

Référent harcèlement sexuel — le dispositif légal français de référents contre le harcèlement au travail

Gender Equality · Bonne pratique · France

Score de qualité : 41/100

Niveau de preuve : Modérées

Résumé

Depuis 2019, la loi française oblige les grandes entreprises et chaque CSE à désigner un référent harcèlement sexuel. Aucun décompte national ni évaluation des résultats n'existe, malgré une enquête 2019 où 10 % des femmes déclaraient avoir subi un harcèlement au travail.

Dimensions clés

Dimension	Score
Transferability / replicability	2/3
Impact on gender equality	0/1
Effectiveness	0/1
Efficiency	0/1
Evaluated outcomes	0/1
Sustainability	1/1
Achievement / evidence	0/1
Gender-mainstreaming embedding	1/1
Curator validation	1/1

Évalué par C-NAPSE

Sources de données

[C-NAPSE web research](#) — consulté le 2026-09-02

[Ministère du Travail \(French Ministry of Labour\)](#) — consulté le 2026-09-02

[Loi n° 2018-771 \(Légifrance\)](#) — consulté le 2026-09-02

[Code du travail Art. L1153-5-1](#) — consulté le 2026-09-02

[INRS — Focus juridique référent harcèlement sexuel](#) — consulté le 2026-09-02

[INRS — chiffres DARES](#) — consulté le 2026-09-02

[CSE Matin — bilan de la mise en place des référents](#) — consulté le 2026-09-02

Citer — Evidoria. *Référent harcèlement sexuel — le dispositif légal français de référents contre le harcèlement au travail*. ID persistant : 7487ea5b-ca6a-427b-93c4-65aae68b4bc5.