



**Rapport
de durabilité
2024**

Les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) publient annuellement un rapport de durabilité, conformément à leurs engagements et aux exigences fixées dans le contrat de prestations 2024-2027 qui les lie à l'Etat de Genève.

Afin de construire le périmètre de ce rapport de durabilité, les HUG se sont référés aux lignes directrices et normes du *Global Reporting Initiative* (GRI) ainsi qu'au référentiel de reporting sur le développement durable établi par le Etat de Genève pour les institutions publiques autonomes.

Les données figurant dans ce rapport concernent l'année 2024, sauf indication contraire. Le rapport d'avancement du plan d'actions de durabilité 2025, l'index de durabilité et les tableaux d'indicateurs figurent en annexes.

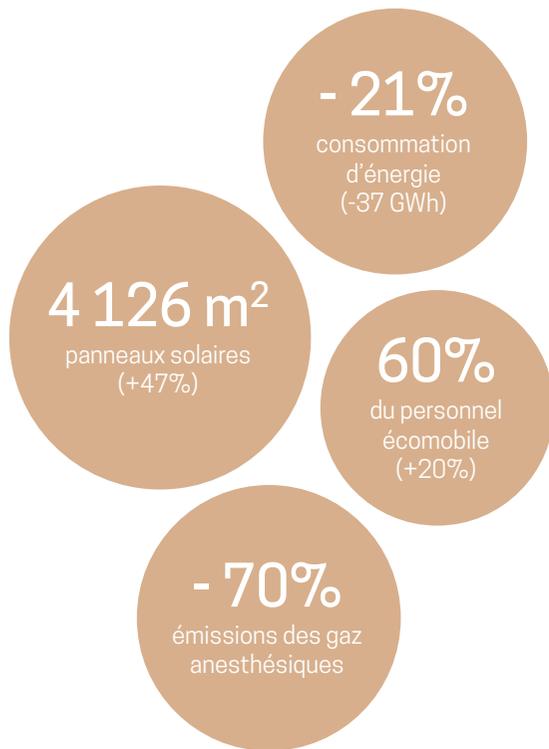
Contact, questions et suggestions d'amélioration : durabilite@hug.ch

Pour en savoir plus : www.hug.ch/durabilite

Chiffres-clés

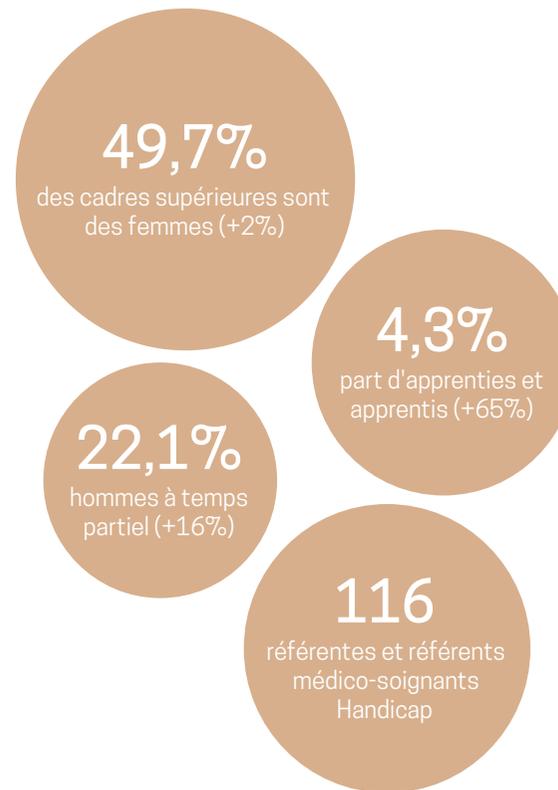
Progression 2021-2024

Climat et santé

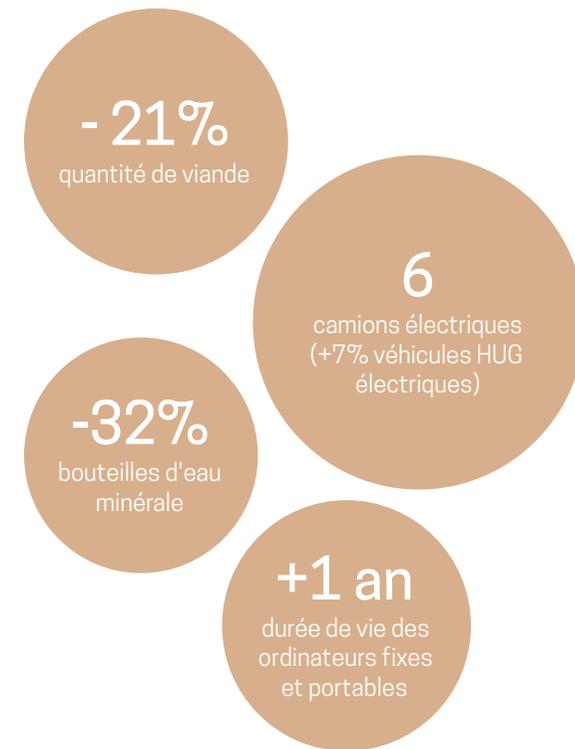


Suppression du desflurane et réduction de l'usage du protoxyde d'azote, deux gaz anesthésiques à fort impact climatique

Diversité, égalité et inclusion



Consommation et production durables



Sauf mention contraire, les progrès 2024 sont évalués par rapport à 2021, année de référence du plan d'actions durabilité 2025.

Introduction

En tant que premier prestataire de soins et plus grand employeur du canton de Genève, les HUG sont investis d'une importante responsabilité sociale et environnementale. Conscient de son impact en la matière, l'hôpital a intégré la durabilité depuis une vingtaine d'années dans ses programmes institutionnels. En 2022, les HUG ont franchi un pas supplémentaire et adopté une stratégie de durabilité 2030 et un plan d'actions pour 2025.



À fin 2024, la plupart des actions programmées sont en cours de réalisation et une vingtaine d'entre elles sont achevées. Parmi les exemples de réalisations de 2024, on compte le lancement d'un label interne « éco-unité » de soins auquel une dizaine d'unités ont déjà postulé, l'obtention de la certification *Bourgeon BioSuisse*[®] - une première pour un hôpital suisse -, la promotion de l'inclusion et la lutte contre les discriminations et le harcèlement, l'élaboration et la diffusion d'un nouveau cadre de référence du leadership aux HUG, la poursuite de la baisse des consommations d'énergie, le lancement d'une nouvelle offre de réduction du gaspillage alimentaire pour le personnel ainsi que la mise en exploitation de six camions électriques.

L'Etat de Genève a intégré des objectifs du développement durable dans le contrat de prestations 2024-2027 des HUG. Ces objectifs sont déclinés en une trentaine de cibles à atteindre à l'horizon 2027. En 2024, 17 d'entre elles ont déjà été atteintes. En 2025, les efforts se poursuivront pour maintenir et améliorer ce niveau élevé de résultats.

Les projets en cours, les progrès et les réalisations témoignent de l'engagement concret de l'hôpital. Les HUG sont néanmoins conscients que ces avancées réjouissantes ne constituent qu'un jalon dans leur progression vers des infrastructures et des soins plus durables.

Gouvernance et stratégie

La stratégie de durabilité des HUG, lancée en 2022, vise à réduire l'impact environnemental et à promouvoir l'inclusion et la consommation durable. En 2024, plusieurs objectifs ont été atteints, comme une mobilité durable renforcée, une végétalisation accrue, une meilleure prise en charge des personnes en situation de handicap et l'engagement de l'hôpital dans la transformation responsable du numérique. Cette année a aussi été marquée par des efforts soutenus pour promouvoir l'inclusion, lutter contre les discriminations et diffuser un nouveau cadre de référence du leadership. Un fonds durabilité a également été créé.

Stratégie de durabilité et plan d'actions

La stratégie de durabilité 2030, adoptée en 2022, s'articule autour de trois axes stratégiques : « Climat et santé », « Égalité, diversité et inclusion » et « Consommation et production durables ». Elle se concrétise dans un plan d'actions de près de 80 mesures à mettre en œuvre d'ici fin 2025.

Certains objectifs fixés pour 2025 ont déjà été atteints avec succès, à l'instar de l'augmentation de 10% de la végétalisation sur le site de Cluse-Roseraie, du renforcement de la mobilité durable pour les déplacements domicile-travail, de l'amélioration de la prise en charge des personnes en situation de handicap, ainsi que de l'engagement des HUG dans la transformation responsable du numérique.

En 2024, plusieurs domaines ont bénéficié d'un engagement soutenu. Il s'agit en particulier de la promotion de l'inclusion et la lutte contre les discriminations et le harcèlement, ainsi que l'élaboration et la diffusion d'un nouveau cadre de

référence du leadership au sein des HUG. Certaines actions ont progressé à un rythme moins rapide qu'escompté, en raison de contraintes budgétaires ou organisationnelles, telles que l'intégration de critères sociaux et environnementaux dans les processus d'achat, la réduction des déchets organiques ou encore le déploiement de l'auto-production d'électricité. Les efforts se poursuivront tout au long de 2025. Un bilan sera établi au terme de cette année. Il permettra d'alimenter le plan d'actions pour la période 2026-2030. Le suivi d'avancement du plan d'actions 2025 est détaillé à l'annexe 1.

Création d'un Fonds durabilité

Fonds durabilité : un levier pour accélérer la transition vers un hôpital plus durable

Les HUG ont créé un fonds de durabilité afin de soutenir les initiatives contribuant à la réalisation des objectifs de leur stratégie de durabilité institutionnelle. Ce fonds vise notamment à financer des actions destinées à réduire les impacts environnementaux et climatiques des HUG.

Cibles de durabilité : un cadre commun pour les institutions publiques genevoises

L'Etat de Genève a défini un référentiel de durabilité pour les institutions publiques genevoises et a fixé, dans le contrat de prestations 2024-2027 des HUG, des objectifs dans les domaines des ressources humaines, de l'environnement, de la mobilité, du numérique, des achats et de l'alimentation. Ces cibles cantonales ont été ajoutées aux indicateurs de durabilité (cf. annexe 3).



Exemplarité Energie et Climat (EEC) : tous les hôpitaux universitaires engagés

L'hôpital universitaire de Zurich (USZ) a rejoint les hôpitaux de Bâle, Berne Lausanne et Genève dans l'initiative EEC. Les cinq hôpitaux se sont collectivement engagés d'ici 2030 à augmenter leur efficacité énergétique de 17%, à se chauffer avec 46% d'énergie renouvelable et à produire plus de 7,8 GWh/an d'électricité photovoltaïque. L'initiative comprend aussi des mesures dans les domaines de la construction durable, de la mobilité et de l'efficacité énergétique des centres de calcul.

Commission de responsabilité sociale et environnementale : un nouveau patient-partenaire

La commission de responsabilité sociale et environnementale pilote la mise en œuvre de la stratégie de durabilité. Depuis sa création en 2021, elle compte un patient-partenaire parmi ses membres permanents. Au terme de trois ans de mandat, le premier patient-partenaire a quitté sa fonction et le recrutement d'un nouveau patient a été mené en étroite collaboration avec le programme Patients-partenaires + 3P. Plusieurs membres du programme ont manifesté leur intérêt à s'engager activement aux côtés des HUG. Un nouveau patient a été sélectionné et prendra ses fonctions en 2025.

Engagement des parties prenantes : l'intelligence collective au service de la durabilité

Des démarches collaboratives ont été menées pour mobiliser les parties prenantes internes et externes autour des enjeux de durabilité.

En mai, un atelier avec les cadres de la pharmacie centrale a permis d'identifier des actions concrètes à mettre en œuvre dans les domaines de la logistique, de la production et de la pharmacie clinique. Chaque équipe s'est engagée à adopter trois mesures issues de l'atelier, confirmant ainsi son désir d'intégrer la responsabilité sociale et environnementale dans ses pratiques.

En novembre, un atelier réunissant vingt patientes et patients-partenaires bénévoles a généré plus de 220 suggestions. La végétalisation des espaces extérieurs et intérieurs et les enjeux de diversité, d'égalité et d'inclusion et de lutte contre les discriminations lors de la prise en soins sont des thèmes qui retiennent tout particulièrement leur attention. L'alimentation durable a également émergé comme sujet d'intérêt prioritaire. Les propositions recueillies alimenteront les travaux de préparation du plan d'actions de durabilité 2026-2030 et seront portés à la commission RSE par le nouveau patient-partenaire.

Reconnaissance : certification et prix en 2024

Les HUG sont le premier hôpital de Suisse à avoir obtenu la certification Bourgeon BIO Suisse® (cf. chapitre *Climat et santé*).

