수탁 및 위탁에 관한 규칙 제15조(평가)에 연구평가위원회 운영에 관해 명시 · 연구사업 수탁 및 위탁에 관한 규칙 제24조(위탁연구용역의 관리)에



5	고객정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	v					v				
6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	v					v				
소 계		6					6				
합 계		13				1	13				1

## 나. 주요사업 인권영향평가

항목	지표	2021년 평가결과					2022년 답변결과					비고	
		예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음	예	보완 필요	아요	정보 없음	해당 없음		
고객사업	1	콜센터 운영업체 선정기준 및 절차에 관한 사항은 홈페이지 등에 공개되어 있어 참여 희망업체들이 용이하게 입수할 수 있다.	v										· 개발원 홈페이지 입찰공고에 게시 · 공공기관 경영정보공개시스템(Alio) 입찰 공고에 게시
	2	콜센터 운영업체 선정을 위한 평가위원 풀(pool) 운영 및 평가위원 선정은 공정하고 투명하게 이루어지고 있다.	v										· 연구사업 수탁 및 위탁에 관한 규칙 제21조(위탁연구사업자 선정)에 심의위원회(경쟁입찰), 중앙연구심의위원회(수의계약) 운영 명시
	3	콜센터 운영업체 선정은 정해진 절차에 따라 공정하고 투명하게 이루어지고 있다	v										· 연구사업 수탁 및 위탁에 관한 규칙 제21조(위탁연구사업자 선정)에 심의위원회(경쟁입찰), 중앙연구심의위원회(수의계약) 운영 명시 · 위탁연구계획 평가서에 따른 심의를 통해 수행기관 선정
	4	콜센터 운영업체 선정결과에 이의가 있는 업체의 이의사항을 확인하고 적절히 처리하고 있다.	v										· 이의내용 사실관계 확인 후 공식 요청이 있을 시 신청 절차 및 접수 공개
소 계		4					4						
위탁수행기관	1	콜센터 운영업체가 콜센터 운영 과정에서 인권침해가 발생하지 않도록 인권보호 및 존중에 관한 사항을 고지하고 서약서를 징구한다.				v					v		· 위탁 수행기관의 인권침해 예방 및 인권존중에 관한 사항을 고지하고 서약서를 징구하는 내용에 대한 정보가 없음
	2	콜센터 운영업체가 운영과정에서 수집한 사생활 정보 등 개인정보	v								v		· 연구용역 계약조건 제12조(보안유지)에 사업 수행 중 지득한

관 리		보호에 소홀함이 없도록 관리감독하는 절차나 제도가 운영되고 있다.									비밀사항의 누설 금지 명시 · 계약시 징구하는 연구윤리 동의서, 보안각서에 연구윤리 준수 및 보안에 대해 명시 · 상담사의 개인정보는 별도 동의를 받고 수집, 사용 후 즉시 폐기 · CCTV는 출입문만 설치, 해당 내용 안내문 부착, 열람 관련 사내 규정 동일 적용 · 개인정보 보호 교육 및 보안관리 교육 실시
	3	콜센터 운영업체가 운영과정에서 근로자에 대하여 적정보수 지급, 근로시간 준수 등 인권보호를 위한 노력을 기울이고 있는지 점검하는 절차나 제도가 운영되고 있다.		v				v			· 1시간 근무 후 10분 휴식시간 제공 · 점검하는 절차나 제도에 관한 정보 없음 · 2021년 콜센터 운영업체 사업책임자와 근로자 등을 대상으로 실시한 인권실태조사에서 특별한 인권리스크는 없었음
	4	콜센터 운영업체의 콜센터 운영과정에서 인권침해 행위가 발생했을 경우 적절한 조치를 취하는 절차나 제도가 운영되고 있다.		v				v			· 직장 내 괴롭힘 신고 방법 및 고객 응대 근로자 보호 관련 규정 교육 및 준수 · 응답자 문제 발생시 대처 방법 등을 포함하는 응대 매뉴얼 제공 및 교육 · 응답자의 폭언이나 진행이 불가능한 경우 단선조치 매뉴얼 제공 · 클레임 발생 시 강도에 따라 휴식 또는 귀가조치
소 계			2	1		1		2	1		1
정 보 활 용 촉 진	1	센터는 관측정보를 투명하게 공개하고 있으며, 이용자가 접근하기 쉽도록 온·오프라인의 다양한 채널을 통해 정보를 제공하고 있다.		v				v			· 핵심서비스 이행표준에 연구보고서 및 발간물 제공 서비스, 전자도서관 정보 제공 서비스 명시 · 수산업관측센터 홈페이지(www.foc.re.kr) 홈페이지에 수산관측(월간), 관측연구, 관측통계, 품목 정보 등을 게시하여 내외 고객 및 이해관계자가 용이하게 접근할 수 있도록 운영 · 한국해양수산개발원 홈페이지 연구보고서, 정기간행물 등의 메뉴를 통해 관련 자료와 정보 제공
	2	센터는 관측정보의 홍보 및 확산을 위해 각종 정책자문, 회의참석, 세미나, 컨퍼런스 등 다양한 노력을 기울이고 있다.		v				v			· 관련 세미나, 심포지엄, 포럼 등의 다양한 행사를 통해 정보 공유 및 확산 노력을 기울이고 있음 · 핵심서비스 이행표준에 연구보고서 및 발간물 제공 서비스, 전자도서관 정보 제공 서비스 명시
소 계			2					2			
합 계			8	1		1		8	1		1