Le restaurant de l'Hôpital de Loëx s'est illustré en remportant le Prix de la consommation locale décerné par Genève Région - Terre Avenir (GRTA) pour sa remarquable utilisation de produits genevois.

Climat et santé

Les HUG poursuivent leurs efforts pour réduire leur impact environnemental, maîtriser leurs consommations énergétiques et promouvoir la transition écologique dans les soins. Cette année, des actions d'optimisation énergétique, l'installation de panneaux solaires, l'électrification de la logistique ainsi que la poursuite des initiatives de mobilité durable ont été réalisés. L'hôpital a également obtenu la certification Bourgeon BIO Suisse* et lancé un label interne « éco-unité » de soins, accompagné de plusieurs projets pilotes en médecine écoresponsable.



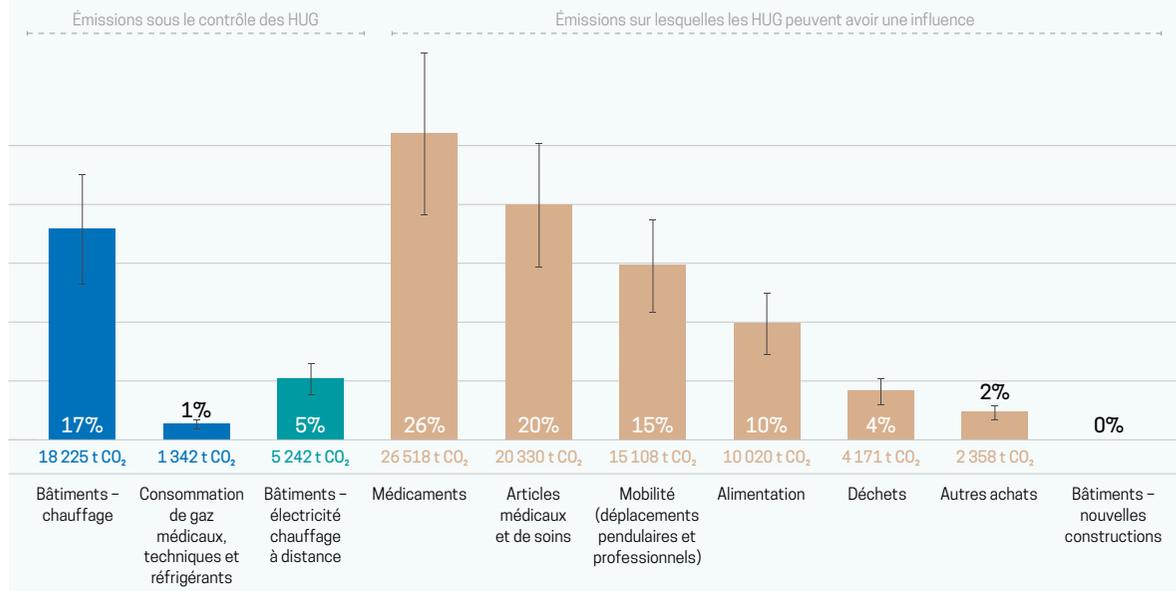
Bilan carbone 2024 : baisse des émissions

Les HUG comptabilisent annuellement leurs émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (GES) en se basant sur le *Greenhouse Gas Protocol (Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard)*. En 2024, le périmètre d'inventaire des sources d'émissions a été complété. La méthodologie de comptabilisation des distances parcourues par le personnel et pour la logistique a été révisée pour tenir compte notamment de trajets effectués en camion électrique. L'impact climatique de deux fluides frigorigènes utilisés pour la réfrigération et la climatisation a été ajouté.



Émissions totales de CO₂ des HUG en 2024

103 314 t CO₂



Scope 1
émissions directes

Scope 2
émissions indirectes

Scope 3
émissions indirectes

Bilan carbone 2024

Les émissions totales des HUG atteignent plus de 103 314 tonnes de CO₂, soit environ 9 tonnes de CO₂ par équivalent plein-temps (EPT).

Les achats représentent la part la plus importante des émissions de l'hôpital (60%). Ils se répartissent entre les médicaments (26%), les articles médicaux et de soins (20%), l'alimentation (10%) et les autres achats (4%). L'exploitation des bâtiments (chauffage, gaz techniques et électricité) représente 23% des émissions. Les déplacements pendulaires et professionnels sont, quant à eux, responsables de 15% des émissions. Globalement les émissions totales de CO₂ des HUG ont été réduites en 2024 (-5% par rapport à 2023). Cela s'explique principalement parce qu'aucun nouveau bâtiment

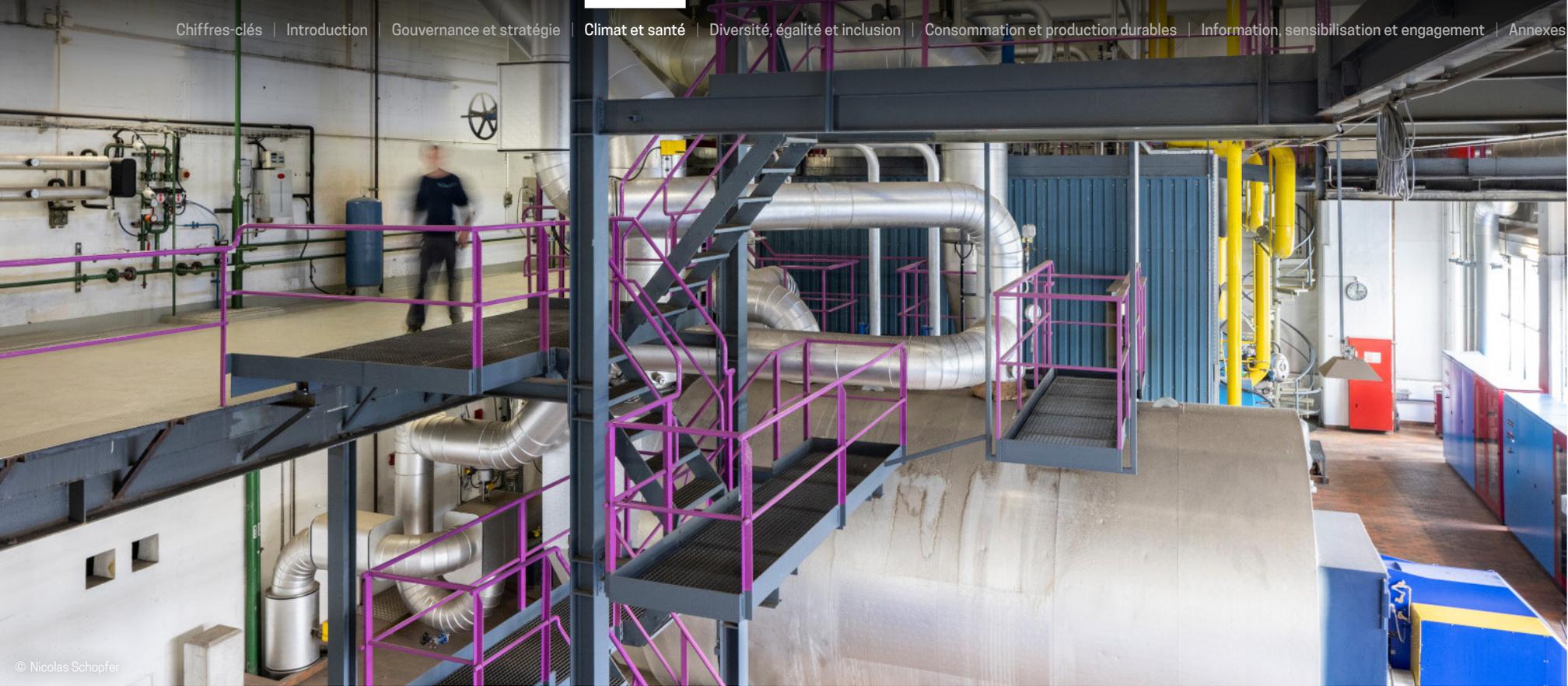
n'a été mis en exploitation cette année. En 2024, les émissions sous le contrôle des HUG (scope 1) ont augmenté de 4% par rapport à 2023 pour atteindre 19 567 tonnes de CO₂. Cette augmentation est notamment liée à une consommation plus importante de mazout, source d'énergie fossile à fort impact climatique (cf. annexe 3 - indicateurs de durabilité, section Émissions de gaz à effet de serre). La réduction de la consommation d'électricité et de chauffage à distance se traduit par une baisse de 6% des émissions indirectes du scope 2 par rapport à 2023 (cf. annexe 3 - indicateurs de durabilité, section Émissions de gaz à effet de serre). Les émissions dues aux médicaments sont en hausse de 7% par rapport à 2023 en raison d'un montant d'achats

supérieur à l'année précédente. Enfin, alors que les émissions liées aux déplacements domicile-travail sont en légère baisse (-3% par rapport à 2023), les émissions des déplacements professionnels ont augmenté en raison de l'augmentation des trajets en avion (+12% par rapport à 2023).



Émissions GES 2024 des HUG : CO₂ / CH₄ / N₂O / HFCs / PFCs / SF₆





Économies d'énergie : une tendance qui se poursuit

Les HUG ont enregistré cette année encore une diminution de leurs consommations d'énergie tant pour le chauffage que pour l'électricité. La consommation totale d'énergie est passée de 142 à 139 GWh (-2%). Après correction climatique, les HUG ont réduit de 5,5% leur consommation de chauffage par rapport à 2023 et de 2% leur consommation d'électricité. Ces bons résultats sont le fruit de mesures d'optimisation réalisées en particulier sur les chaufferies des sites de Cluse-Roseraie et Belle-Idée. La rénovation de la Maternité (étape IV) et de l'Hôpital Beau-Séjour sont en cours. Les toitures adjacentes à l'hélistation ont été isolées et les campagnes de sensibilisation ont été reconduites (cf. chapitre Information, sensibilisation et engagement).

Energies renouvelables : premières études pour le chauffage et nouveaux panneaux solaires

Plusieurs études en vue du remplacement des chaufferies des HUG par des installations aux énergies renouvelables ont été réalisées en 2024. Des tests de pompage sur la nappe phréatique ont été effectués à Loëx. Les études préalables pour l'arrivée des réseaux thermiques dans le secteur de Cluse-Roseraie ont débuté et le potentiel d'utilisation de la biomasse pour la chaufferie à Bellerive a été évalué.

La surface de panneaux solaires atteint 4 126 m² (+13% par rapport à 2023), soit 478 m² supplémentaires installés sur les toitures adjacentes à la nouvelle hélistation. La production d'électricité solaire des HUG atteint 526, l'équivalent de la

consommation d'électricité de 176 ménages genevois. Plusieurs toitures seront encore équipées en 2025. Entre 2021 et 2024, des progrès significatifs ont été réalisés et la surface de panneaux a presque doublé. Cependant, l'abandon d'un important projet de carport solaire sur le site Trois-Chêne et un retard dans le déploiement d'autres installations, ne permettront pas d'atteindre l'objectif de 7 000 m², prévu dans le plan d'actions durabilité 2025.

Espaces verts favorables à la santé et à la biodiversité : certification bio réussie

Après deux ans de transition vers le jardinage biologique sur tous les sites hospitaliers, les HUG sont le premier hôpital suisse à obtenir la certification Bourgeon BIO Suisse®. Cette certification, initiée par les jardiniers et jardinières des HUG, garantit une gestion écologique des espaces verts, favorisant la biodiversité et les pratiques régénératives telles que la suppression des produits phytosanitaires pour l'entretien des espaces verts, l'éco-pâturage (sur les sites de Joli-Mont et Loëx), la préservation des orchidées sauvages et la lutte contre les plantes invasives. Par ailleurs, des études sont en cours pour accroître la végétalisation et renforcer l'arborisation sur le site de Cluse-Roseraie, en particulier aux abords du bâtiment Gustave Julliard.

Mobilité durable : les actions se poursuivent

Les HUG poursuivent leurs efforts d'encouragement à la mobilité durable et la mise en œuvre de leur plan de mobilité. En 2024, de nouvelles places et une station d'entretien et de gonflage pour les vélos ont été installées, portant à 1 505 le nombre de places de stationnement réparties sur les différents sites. Une offre découverte pour le VéloPartage a aussi été proposée au personnel et la participation au challenge *Bike to Work* a été reconduite (cf. chapitre *Information, sensibilisation et engagement*). Le nombre d'abonnements de transports publics est en hausse (+6% par rapport à 2023) et les efforts pour favoriser le report modal se poursuivront en 2025 avec l'adoption d'un nouveau plan de mobilité pour la période 2025-2030.



Certification Bourgeon BioSuisse® :
1^{er}
 hôpital suisse

© Nicolas Schopfer

Logistique électrifiée : moins de pollution, moins de bruit

Dans un objectif de réduction de la pollution, des émissions de gaz à effet de serre et du bruit, les HUG ont acquis six camions électriques (quatre camions de 7,5 tonnes et deux camions de 16 tonnes). L'acquisition des quatre premiers camions et l'installation d'un terminal de recharge sur le site de Belle-Idée ont bénéficié d'un soutien financier de la Fondation privée des HUG. Ces nouveaux véhicules représentent 50% de la flotte des utilitaires de l'hôpital. L'électrification de la flotte logistique se poursuivra durant les cinq années à venir au fur et à mesure de la fin de vie des camions thermiques. Grâce à cette initiative et à l'élargissement de la flotte électrique, la proportion de véhicules électriques dans le parc des HUG atteint 58% en 2024.

Transition écologique dans les soins : lancement de la labellisation éco-unité de soins

La démarche de transition écologique dans les soins (TES) s'est concrétisée en 2024 avec le lancement d'un label éco-unité de soins spécifique aux HUG. Ce label, inspiré d'une initiative française du centre hospitalier universitaire de Bordeaux, vise à encourager et accompagner le changement de culture du personnel médico-soignant vers des pratiques de soins plus éco-responsables. Il repose sur un catalogue d'une quarantaine de fiches techniques proposant des actions variées pour réduire l'impact environnemental des pratiques médico-soignantes. Le label éco-unités de soins a été primé lors de la 25^e Journée Qualité des HUG. Fin 2024, dix unités de soins, tant ambulatoires que stationnaires, étaient engagées dans la démarche de labellisation.

Projet *Choosing greenly* : des initiatives inspirantes

Le projet *Choosing greenly*, qui s'est achevé fin 2024, a permis de déployer plusieurs initiatives pilotes en matière de médecine écoresponsable, grâce au soutien de la Fondation privée des HUG.

Des modules de formation continue ont été conçus et testés et serviront de base à la création d'une formation en ligne qui sera diffusée en 2025. Parallèlement, trois projets pilotes ont été menés au sein des services d'anesthésiologie, de néphrologie et aux urgences ambulatoires.

Le premier a consolidé les pratiques écoresponsables et la réduction de l'usage des gaz anesthésiques à fort impact climatique déjà initiée au sein du service d'anesthésiologie. Il a également évalué les gains environnementaux de l'optimisation de certains médicaments intraveineux lors de poses de prothèse de hanche, démontrant un potentiel d'économie intéressant.

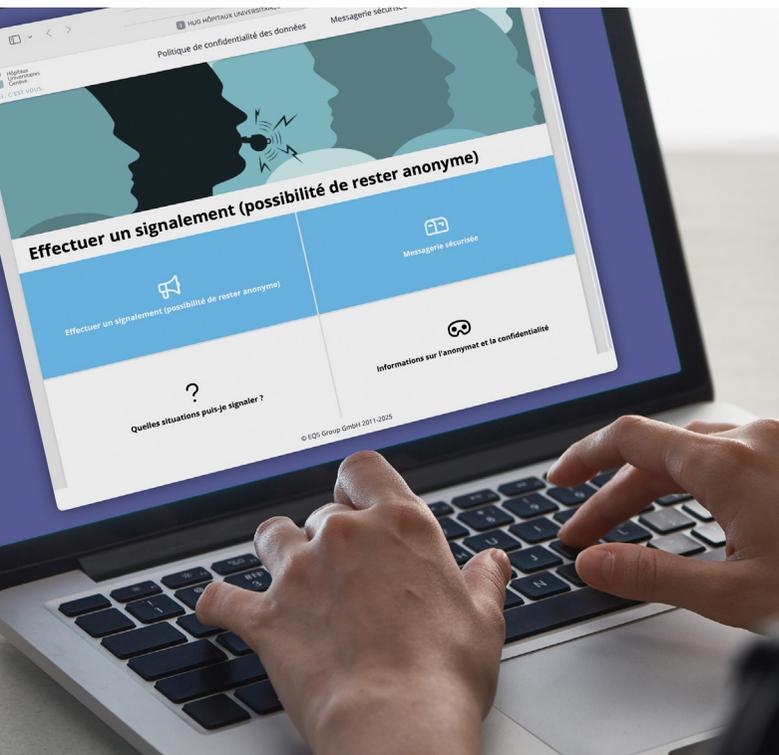
Le second a permis la réalisation du premier bilan carbone d'une unité de soins, chiffrant l'empreinte carbone de l'unité de dialyse à 346 t CO₂ par an. Il a exploré différentes pistes de réduction et a aussi évalué l'empreinte carbone des différentes techniques de dialyse en fonction de l'autonomie de la patiente ou du patient.

Les urgences ambulatoires ont examiné l'impact environnemental de l'itinéraire clinique du traumatisme du genou. L'équipe a ciblé la diminution des radiographies réalisées en routine, sans valeur ajoutée pour la qualité de la prise en charge du patient ou la patiente. Cette démarche a permis de réduire le taux de radiographies inutiles de 26% à 4% ; soit une diminution de 90%, sans péjoration de la qualité ou de la sécurité des soins.



Diversité, égalité et inclusion

L'égalité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales aux HUG, guidant autant les initiatives en faveur du personnel que celles destinées aux patientes et patients. En 2024, des actions ont été menées pour renforcer l'inclusion de toutes et tous et promouvoir l'instauration d'une culture institutionnelle toujours plus exemplaire. Un accent particulier a été mis sur le renforcement des dispositifs de protection de la personnalité et de lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel.



Lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences : un engagement pour l'intégrité réaffirmé

Les HUG ont réaffirmé leur ferme opposition à toute forme de sexisme, de violence, de harcèlement ou de discrimination. L'institution a rappelé son engagement à ce que chaque personne soit reconnue, valorisée et soutenue, qu'il s'agisse des membres du personnel, de la patientèle ou de partenaires.

Les dispositifs et les ressources existants ont été renforcés, complétés et leur accès facilité dans le but d'encourager toute victime ou témoin de comportements inappropriés à dénoncer les abus afin qu'ils puissent faire l'objet d'une investigation et sanctionnés le cas échéant.

Depuis juin 2024, une plateforme digitale de signalement est à la disposition du personnel. Cette plateforme externe, sécurisée, accessible 24h/24 et 7 jours sur 7, garantit la confidentialité des informations qui y sont déposées. Elle permet à toute personne de signaler rapidement et facilement toute irrégularité constatée dans l'exercice de ses fonctions avec la possibilité de soumettre une alerte de manière anonyme. Cet outil vient compléter le soutien disponible auprès des deux conseillères spécialisées du Groupe de protection de la personnalité (GPP) en place aux HUG depuis 2010. Une revue des processus de signalement et de lancement d'alerte avec l'aide d'une société externe a aussi été menée.

La formation a été renforcée. En complément des ressources existantes, dont un e-learning obligatoire, une nouvelle formation managériale sur la prévention et la gestion des situations liées à la protection de la personnalité a été créée et suivie par 90 cadres. Elle s'ajoute à la sensibilisation déjà existante pour les

cadres nouvellement engagés ou promus. Les HUG ont également lancé, en partenariat avec Amnesty International et l'Association des étudiants et étudiantes de médecine de Genève (AEMGE), des ateliers de mise en situation, intitulés « Ne détournez pas le regard ». Initialement destiné à combattre le harcèlement dans l'espace public, l'atelier a été adapté à la réalité de terrain des équipes médico-soignantes des HUG. Ces ateliers, reconduits en 2025, ont pour objectif de former les participants et participantes à réagir efficacement en cas de harcèlement ou de discrimination en situation de soin. Suite à leur participation, les 55 professionnels et professionnelles ont reçu des outils permettant par la suite de relayer les stratégies apprises auprès de leurs collègues au sein de leurs unités.

À l'occasion de la Journée internationale contre les violences sexistes et sexuelles, la campagne interne et externe de communication « Stop aux violences à l'hôpital », lancée au printemps 2024, a été déclinée pour rappeler que toute forme de sexisme, de violence, de harcèlement ou de discrimination est inacceptable à l'hôpital, où de tels comportements fragilisent les équipes et la qualité des soins. Cette campagne a été déclinée sous différents formats au sein de l'hôpital ainsi que relayée sur les réseaux sociaux. D'autres événements ponctuels ont eu lieu au cours de l'année. (cf. chapitre *Information, sensibilisation et engagement*).

L'accès aux ressources et informations relatives à la sécurité et à l'intégrité du personnel des HUG a par ailleurs été facilité et centralisé. Un espace dédié a été créé sur l'intranet des HUG. Il regroupe, à l'attention du personnel, les contacts et informations relatifs aux dispositifs internes et externes destinés à trouver un soutien adapté.

Entre 2023 et 2024, quinze situations ont été identifiées. Parmi les cas avérés, sept personnes ont été licenciées pour des faits de harcèlement sexuel, et quatre ont reçu un blâme.

Accès équitable à la santé : engagement renforcé

Les HUG ont renforcé leur engagement pour un accès équitable à la santé. Toujours plus à l'écoute des besoins spécifiques de la patientèle, ils intègrent la possibilité, pour celles et ceux qui le souhaitent, d'utiliser un prénom, nom et genre d'usage de leur choix qui sera inscrit dans les dossiers informatiques de suivi administratif et médical. Portée conjointement par le groupe HUG *Alliés des diversités*, la Direction des systèmes d'information et la Direction des finances, cette avancée pour la patientèle permet un alignement avec les exigences de la législation genevoise sur l'égalité et la lutte contre les discriminations.

L'accès équitable aux soins pour les groupes vulnérables est une priorité pour les HUG quelle que soit la nature des prestations et des besoins, notamment ceux liés à un handicap. En automne 2024, un colloque sur la transition dans les soins lors du passage des soins pédiatriques aux soins adultes, y compris en situation de handicap a réuni environ 160 personnes.

À l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, l'équipe du Programme handicap des HUG a animé le hall principal avec des stands d'information et des ateliers interactifs. Le public a pu découvrir les réalités des personnes en situation de handicap à travers des simulations, l'utilisation de fauteuils roulants, des jeux en langue des signes ou encore des exercices pratiques. Cette

journée, réalisée en collaboration avec des équipes interdisciplinaires des HUG ainsi que de nombreuses associations partenaires, visait à mieux appréhender les défis rencontrés par les personnes en situation de handicap physique, psychique, mental et sensoriel, tout en mettant en avant leur capacité d'adaptation.

Évolution vers une culture inclusive : nouveau référentiel leadership

Fruit de la mise en œuvre de la stratégie des ressources humaines 2023-2028, un nouveau cadre de référence du leadership aux HUG a été établi. Ce nouveau référentiel, basé sur des modèles de leadership scientifiquement validés, intègre les contributions de nombreuses parties prenantes comme les cadres, le personnel, la Communauté des jeunes des HUG ou les partenaires sociaux. Il pose les fondations d'une culture managériale basée sur un leadership participatif, adaptatif et responsable. Sur le plan collectif, il favorise la cohésion de l'équipe en promouvant un climat de travail fondé sur l'intégrité, l'humanité, le respect, l'inclusion et la confiance.

Le référentiel leadership est progressivement mis en application dans les différents processus des ressources humaines tels que la formation, le recrutement et l'évaluation des responsables d'équipe de toutes les filières professionnelles. Une dizaine d'ateliers ont déjà permis à plus de 170 responsables d'équipes de s'approprier ce nouveau référentiel. Ces ateliers seront poursuivis en 2025 et complètent les différentes formations managériales existantes.

Si les HUG comptent 68,4% de femmes au sein de leur personnel, ces dernières sont encore sous-représentées dans des fonctions à haute responsabilité. Conscients de cet enjeu, les HUG

ont pour objectif d'augmenter la part des femmes occupant des fonctions de médecins adjointes, cheffes de service et cheffes de département et d'atteindre 50% de femmes cadres supérieures¹ d'ici 2027. En 2024, l'institution comptait 49,7% de femmes à des postes de cadres supérieures.

Il convient de souligner la nomination de femmes à différents postes et rôles clés de l'institution, tels que la présidence du Collège des cheffes et chefs de service médicaux, la direction du Département de médecine, la présidence du Comité d'éthique ou la Direction médicale et qualité des HUG. Cette dernière nomination est particulièrement significative, la Pre Klara Pósfay Barbe devenant la première femme médecin à prendre la tête de la direction médicale d'un hôpital universitaire en Suisse.

Autre signal fort, la part de femmes siégeant au Comité de direction des HUG, est passé de 25% en 2023 à 33% fin 2024.



1. Les classes de fonction 23 et supérieures correspondent aux postes de cadres supérieurs dans le référentiel des fonctions des HUG et de l'Etat de Genève.

Consommation et production durables

Les HUG poursuivent leur engagement pour une consommation plus durable : réemploi des équipements médicaux et mobiliers, approvisionnement local, lutte contre le gaspillage alimentaire et optimisation du tri des déchets. Autant d'initiatives qui renforcent l'économie circulaire et la préservation des ressources.

Alimentation durable : solidarité et approvisionnement local

Le Service restauration produit les repas pour les patients et les patientes, pour le personnel ainsi que pour divers partenaires publics genevois dont l'institution de maintien à domicile (IMAD), l'office cantonal de la détention et des écoles. Cette solidarité locale s'est manifestée plus particulièrement en 2024 avec l'accueil des élèves de l'école Micheli-du-Crest, qui, durant la rénovation de leur cantine, ont été reçus dans les restaurants des HUG, offrant aux enfants un cadre sécurisé et convivial. Ce partenariat sera reconduit avec une autre école du quartier qui effectuera à son tour des travaux en 2025.

Depuis plus de douze ans, les HUG privilégient les approvisionnements locaux et de saison, en particulier avec des produits labellisés Genève Région – Terre Avenir (GRTA). En 2024, 100% des légumes frais provenaient de Suisse, dont 40% cultivés à Genève, représentant 142 tonnes. Des produits comme la farine, le lait et les yaourts sont également achetés localement. Les HUG veillent à ce que les denrées produites pour ou par leurs partenaires respectent ces engagements, comme l'illustre la livraison de 100% du pain tranché et des portions de soupe à l'IMAD, tous certifiés GRTA. L'hôpital soutient aussi les circuits courts et solidaires renforçant ainsi son rôle d'acteur engagé sur le territoire. L'atelier de boulangerie de l'établissement fermé de La Brenaz a fourni aux HUG 35 000 pains labellisés GRTA, représentant 80% des besoins des restaurants du personnel des sites de Belle-Idée, Trois-Chêne et Bellerive.

Préserver les ressources : mieux consommer, réduire les déchets et mieux trier

Le projet « éco-bouteilles », lancé en 2023 et soutenu par la Fondation privée des HUG et la Loterie Romande, vise à remplacer l'eau minérale servie aux patientes et aux patients hospitalisés par des bouteilles réutilisables. À fin 2024, 52 unités de soins étaient équipées de fontaines à eau et la réduction de l'utilisation d'eau minérale en bouteilles a atteint 26% par rapport à 2022 (début du projet, qui s'achèvera en 2025).

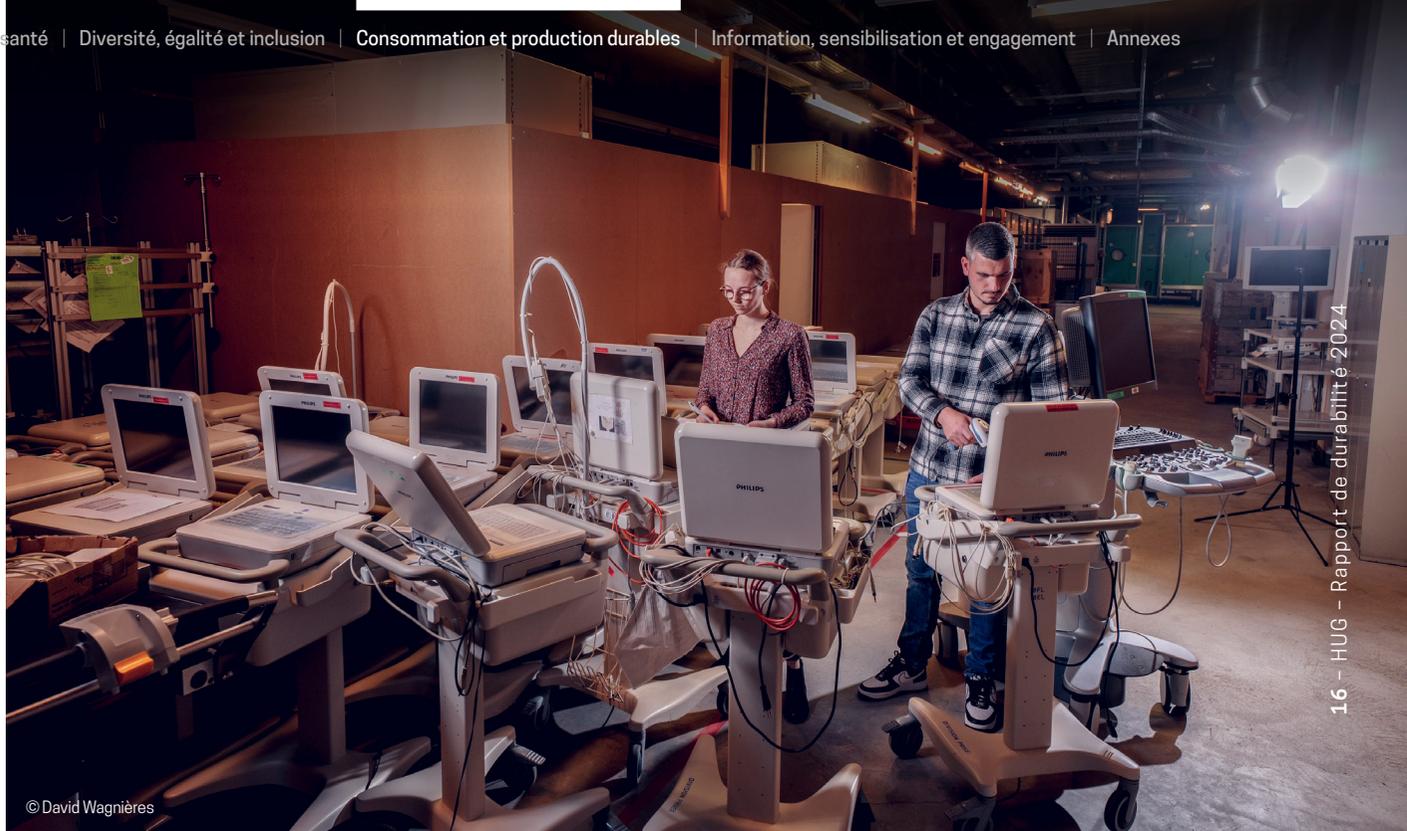
De nouvelles tenues pour le personnel médico-soignant, plus confortables et plus légères, en particulier en période de grosse chaleur, ont remplacé les actuels habits professionnels. Les nouveaux vêtements sont composés pour moitié de tencel®, fibre produite à partir de pulpe de bois, issu de forêts gérées de manière durable. La production de ce tissu requiert beaucoup moins d'eau que le coton utilisé précédemment.

Depuis le printemps, deux initiatives « anti-gaspi » sont proposées au personnel : des paniers-surprises à prix réduit et un rabais spécial sur les repas du soir en fin de service. Ces actions ont permis de valoriser plus de 4 500 repas et une soixantaine de paniers. Elles s'ajoutent aux dispositifs déjà existants, tels que la vente via l'application *Too Good To Go* et les dons réguliers à des associations comme *Partage et La Farce*. Grâce à ces mesures, les déchets alimentaires ont diminué de 3% entre 2023 et 2024. Cette baisse reste cependant très en deçà de l'objectif de réduction de 30% visé pour 2025.

Par ailleurs, une formation innovante sur le tri des déchets et la sécurité des déchets médicaux a été lancée en 2024. Cette initiative a permis de former plus de 715 personnes et a remporté la distinction du public lors de la 25^e Journée Qualité des HUG.



1 800
équipements et appareils médicaux ayant trouvé une seconde vie



© David Wagnières

Equipements et mobilier: optimiser et donner une seconde vie

Réutiliser, réparer, donner, revendre ou acheter des équipements en seconde vie sont autant d’actions qui contribuent à l’économie circulaire et solidaire. Les HUG ont poursuivi leur engagement à travers divers dons et initiatives de réemploi. En 2024, plus de 1 800 équipements et appareils médicaux ont ainsi trouvé une seconde utilité. 266 lits ont été donnés en Ukraine, au Portugal, au Sénégal et en Guinée. Près de 1 000 articles et dispositifs médicaux, dont des appareils d’examen, ont été donné au Népal, en Angola, au Bénin et au Portugal ou dans le cadre du partenariat liant les HUG avec l’ONG *Humatem*, spécialisée dans le réemploi éthique et traçable d’équipements biomédicaux.

Les HUG ont également favorisé la réutilisation des équipements en interne et dans la région proche. Plus de 35 appareils ont été donnés à des hôpitaux, écoles de soins et centres de recherche en Suisse. 80 équipements ont été valorisés via des entreprises spécialisées dans la réparation-revente de matériel médical et une trentaine d’appareils ont été remis en circulation au sein des HUG. Un travail est en cours pour harmoniser les choix et limiter le nombre d’équipements au sein des HUG. Enfin, les HUG ont contribué activement à l’économie circulaire genevoise via la plateforme *Re-resources*: 11,3 tonnes de matériel (médical, entretien, etc.) ont été mises à disposition et 3,5 tonnes d’équipements de seconde main (mobilier, cuisine, etc.) ont été acquises pour un nouvel usage au sein de l’hôpital.

Numérique responsable: économiser l’énergie des centres de calcul et préserver les ressources

Un important travail d’amélioration des outils de suivi dynamique a été réalisé pour optimiser l’efficacité énergétique des centres de calculs internes. L’équipe en charge du numérique responsable a aussi apporté son soutien à diverses initiatives durables des services ou unités. Dans le cadre du projet *Choosing greenly* (cf. chapitre Climat et santé) un processus informatisé permet par exemple d’éviter les impressions automatiques des feuilles de tri, des étiquettes-patients et des résultats de laboratoire aux urgences ambulatoires. Des travaux ont été entamés pour améliorer l’accessibilité numérique aux applications hospitalières. Par ailleurs, 13 tonnes de matériel informatique, soit 60% de plus qu’en 2023, ont été données à une entreprise sociale pour reconditionnement.

Information, sensibilisation et engagement

Tout au long de 2024, les HUG ont poursuivi leurs actions d'information, de sensibilisation et d'engagement, déployant une culture où l'égalité, la lutte contre les discriminations et la durabilité constituent des principes mis en œuvre concrètement au quotidien pour le bien-être de tous et toutes.

Prévention du harcèlement et des discriminations : promotion active de l'inclusion

De nombreuses actions de formation et de sensibilisation sur le thème de la prévention active du harcèlement et des discriminations ont été menées en 2024. La campagne « Stop aux violences à l'hôpital » a en particulier été déclinée pour rappeler que toute forme de sexisme, de violence, de harcèlement ou de discrimination est inacceptable à l'hôpital et fragilise les équipes et les soins. (cf. chapitre *Diversité, égalité et inclusion*).

Une quinzaine d'ateliers et événements à l'attention du personnel et du grand public ont rythmé l'année 2024. Un Café de l'égalité a été organisé à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, en mars. Lors de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie,

le groupe *Alliés des diversités* des HUG s'est mobilisé au sein de l'hôpital, tenant un stand d'information et d'échange avec le personnel, les patients et patientes. Cette présence a offert l'opportunité d'aborder des enjeux essentiels tels que l'accessibilité aux soins, la qualité de la prise en charge des personnes LGBTIQ+ et les moyens de renforcer un environnement hospitalier inclusif et respectueux pour toutes et tous. Une demi-journée de formation aux HUG sur les enjeux de la diversité de genre et sexuelle, réunissant les professions médico-soignantes, s'est tenue le lendemain. Une table ronde sur la discrimination dans les soins a eu lieu dans le cadre de la semaine d'action contre le racisme. À l'occasion de la Journée mondiale de l'audition, l'unité de pédo-audiologie et d'ORL pédiatrique ont organisé la 9^e rencontre de l'audition pour les enfants et adolescents porteurs d'une aide auditive.



Evènements : semaine de la durabilité 2024 et conférences sur l'écoresponsabilité

Du 11 au 15 mars 2024 s'est déroulée la 4^e Semaine de la durabilité des HUG. Une exposition interactive sur les thèmes de l'énergie, de la transition écologique dans les soins, de l'alimentation durable, de l'écomobilité et de la diversité, égalité & inclusion, des conférences brèves sur la pause de midi, des films et des stands de sensibilisation ont été proposés au personnel et au grand public.

Deux conférences sur le thème de l'écoresponsabilité dans les soins ont eu lieu en 2024. Le premier symposium du réseau romand des soins durables a réuni une centaine de personnes en mars et une conférence sur la responsabilité des institutions de santé dans la transition écologique, organisée par l'équipe du projet *Choosing greenly* (cf. chapitre *Climat et santé*), s'est tenue en octobre.

Eco-défis : Bike to Work et RE:PAS challenge

Les HUG ont reconduit leur participation au défi national « Bike to Work » qui encourage la mobilité active. En mai et juin 2024, 640 membres du personnel des HUG répartis en 209 équipes ont pédalé lors de leurs déplacements domicile-travail, parcourant plus de 225 000 km, soit plus de 5,5 fois le tour de la Terre. Ces résultats placent les HUG dans le top 10 du nombre d'équipes participantes et des kilomètres parcourus.

Les HUG ont pris part pour la première fois au *RE:PAS challenge*, initiative soutenue par l'État de Genève qui invite à privilégier les contenants réutilisables pour les repas et boissons à emporter. Les collaboratrices et collaborateurs des HUG ont uni leurs efforts avec le personnel de 70 autres entreprises et

institutions genevoises évitant l'utilisation de près de 10 000 emballages à usage unique en douze jours. Pour soutenir ce défi, le service restauration des HUG a mis en avant les contenants réutilisables et réalisé une campagne de sensibilisation sur les sols et les vitrines alimentaires des restaurants du personnel.

Chaque geste compte : écogestes énergie et tri des déchets

La campagne de sensibilisation du personnel aux économies d'énergie « Agissons toute l'année » a été reconduite dans ses déclinaisons hivernales et estivales. Selon la saison, l'accent a été mis sur les chauffages d'appoint et les lumières ou sur la climatisation et les bons gestes pour conserver la fraîcheur.

Pour mieux trier les déchets recyclables et éliminer les déchets médicaux en toute sécurité, une formation innovante a été développée par le Service de développement des compétences et le Service propreté et hygiène des HUG. Ce *serious-game*, propose une expérience pédagogique et ludique avec des mises en situation interactives afin d'améliorer les gestes et la qualité du tri au quotidien ainsi que la sécurité du personnel qui manipule des déchets. Cette formation, suivie par 717 personnes en cinq mois, a reçu le prix du public lors de la 25^e Journée qualité des HUG. Le Service propreté et hygiène a parallèlement conçu et animé un stand itinérant sur les bons gestes de tri pour promouvoir la formation et engager le personnel.

Dialogue : collaborations et partage d'expériences

Les HUG ont poursuivi le dialogue sur les thèmes de la durabilité à l'échelle locale, nationale et internationale.

Le groupe durabilité des hôpitaux universitaires, le réseau de coordination des responsables durabilité des institutions hospitalières romandes, la plateforme de développement durable des institutions publiques genevoises, le groupe interprofessionnel interne *écoHUG* et la communauté des référents et des référentes de la transition écologique dans les soins ont continué leurs travaux en 2024. À l'initiative des HUG, un groupe réunissant les responsables de la diversité et de l'inclusion au sein des hôpitaux universitaires a été créé. Les HUG siègent également au Comité fédéral de la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public et dans diverses commissions cantonales traitant d'égalité, des violences domestiques et des questions LGBTQIA+. Ces échanges renforcent les synergies, catalysent le partage de bonnes pratiques ainsi que la diffusion des initiatives exemplaires entre hôpitaux et institutions publiques.

À l'initiative des HUG et du Réseau hospitalier neuchâtelois (RHNe), un Réseau romand des soins durables (RRSD) a été créé en 2024. Cette plateforme collaborative, réunissant neuf institutions de santé de Suisse romande, vise à catalyser les échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre professionnelles et professionnels de santé.

À l'échelle internationale, les HUG soutiennent les activités et bénéficient de l'expertise du *Geneva Sustainability Centre* de la Fédération internationale des hôpitaux (FIH-IHF) et sont membres du réseau *Global Green & Healthy Hospitals* coordonné par *Health Care Without Harm*.

Les équipes des HUG ont également partagé leur expérience lors de différents symposiums et congrès et se sont inspirées des expériences réussies d'autres hôpitaux afin d'accélérer l'intégration de pratiques plus durables dans leurs activités.

Annexe 1 – Stratégie de durabilité

Reporting 2024 du plan d’actions 2025

Le présent reporting détaille le suivi d’avancement des actions qui contribuent à l’atteinte des objectifs de la stratégie de durabilité 2030 des HUG.

Cette stratégie fixe 29 objectifs, articulés autour de trois axes : « Climat et santé », « Diversité, égalité et inclusion », « Consommation et production durables ».

Ce reporting présente le travail en cours et, sauf exception, précise ce qui a été réalisé en 2024 pour atteindre les ambitions de chacun des axes stratégiques.

Des informations complémentaires figurent dans l’annexe 2 – Index de durabilité – et dans l’annexe 3 – Indicateurs de durabilité – de ce rapport.

En 2025, à l’issue de la période de planification, un bilan final sera établi. Il permettra d’alimenter le plan d’actions pour la période 2026-2030.

3 Axes stratégiques :

Climat et santé

- 11 objectifs pour 2030
- Plan d’actions 2025 détaillé en 29 actions

Diversité, égalité et inclusion

- 9 objectifs pour 2030
- Plan d’actions 2025 détaillé en 22 actions

Consommation et production durables

- 9 objectifs pour 2030
- Plan d’actions 2025 détaillé en 25 actions

Climat et santé

11 objectifs et 29 actions

- 19 actions en cours
- 9 actions terminées
- 1 action pas encore initiée

Le niveau des jauges montre l'état d'avancement du plan d'actions. Une jauge pleine à 100% indique que toutes les actions planifiées sont terminées. À l'inverse, une jauge vide indique qu'aucune action n'a été initiée.

Plan climat

Objectif 1 :

Établir un plan climat et le mettre en œuvre

Avancement



Réalisations 2024

- Bilan carbone 2024 réalisé
- Plan climat-énergie suspendu

Perspectives

Une comptabilisation carbone est réalisée annuellement à l'hôpital tout comme des études sectorielles sur la rénovation énergétique du parc immobilier des HUG. L'élaboration d'un plan climat-énergie est suspendue afin d'intégrer les livrables de la stratégie immobilière, en cours d'élaboration.

Infrastructures et énergie

Objectif 2 :

Réduire les consommations d'énergie

Avancement



Réalisations 2024

- Réduction des consommations d'énergie :
 - Réduction de la consommation d'électricité de 2,0% par rapport à 2023. 1,1 GWh économisé due à des mesures d'optimisation, de sobriété énergétique et de sensibilisation du personnel. Une économie de près de 393 MWh, soit 0,7% de la consommation d'électricité, concerne des économies liées à l'optimisation de la gestion de la ventilation et des remplacements d'éclairage sur le site de Belle-Idée.

 **-2%**
de consommation d'électricité par rapport à 2023

Climat et santé

- Réduction de la consommation de chauffage de 5,5% (après correction climatique) par rapport à la même période en 2023. La réduction de plus de 5,5 GWh est principalement due à des mesures d'optimisation des chaufferies des sites de Cluse-Roseraie et de Belle-Idée dont les HUG assurent l'exploitation. L'économie réalisée est supérieure à une année de chauffage de l'Hôpital de Loëx.



- Rénovation des bâtiments :
 - La rénovation de la Maternité (étape IV) a débuté en 2024 pour s'achever en 2030.
 - La rénovation de l'Hôpital Beau-Séjour est en cours (fin des travaux prévue en 2026).
 - Rénovation des toitures adjacentes à l'hélistation terminée en 2024.
- Analyse des consommations énergétiques et optimisation des équipements de radiologie (une partie des IRMs et scanners) et de radio-oncologie. Économie de plus de 40 MWh.
- Amélioration de la qualité du suivi des consommations (monitoring énergétique) :
 - Suivi énergétique détaillé d'un datacenter. Le second datacenter sera intégré en 2025.
 - Amélioration du système de suivi des indices de dépenses de chaleur (IDC).

- L'hôpital universitaire de Zurich a rejoint le groupe des hôpitaux universitaires suisses dans l'initiative fédérale d'Exemplarité Énergie et Climat (EEC) de la Confédération. Les cinq hôpitaux se sont engagés pour 2030 à augmenter collectivement leur efficacité énergétique de 17%, se chauffer avec 46% d'énergie renouvelable et produire plus de 7 800 MWh/an d'électricité photovoltaïque.

Perspectives

La consommation d'énergie totale est en baisse régulière. Elle est passée de 176 GWh en 2021 à 139 GWh en 2024.

Le renforcement du suivi des consommations énergétiques, les mesures d'amélioration et d'isolation des bâtiments, d'optimisation des installations et des équipements, de sobriété énergétique et de sensibilisation misent en œuvre ont contribué à ce bon résultat. Les efforts de réduction des consommations d'énergie se poursuivront en 2025 et au-delà. La stratégie immobilière, en cours d'élaboration, contribuera à structurer et renforcer les ressources à disposition pour réduire l'empreinte carbone du parc bâti et les consommations d'énergie des HUG. Cette nouvelle organisation permettra notamment d'accélérer le remplacement des vitrages non performants qui a progressé moins vite qu'escompté.

Objectif 3 :

Produire et consommer des énergies renouvelables

Avancement



Réalisations 2024

- Remplacement des chaufferies par des installations aux énergies renouvelables :
 - Études préalables pour l'arrivée des réseaux thermiques sur le site de Cluse-Roseraie débutées.
 - Tests de pompage sur la nappe phréatique sur le site de Loëx effectués.
 - Évaluation du potentiel d'utilisation de la biomasse pour la chaufferie à Bellerive réalisée.
- Installation et mise en exploitation de 478 m² de panneaux solaires photovoltaïques supplémentaires sur les toitures du bâtiment Lina Stern adjacentes à la nouvelle hélistation. La surface totale des panneaux solaires atteint 4 126 m² (+13% par rapport à 2023). En 2024, la production d'électricité solaire a atteint 526 MWh, l'équivalent de la consommation d'électricité de 176 ménages genevois.



Climat et santé

Perspectives

Les études pour le remplacement des chaufferies HUG par des installations fonctionnant aux énergies renouvelables ont été lancées et se poursuivent avec un planning décalé.

Avec 4 126 m² de panneaux solaires installés et d'autres installations prévues pour 2025, des progrès significatifs ont été réalisés (+47% entre 2021 et 2024). Cependant, l'abandon d'un important projet de carport solaire sur le site de Belle-Ideé – Trois-Chêne et un retard dans le déploiement des autres installations ne permettront pas l'atteinte de l'objectif de 7 000 m², prévu dans le plan d'actions durabilité 2025.

Objectif 4 :

Favoriser les constructions et les rénovations durables

Avancement



Réalisations 2024

- Rénovation des bâtiments :
 - La rénovation de la Maternité (étape IV) a débuté en 2024 pour s'achever en 2030. Le projet fait l'objet d'un accompagnement, lors de certaines étapes, par des bureaux spécialisés en environnement et construction durable.
 - La rénovation de l'Hôpital Beau-Séjour est en cours (fin des travaux prévue en 2026). Les travaux permettront d'améliorer l'isolation thermique du bâtiment, les conditions d'accueil et de soins.
 - Rénovation des toitures adjacentes à l'hélistation terminée en 2024.

Perspectives

Bien que les chantiers de rénovation en cours intègrent des considérations énergétiques et de construction durable, ces aspects pourraient être davantage systématisés pour renforcer leur impact. La nouvelle organisation, qui soutiendra la stratégie immobilière en cours de développement, jouera un rôle clé dans la prise en compte continue de ces enjeux.

La formation des architectes, ingénieures et ingénieurs et cheffes et chefs de projets à la construction durable, prévue dans le plan d'actions, a été reportée afin de tenir compte des livrables de la stratégie immobilière.

Objectif 5 :

Réduire l'effet des vagues de chaleur et favoriser la biodiversité

Avancement



Réalisations 2024

- Obtention de la labellisation Bourgeon BIO Suisse®. Les HUG sont le premier hôpital suisse labellisé.
- 17,3% des 32 hectares de surfaces végétalisées des HUG ont été identifiés en surface de promotion de la biodiversité, (12% de plus qu'en 2023). Ces surfaces sont certifiées Bourgeon BIO Suisse®.
- 11 914 m² de toitures végétalisées. L'augmentation des surfaces n'est pas liée à la réalisation de nouveaux projets en 2024 mais à l'achèvement des relevés et de la cartographie détaillée des surfaces de toitures végétalisées sur tous les sites hospitaliers.

 **11 914 m²**
de toitures végétalisées

- Communication au personnel HUG des éco-gestes estivaux visant à réduire les consommations d'électricité en été (la consommation électrique des HUG y est fortement liée aux besoins de rafraîchissement des locaux).

Climat et santé

Perspectives

L'objectif d'augmenter de plus de 10% les surfaces végétalisées sur le site de Cluse-Roseraie entre 2021 et 2025 a été atteint dès 2023.

En 2024, les HUG ont obtenu la labellisation Bourgeon BIO Suisse® et les surfaces de toitures végétalisées représentent 11 914 m². Plusieurs projets complémentaires sont prévus en 2025.

Les actions en lien avec l'amélioration du confort thermique estival et l'adaptation aux canicules ont pris du retard. Une task-force canicule a été créée et débutera ses travaux en 2025.

Mobilité

Objectif 6:

Augmenter le recours à la mobilité durable pour les déplacements domicile-travail

Avancement



Réalisations 2024

- Installation de nouvelles places de vélo portant l'offre de stationnement pour vélos sur les sites des HUG à 1 505 places (+6% par rapport à 2023).



1 505

places de stationnement pour vélos

- Mise en place d'une station d'entretien et installation d'une pompe de gonflage dans l'un des principaux parking 2-roues du site de Cluse-Roseraie.
- 640 participants et participantes réparties dans 209 équipes ont parcouru plus de 225 000 km à vélo lors du Challenge *Bike to Work* 2024.
- Augmentation de nombre d'abonnements de transports publics (+6% par rapport à 2023).

Perspectives

La mobilité durable représente 60% des déplacements domicile-travail. Les déplacements en transports individuels motorisés sont passés de 51 à 40% entre 2021 et 2024. L'objectif fixé pour 2025 de 46% de transports individuels motorisés est dépassé. L'offre et la qualité des stationnements vélos à proximité des bâtiments hospitaliers ont été renforcées (+326 places) et dépassent les 1 400 places prévues. La promotion de la mobilité durable se poursuit et un nouveau plan de mobilité 2025-2030 sera établi.

Climat et santé

Objectif 7 :

Réduire l'impact des déplacements professionnels

Avancement



Réalisations 2024

- Mise en exploitation de six camions électriques (quatre de 7,5 tonnes et deux de 16 tonnes) pour la logistique interne et des installations de recharge. Les quatre premiers camions et les bornes de recharge ont bénéficié d'un soutien financier de la Fondation privée des HUG.
- 250 abonnements annuels VéloPartage offerts au personnel, l'offre se poursuit en 2025.

Perspectives

La part de véhicules et engins électriques dans la flotte interne des HUG atteint 58% en 2024. L'électrification de la flotte logistique se poursuivra durant les cinq années à venir au fur et à mesure de la fin de vie des camions thermiques restants.

Transition écologique dans les soins

Les objectifs 8 à 11 s'intègrent dans la démarche de transition écologique dans les soins (TES), initiée en 2023, qui s'est concrétisée par le lancement, en automne 2024, d'un label « éco-unité de soins » spécifique aux HUG. Ce label vise à encourager et accompagner le changement de culture du personnel médico-soignant vers des pratiques de soins plus éco-responsables.

Objectif 8 :

Quantifier l'impact environnemental des unités de soins et des pratiques médico-soignantes

Avancement



Réalisations 2024

- Lancement d'une labellisation interne « éco-unité » de soins. 10 unités de soins engagées dans la démarche de labellisation fin 2024.
- Élaboration d'un catalogue d'une quarantaine de fiches techniques qui visent au travers d'actions variées à réduire les impacts climatiques de pratiques médico-soignantes. Ces fiches servent de support à la démarche de labellisation « éco-unité ».

- Dans le cadre du projet *Choosing greenly* qui promeut une médecine écoresponsable (projet soutenu par la Fondation privée des HUG et terminé en 2024) :
 - Premier bilan carbone d'une unité de soins réalisé par le Service de néphrologie.
 - Évaluation de l'empreinte carbone des différentes techniques de dialyse en fonction de l'autonomie de la patiente ou du patient. Ces résultats permettent d'intégrer des considérations environnementales, soutenues par des données factuelles, lors du choix des options thérapeutiques.
 - Évaluation de l'impact environnemental de l'itinéraire clinique du traumatisme du genou, aux urgences ambulatoires. L'équipe a ciblé la réduction des radiographies du genou réalisées en routine, sans valeur ajoutée pour la qualité de la prise en charge du patient ou la patiente. Cette démarche a permis de réduire le taux de radiographies inutiles de 26% à 4% ; soit une diminution de 90%, sans péjoration de la qualité ou de la sécurité des soins.

Perspectives

Les premiers travaux visant à quantifier l'impact environnemental des unités de soins et de pratiques médico-soignantes ont été réalisés. Ces actions sont dorénavant intégrées dans la démarche globale de transition écologique dans les soins et de labellisation « éco-unité » de soins.

Climat et santé

Objectif 9 :

Intégrer la dimension environnementale dans les pratiques médico-soignantes

Avancement



Réalisations 2024

- Lancement d'une labellisation interne « éco-unité » de soins. 10 unités de soins engagées dans la démarche de labellisation fin 2024.
- Élaboration d'un catalogue d'une quarantaine de fiches techniques qui visent au travers d'actions variées à réduire les impacts climatiques de pratiques médico-soignantes. Ces fiches servent de support à la démarche de labellisation « éco-unité ».

- Dans le cadre du projet Choosing greenly qui promeut une médecine écoresponsable (projet soutenu par la Fondation privée des HUG et terminé en 2024):
 - Le Service d'anesthésiologie a consolidé et développé ses pratiques écoresponsables, en particulier dans le domaine de la réduction de l'usage des gaz anesthésiques à fort impact climatique. Le service a également évalué les bénéfices environnementaux de l'optimisation de certains médicaments intraveineux utilisés lors des poses de prothèse de hanche.
 - Une série de modules de formation continue a été conçue et testée par les 51 référentes et référents de la transition écologique dans les soins (TES). Ces contenus ont servi de base à la création d'une formation en ligne destinée à l'ensemble du personnel médico-soignant qui sera diffusée en 2025.

Perspectives

Les actions contribuant à l'atteinte de cet objectif sont intégrées dans la démarche globale de transition écologique dans les soins et de labellisation « éco-unité » de soins.

Objectif 10 :

Adopter une gestion des médicaments plus durable

Avancement



Réalisations 2024

- Élaboration de fiches spécifiques à la gestion plus durable des médicaments dans le catalogue de fiches techniques servant de support à la démarche de labellisation interne « éco-unité » de soins.
- Finalisation d'une première étude de qualification et quantification des déchets de médicaments. Les résultats ont permis d'analyser les leviers d'amélioration pour réduire le gaspillage au sein de la pharmacie et des unités de soins.
- Poursuite du déploiement d'assistantes et assistants en pharmacie dans les unités de soins (APUS). Les APUS permettent l'amélioration de la gestion des stocks de médicaments dans les unités de soins.
- Poursuite de l'installation des armoires automatisées à pharmacie qui permettent une meilleure gestion des stocks et un meilleur réassortiment des médicaments. Dix armoires supplémentaires ont été installées en 2024 portant à plus de 100 armoires installées dans les unités de soins des HUG.

Climat et santé

- Évaluation d'outils logistiques pour améliorer le stockage et réduire le gaspillage de médicaments dans les unités de soins.

Perspectives

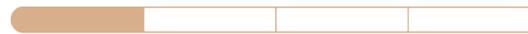
Bien que plusieurs actions aient été mises en place pour réduire la quantité de médicaments jetés, ces derniers passent de 5,9 tonnes en 2023 à 17,5 tonnes en 2024. Cette évolution est liée à l'intégration des déchets de verre médical aux déchets de médicaments pour des raisons de sécurité. L'objectif de réduction de 20% des déchets de médicaments par rapport à 2019 ne sera vraisemblablement pas atteint en 2025 en raison de ces changements de pratique.

L'amélioration de la logistique des médicaments, qui constitue le second volet d'action de cet objectif, fera l'objet d'actions ciblées pour optimiser les commandes en 2025.

Objectif 11 :

Réduire l'usage de matériel médical à usage unique

Avancement



Réalisations 2024

- Élaboration de fiches spécifiques à la réduction de l'usage de certains types de matériel à usage unique dans le catalogue de fiches techniques servant de support à la démarche de labellisation interne « éco-unité » de soins.
- Poursuite d'un projet visant à optimiser l'usage des gobelets à médicaments dans les piluliers de dispensation.

Perspectives

Les actions contribuant à l'atteinte de cet objectif sont intégrées dans la démarche globale de transition écologique dans les soins.

Diversité, égalité et inclusion

9 objectifs et 22 actions

- 17 actions en cours
- 5 actions terminées

Le niveau des jauges montre l'état d'avancement du plan d'actions. Une jauge pleine à 100% indique que toutes les actions planifiées sont terminées. À l'inverse, une jauge vide indique qu'aucune action n'a été initiée.

Les actions de ce volet ont été en grande partie intégrées dans la Stratégie des ressources humaines 2023-2028 adoptée par le Comité de direction et le Conseil d'administration des HUG en décembre 2022. Certaines actions, résultats-clés et indicateurs du plan d'actions 2025 ont été ajustés ou fusionnés pour assurer la cohérence entre les objectifs en matière de développement du capital humain et ceux de la stratégie de durabilité.

Objectif 1:

Promouvoir la valeur relationnelle HUG égalité et inclusion et prévenir les discriminations

Avancement



Réalisations 2024

- Lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences : engagement pour l'intégrité réaffirmé.
- Renforcement des dispositifs et des ressources à disposition du personnel :
 - Nouvelle plateforme digitale de signalement. Cette plateforme externe, sécurisée et accessible 24h/24 et 7 jours sur 7, garantit la confidentialité des informations qui y sont déposées par le personnel en complément des ressources préexistantes tel que le Groupe de protection de la personnalité (GPP).



24h/24 – 7j/7

Nouvelle plateforme digitale de signalement

- E-learning obligatoire de prévention du harcèlement sexuel suivi par 977 nouveaux collaborateurs et collaboratrices et sensibilisation au harcèlement et aux discriminations pour les cadres nouvellement entrés en fonction (82 personnes formées).



977

personnes formées à la prévention du harcèlement

- Formation à destination du personnel médico-soignant, en collaboration avec Amnesty International et l'Association des étudiants de médecine de Genève (AEMGE), pour lutter contre le harcèlement et les discriminations en situation de soin. 55 personnes formées.
- Nouvelle formation managériale sur la prévention et la gestion des situations liées à la protection de la personnalité suivie par 90 cadres.
- Intervention trimestrielle du GPP sur le thème de la prévention du harcèlement auprès des nouveaux étudiants et étudiantes débutant leur apprentissage en milieu clinique (AMC) en chirurgie qui complète le courrier de sensibilisation adressé systématiquement par le Département de chirurgie à tout nouveau ou nouvelle arrivante.
- Formation des équipes des ressources humaines aux biais et stéréotypes dans les processus de recrutement.

Diversité, égalité et inclusion

- Sensibilisation et information :
 - Campagne interne et externe de communication « Stop aux violences à l’hôpital ». Une déclinaison spécifiquement axée sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les discriminations a été diffusée en automne 2024.
 - 15 ateliers ou événements à l’attention du personnel et du grand public (ex. Café de l’égalité pendant la Journée internationale des droits des femmes, Journée internationale contre l’homophobie, la biphobie et la transphobie, table ronde sur la discrimination dans les soins dans le cadre de la Semaine d’action contre le racisme).

- La Communauté des Jeunes des HUG, qui inclut les moins de 26 ans dans les projets et orientations stratégiques de l’hôpital, compte 45 membres.

Perspectives

Les efforts et l’engagement ferme des HUG contre toute forme de sexisme, de violence, de harcèlement ou de discrimination se poursuivra en 2025 et au-delà. Les campagnes de sensibilisation, les formations et actions ciblées, renforcées en 2024, pour promouvoir un environnement de travail plus inclusif et lutter contre les discriminations, seront reconduites. Les qualités et comportements managériaux qui visent notamment à promouvoir la valeur relationnelle égalité et inclusion seront renforcées avec le déploiement progressif du référentiel de leadership. Les situations de harcèlement ou de discrimination feront l’objet d’investigations et de mesures appropriées incluant des sanctions allant jusqu’au licenciement pour les cas avérés.

Objectif 2 :

Renforcer l’égalité entre les hommes et les femmes

Avancement



Réalisations 2024

- Proportion de femmes cadres supérieures de 49,7% (+1,6% par rapport à 2023).
- Proportion d’hommes à temps partiel de 22,1% (+4,7% par rapport à 2023).
- La part des femmes médecins cadres supérieures occupant les fonctions de médecins adjointes, cheffes de service et cheffes de département atteint 40,7% (-0,2% par rapport à 2023). Nomination de femmes à différents postes et rôles-clés au sein de l’institution notamment la présidence du Collège des cheffes et chefs de services médicaux, la direction du Département de médecine, la présidence du Comité d’éthique ou la Direction médicale et qualité des HUG.
- 33% de femmes siègent au Comité de direction des HUG.
- 40% de femmes siègent au Conseil d’administration des HUG.

- Lancement des travaux pour la re-certification Equal-Salary.
- Ouverture d’une nouvelle salle d’allaitement dans la Maison de l’enfance et de l’adolescence (au total dix salles sont réparties sur les différents sites des HUG).



10

salles d’allaitement réparties sur les différents sites des HUG

Perspectives

Si les HUG comptent 68,4% de femmes au sein de leur personnel, ces dernières sont encore sous-représentées dans des fonctions à haute responsabilité, plus particulièrement dans les fonctions de médecins adjointes, cheffes de service et cheffes de département. En 2024, la nomination de figures emblématiques renforce la représentation des femmes dans le domaine médico-académique et constitue une source d’inspiration pour les futures générations de femmes. Pour reconnaître et valoriser les talents féminins et renforcer l’égalité entre les hommes et les femmes, des efforts supplémentaires doivent être encore réalisés pour atteindre l’objectif de 45% de femmes occupant des fonctions de médecins adjointes, cheffes de service et cheffes de département en 2025.

Diversité, égalité et inclusion

Objectif 3 :

Favoriser l'inclusion de la population LGBTIQ+

Avancement



Réalisations 2024

- Sous mandat institutionnel de la Direction médicale et de la Direction des soins, le groupe *HUG Alliés des diversités* dont le but est d'améliorer la prise en soin des personnes LGBTIQ+, compte 40 membres (+38% par rapport à 2023).



40 membres

du groupe *HUG Alliés des diversités* pour améliorer la prise en soin des personnes LGBTIQ+

- Validation de la directive d'identité d'usage des patientes et patients afin d'intégrer l'identité et le genre d'usage dans les recueils de données de la patientèle.

- Formations :
 - 9 formations en lien avec les enjeux de santé et de prise en charge des personnes LGBTIQ+. En 2024, 19 sessions ont été dispensées et 665 personnes ont été formées (520 personnes internes aux HUG, 145 personnes externes aux HUG).
 - Symposium sur le thème de la diversité des soins en gynécologie organisé par le Service de gynécologie

- Promotion active de la valeur relationnelle « égalité et inclusion » à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie.

Perspectives

Plusieurs actions ont participé, depuis 2022, à améliorer l'inclusion de la population LGBTIQ+ et la prise en soin des patientes et des patients LGBTIQ+ aux HUG. Toutefois, la recherche académique montre que les discriminations sont encore très fréquentes en Suisse et que les efforts doivent se poursuivre.

Le processus de postulation au Swiss LGBTI-Label a été mis en suspens et sera réévalué, la priorité en 2024 ayant été mise sur la prévention et la lutte contre le harcèlement et les discriminations.

Objectif 4 :

Handicap et accessibilité

Avancement



Réalisations 2024

- Création d'un poste d'infirmière spécialiste clinique handicap.
- Poursuite des activités du Centre de coordination interdisciplinaire et de soins des maladies rares et complexes de l'enfant, de l'adolescent et de l'adolescente (Centre CORAIL).
- Rencontres trimestrielles *Handi'Cafés* interinstitutionnels (rencontres du personnel des HUG et du réseau extra-HUG) visant à promouvoir des projets d'amélioration de la prise en charge des patients et patientes en situation de handicap.
- Participation du programme Handicap au Projet Transat qui a pour ambition d'offrir une prise en charge continue aux jeunes patientes et patients lors du passage des soins pédiatriques aux soins adultes.



116

référents et référentes forment la communauté du programme Handicap

Diversité, égalité et inclusion

- Formation et sensibilisation
 - 40 participants et participantes médico-soignantes formées aux spécificités des soins aux personnes en situation de handicap.
 - Conception d'un atelier pour former le personnel d'accueil à l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap.
 - Évènements et ateliers animés par le programme Handicap et sa communauté de référentes et référents lors de la Journée internationale des personnes handicapées.

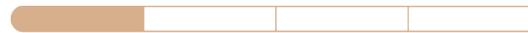
Perspectives

Le centre CORAIL et le programme Handicap poursuivent leurs activités. Depuis 2023, un réseau de référentes et de référents médico-soignants Handicap sont présents dans les unités de soins pour les enfants et les adultes. Parmi les activités du programme Handicap, des formations à l'attention du personnel médico-soignant sont données annuellement afin d'améliorer la prise en charge des personnes en situation de handicap. Des actions visant à améliorer les procédures d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap sont prévues en 2025.

Objectif 5 :

Améliorer l'accessibilité des bâtiments HUG aux personnes en situation d'handicap

Avancement



Réalisations 2024

- Installation de cinq grands plans et sept mâts d'orientation pour améliorer la signalétique extérieure et l'accessibilité du site de Cluse-Roseraie.

Perspectives

Si la coordination régulière avec la Ville de Genève et les communes afin de réduire les obstacles situés sur le domaine public communal qui limitent l'accès des personnes en situation de handicap à l'hôpital s'est poursuivie, les actions visant à améliorer l'accessibilité extérieure des bâtiments des HUG aux personnes en situation de handicap n'ont pas progressé comme escompté. Un diagnostic d'accessibilité pour le site de Belle-Idée – Trois-Chêne et une planification des améliorations prioritaires à réaliser sur le site de Cluse-Roseraie seront menés en 2025.

Objectif 6 :

HUG employeur

Avancement



Réalisations 2024

- Le personnel nouvellement engagé adressé au Service de santé au travail (SST) est invité à recevoir les informations sur les risques professionnels au poste, selon les critères définis pour les visites d'embauche. Élargissement du périmètre de l'action aux contrats professionnels de 3 mois.
- 1 552 visites d'embauche ont été effectuées pour prévenir les risques professionnels (+10% par rapport à 2023).



1 552 visites d'embauche

pour prévenir les risques professionnels

Diversité, égalité et inclusion

Perspectives

Les actions figurant dans le plan d'actions de durabilité 2025 étaient centrées sur la prévention des risques professionnels. Tout le personnel nouvellement engagé est invité à recevoir les informations sur les risques professionnels au poste, selon les critères définis pour les visites d'embauche. Toutefois, certaines collaboratrices et collaborateurs ne se présentent pas à la visite malgré des rappels réalisés par le SST et les ressources humaines. L'atteinte de l'objectif de 100% de personnes sensibilisées en 2025 ne pourra pas être atteint pour cette raison.

Les autres aspects de la promotion, de l'amélioration et de la préservation de la santé physique et mentale du personnel ont été intégrés dans l'axe 1 de la stratégie des ressources humaines 2023-2028.

Objectif 7 :

Définir une politique de gestion de carrière qui encourage et favorise la mobilité professionnelle

Avancement



Réalisations 2024

- Programme de relève pour les responsables d'équipes de soins :
 - Le programme, lancé en 2021, a permis d'engager 35 personnes sur la première volée 2022-2024, dont 3 en 2024.
 - La deuxième volée a débuté son cursus en 2024 et compte 44 personnes.
- Poursuite de programmes d'accompagnement et de développement des compétences :
 - 79 personnes ont bénéficié d'un accompagnement individuel en gestion de carrière au sein du service leadership, recrutement et gestion de carrière.
 - 41 personnes ont suivi la formation « Construire son projet professionnel » qui vise à accompagner et développer les compétences.
 - 3 sessions de l'atelier « Réussir son entretien d'embauche ». 25 personnes formées en 2024.



79

accompagnements individuels en gestion de carrière

Perspectives

La mobilité professionnelle est l'un des enjeux prioritaires du pôle gestion de carrière des HUG. Dans ce sens, ce pôle propose depuis 2021 un programme de relève pour les responsables d'équipes de soins, des ateliers sur la réussite d'entretien d'embauche et des programmes d'accompagnement et de développement des compétences. La finalisation d'une politique des ressources humaines en matière de mobilité professionnelle devrait permettre d'atteindre les objectifs fixés en 2025.

Diversité, égalité et inclusion

Objectif 8 :

Poursuivre la politique d'engagement et d'encadrement des apprentis et apprenties

Avancement



Réalisations 2024

- 204 apprentis et apprenties présentes aux HUG (-4% par rapport à 2023) dans 23 des 25 métiers qui sont couverts par l'offre d'apprentissage.

 **204**
apprentis et apprenties

- Taux d'apprentis et apprenties rapporté à l'ensemble du personnel exerçant des métiers faisant l'objet de CFC de 4,3% (objectif 2025 de 4% atteint).
- Mise à jour du guide de l'apprentissage et du groupe intranet du secteur stages et apprentissages de l'hôpital.
- Engagement d'une pré-apprentie dans le cadre du dispositif « Pré-apprentissage d'intégration Plus » (PAI+), récent dispositif lancé par la Confédération destiné à améliorer durablement l'intégration professionnelle des personnes issues de la migration.

Perspectives

Si le nombre absolu d'apprenties et d'apprentis est en baisse en 2024 par rapport à 2023, le taux rapporté à l'ensemble du personnel exerçant des métiers faisant l'objet de CFC a dépassé la cible de 4% fixée par le Plan de valorisation de l'apprentissage à l'Etat de Genève. L'objectif fixé dans le plan d'actions 2025 est atteint. Les efforts se poursuivront à l'avenir pour maintenir et faire progresser ce taux et le nombre total de places d'apprentissage.

Objectif 9 :

Poursuivre la politique d'engagement des personnes en réinsertion professionnelle

Avancement



Réalisations 2024

- 205 personnes engagées grâce aux candidatures proposées par l'Office cantonal du chômage (OCE) (+27% par rapport à 2023).
- Plus de 60 places de stages de réinsertion en 2024 (hors stages organisés dans les départements médicaux).
- Augmentation des places de stages relevant du programme emploi temporaire fédéral coordonné avec l'OCE (+15% par rapport à 2023).

Perspectives

Le nombre de places offertes pour des stages de réinsertion et le nombre d'engagements de candidats et candidates proposées de l'OCE sont en augmentation depuis 2021. Les HUG maintiennent également leur labélisation *+1 pour tous* depuis plus de 10 ans, réaffirmant leur engagement en faveur de l'emploi et de l'intégration de toutes et tous. Les efforts se poursuivront à l'avenir pour maintenir la politique d'engagement des personnes en réinsertion professionnelle.

Consommation et production durables

9 objectifs et 25 actions

- 21 actions en cours
- 2 actions terminées
- 2 actions pas encore initiées

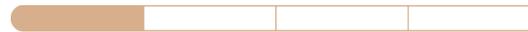
Le niveau des jauges montre l'état d'avancement du plan d'actions. Une jauge pleine à 100% indique que toutes les actions planifiées sont terminées. À l'inverse, une jauge vide indique qu'aucune action n'a été initiée. Dans cet axe, l'une des actions du premier objectif a été abandonnée en 2024.

Achats responsables

Objectif 1:

Inciter les fournisseurs à réduire leurs impacts environnementaux et sociaux

Avancement



Réalisations 2024

- Premiers travaux pour l'intégration structurée de critères de durabilité par grandes catégories de produits ou de services. Critères basés sur les recommandations de la *Toolbox des achats responsables suisse*, lorsque disponibles.
- L'évaluation des fournisseurs sous l'angle de la durabilité par le biais d'une souscription à une plateforme d'évaluation a été abandonnée.

Perspectives

L'adoption d'une charte d'achats responsables révisée est prévue pour 2025. Pour accompagner sa mutation, la Centrale d'achats et d'ingénierie biomédicale (CAIB) a donné la priorité à sa réorganisation. Des pistes ont été explorées pour adapter et compléter les critères de durabilité dans les appels d'offre. Les travaux se poursuivront en 2025.

Objectif 2:

Renforcer les compétences sur les achats durables

Avancement



Réalisations 2024

- Pas de formation sur les achats durables en 2024. Certains acheteurs et acheteuses ont suivi un webinaire de sensibilisation sur le thème de la gestion des déchets ou du travail forcé chez les sous-traitants.
- Pas d'action spécifique de sensibilisation des clients internes aux achats durables.

Perspectives

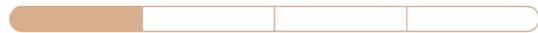
Même si aucune formation n'a été dispensée en 2024, les achats durables restent un enjeu important pour la CAIB. En 2025, la CAIB prévoit de se doter d'une stratégie de formation dans laquelle la thématique des achats durables sera intégrée.

Consommation et production durables

Objectif 3 :

Améliorer l'assortiment des produits courants et encourager les choix durables

Avancement



Réalisations 2024

- 50% des appels d'offres contiennent des critères de durabilité.
- Travaux de formulation de recommandations et d'intégration de critères de durabilité, par grandes catégories d'achats. Critères basés sur les recommandations de la *Toolbox des achats responsables suisse*, lorsque disponibles.

Perspectives

L'évaluation des produits et services achetés sous l'angle de la durabilité est encore mise en œuvre de manière ponctuelle et non systématique. Bien que la CAIB ait donné la priorité à sa réorganisation pour accompagner sa mutation, des pistes ont été explorées pour adapter et compléter les critères de durabilité dans les appels d'offre. Ces critères se basent sur la *Toolbox des achats responsables suisse*, lorsque disponibles. Ces travaux se poursuivront en 2025.

Économie circulaire et seconde vie

Objectif 4 :

Diminuer le nombre d'équipements et favoriser leur seconde vie

Avancement



Réalisations 2024

- Dons à vocations humanitaires :
 - 126 lits d'hôpital à des établissements hospitaliers en Ukraine (avec le soutien de l'association *Zuerich hilft der Ukraine, ZhdU*), 85 lits au Portugal, 30 en Guinée et 25 au Sénégal. Dons de 6 berceaux chauffants en Guinée.
 - Plus de 480 articles médicaux (y compris appareils d'examens) au Népal, en Angola, au Bénin et au Portugal.
 - 510 dispositifs médicaux donnés dans le cadre du partenariat avec l'ONG *Humatem*, spécialisée dans le réemploi des équipements biomédicaux, garantissant l'éthique, la traçabilité et l'adéquation des dons aux besoins.



1 800

équipements et appareils médicaux ayant trouvé une seconde vie

- Seconde vie des équipements :
 - Remise en circulation de plus de 30 appareils biomédicaux et de 396 meubles de bureau pour une deuxième vie au sein de l'hôpital.
 - 35 appareils (y compris d'examens) donnés, en Suisse, pour un réemploi par des hôpitaux, des écoles supérieures de formation de soins ambulanciers ou de culture générale et de recherche.
 - 80 équipements médicaux valorisés via des canaux de réparation-revente de matériel médical de seconde main en France.
 - 11,3 tonnes de matériel divers (matériel médical, équipements d'entretien) ont été fournies gratuitement par les HUG sur la plateforme genevoise d'économie circulaire *Re-sources*.
 - Récupération par les HUG de 3,5 tonnes d'équipements de seconde-main (équipements de cuisine, mobilier, etc.) en parfait état sur la plateforme.



14,8

tonnes de matériel valorisées via l'économie circulaire genevoise

Perspectives

Plusieurs milliers de biens par année sont proposés sur la plateforme genevoise d'économie circulaire *Re-sources*, donnés dans le cadre d'actions humanitaires ou remis en circulation au sein de l'hôpital.

De nouvelles actions sont en cours de développement pour promouvoir la mutualisation (l'usage partagé) de certains équipements biomédicaux. Les initiatives de réemploi et de valorisation se poursuivront en 2025.

Consommation et production durables

Logistique

Objectif 5 :

Réduire l'impact de la logistique interne

Avancement



Réalisations 2024

- Mise en exploitation de six camions électriques (quatre de 7,5 tonnes et deux de 16 tonnes) pour la logistique interne et des installations de recharge



- Transports logistiques entre la plateforme logistique commune Plexus-Santé et les HUG effectués avec des camions Euro 6 ou électriques (1/4 des trajets).



Perspectives

L'électrification de la flotte logistique se poursuivra durant les cinq années à venir au fur et à mesure de la fin de vie des camions thermiques restants.

Alimentation durable

Objectif 6 :

Réduire l'empreinte carbone liée aux aliments et promouvoir l'alimentation locale et de saison

Avancement



Réalisations 2024

- Réduction de la quantité de viande totale achetée entre 2023 et 2024 (-17%).



- Légère augmentation de la quantité de viande rouge servie (+0,4% entre 2023 et 2024).
- 73% de viande suisse sur l'ensemble des achats de viande (-7% par rapport à 2023).
- Augmentation de la diversité des offres végétariennes (+11% de recettes végétariennes dans le catalogue du service restauration entre 2023 et 2024).

- 22,5% des plats du jour servis aux patientes et aux patients et au personnel sont végétariens (-4% par rapport à 2023). Le personnel a consommé moins de plats végétariens (-1,6% par rapport à 2023).

- Repas du soir végétarien par défaut pour les patientes et les patients (ce choix peut être modifié selon les préférences des personnes).

- Poursuite du projet « éco-bouteilles » pour remplacer les bouteilles d'eau minérale pour la patientèle par des bouteilles réutilisables. Le déploiement complet s'achèvera en 2025.

- 32% d'achats de bouteilles d'eau minérale entre 2021 et 2024.



Perspectives

De nombreuses initiatives ont été mises en œuvre pour réduire l'empreinte carbone de l'alimentation : réduction des quantités de viande, augmentation de la diversité de l'offre des repas végétariens, approvisionnement en produits locaux et de saison ou encore réduction des bouteilles d'eau usage unique. Ces initiatives se poursuivront en 2025.

Consommation et production durables

Objectif 7 :

Réduire les déchets liés à l'alimentation

Avancement



Réalisations 2024

- Adaptation des quantités servies :
 - +63% de petites portions commandées par les patientes et les patients grâce à la présence des agents et agentes hôteliers dans les unités de soins.
 - Optimisation des commandes de plateaux-repas pour limiter les retours (plateaux non nominatifs, sortie des patientes et des patients, etc.).
- Denrées alimentaires encore consommables :
 - Lancement d'une offre anti-gaspi pour le personnel sur le site de Cluse-Roseraie. 4 514 repas du soir anti-gaspi et 68 paniers surprise distribués.
 - Maintien des dons à la Fondation Partage et à l'association La Farce.
 - Distribution de 2 053 paniers grâce à l'application *Too Good to Go*.

- Vaisselle réutilisable :
 - 11 694 contenants réutilisables disponibles au sein des HUG pour les repas à emporter (+31% par rapport à 2023).
 - Participation des HUG à l'initiative RE:PAS Challenge, qui encourage l'utilisation de contenants réutilisables pour les repas et boissons à emporter.



11 694

contenants réutilisables pour les repas à emporter du personnel

- Réduction de 3% de la quantité de déchets alimentaires par rapport à 2023.

Perspectives

De nombreuses initiatives visant à réduire le gaspillage et les déchets alimentaires ont été mises en œuvre ou renforcées. Grâce à ces différentes actions, les déchets alimentaires ont baissé de 4% entre 2021 et 2024 malgré une augmentation de 100 000 repas/an entre ces deux années. Cette réduction reste cependant en deçà de l'objectif de réduction de -30% fixé pour 2025. Le travail initié auprès des patientes et des patients est un levier essentiel pour renforcer la lutte contre le gaspillage alimentaire

Réduction des déchets

Objectif 8 :

Réduire les déchets et améliorer le recyclage

Avancement



Réalisations 2024

- Diffusion d'une formation sur le tri des déchets à l'hôpital pour tout le personnel en particulier le personnel médico-soignant (formation digitale sous forme de *serious-game*).
- Catégorisation et quantification des déchets des médicaments jetés dans les unités de soins et à la pharmacie centrale.
- Dans le cadre du projet *Choosing greenly* qui promeut une médecine écoresponsable (projet soutenu par la Fondation privée des HUG et terminé en 2024) :
 - Réduction des impressions automatiques des feuilles de tri, des étiquettes-patients et des résultats de laboratoire aux urgences ambulatoires.
 - Projet pilote, avec l'équipe en charge de la gestion des déchets, de tri sélectif des protections de lit en papier non souillées dans le but de les recycler.



46%

de déchets recyclés

Consommation et production durables

Perspectives

Alors qu'une campagne et un événement par année ont été mis en œuvre pour sensibiliser le personnel au tri et au recyclage des déchets et que des pistes d'amélioration et de réduction des déchets ont été identifiées dans des entités spécifiques, le taux de recyclage progresse lentement. Les HUG ne disposent pas encore d'un plan de gestion des déchets formalisé. Cet outil, qui permettra de donner les grandes orientations et options de réduction des déchets et d'augmentation du tri, sera élaboré en 2025.

Numérique responsable

Objectif 9 :

S'engager dans la transformation responsable du numérique

Avancement



Réalisations 2024

- Amélioration du *dashboard* dynamique de la Direction des systèmes d'information (DSI) permettant de visualiser les émissions de gaz à effet de serre liées à l'acquisition et l'utilisation des équipements informatiques aux HUG et intégration du suivi énergétique détaillé d'un des datacenters. Le second datacenter sera intégré en 2025.
- 25 nouveaux collaborateurs et collaboratrices de la DSI ont suivi la formation obligatoire aux enjeux du numérique responsable.
- Don de 13 tonnes de matériel informatique encore utilisable à l'entreprise sociale Réalise pour reconditionnement (+60% par rapport à 2023).



13

tonnes de matériel informatique données pour reconditionnement

- Mutualisation de l'utilisation des ordinateurs portables à la Maison de l'enfance et de l'adolescence (usage partagé entre les équipes médico-soignantes et la pharmacie).

- Soutien aux initiatives durables des services, directions et unités :
 - Dans le cadre du projet *Choosing greenly*, qui promeut une médecine écoresponsable, développement d'un processus informatisé pour éviter les impressions automatiques des feuilles de tri, des étiquettes-patients et des résultats de laboratoire aux urgences ambulatoires.
- Premiers travaux concernant l'accessibilité numérique qui vise à favoriser l'accès de tout le monde aux applications de l'hôpital.

Perspectives

Les HUG sont pionniers dans l'intégration des enjeux du numérique responsable. Ils sont reconnus comme un acteur de référence à Genève et en Suisse romande ; l'institution a été le premier hôpital suisse et européen à obtenir la labellisation *Numérique responsable* de niveau 2. Des actions sont mises en œuvre dans des domaines variés comme la stabilisation du parc informatique, l'augmentation de la durée de vie du matériel, la valorisation et la seconde vie des équipements, la mutualisation des équipements et la revue des usages, la réduction de la consommation d'énergie ou la contribution des services numériques aux initiatives durables des services, directions ou unités. Toutes ces activités se poursuivront en 2025. Même s'ils n'avaient pas été intégrés formellement dans le plan d'actions 2025, les enjeux environnementaux et sociaux de la démocratisation de l'intelligence artificielle feront l'objet d'une attention particulière.

Thèmes transversaux

3 objectifs et 5 actions

- 4 actions terminées
- 1 action pas encore initiée

Le niveau des jauges montre l'état d'avancement du plan d'actions. Une jauge pleine à 100% indique que toutes les actions planifiées sont terminées. À l'inverse, une jauge vide indique qu'aucune action n'a été initiée.

Objectif 1 :

Intégrer les enjeux de durabilité dans la méthodologie de projets HUG

Avancement



Réalisations 2024

- Pas de réalisation supplémentaire en 2024.

Perspectives

L'intégration de critères de durabilité dans la matrice de priorisation des projets institutionnels a été finalisée en 2023 et s'accompagne d'un mode d'emploi. La formation des cheffes et chefs de projets réguliers et occasionnels à l'évaluation de la durabilité dans les projets doit encore être évaluée et réalisée selon les besoins identifiés.

Objectif 2 :

Etablir un référentiel de reporting et publier des indicateurs de durabilité

Avancement



Réalisations 2024

- Rapport de durabilité publié annuellement depuis 2021.

- Amélioration continue du reporting en s'appuyant sur les lignes directrices et les recommandations du *Global Reporting Initiative* (GRI) ainsi que sur le référentiel de reporting sur le développement durable établi par l'Etat de Genève pour les institutions publiques autonomes.

Perspectives

Poursuite du reporting annuel.

Thèmes transversaux

Objectif 3 :

Sensibiliser, former et informer

Avancement



Réalisations 2024

- Nombreux évènements, conférences et ateliers de sensibilisation organisés aux HUG, en particulier dans les domaines de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion et de la transition écologique dans les soins.
- Sollicitation des HUG lors de différentes conférences nationales et internationales sur les différents thèmes de la durabilité dans les hôpitaux et les soins. Partage d'expériences avec les hôpitaux universitaires suisses, différents hôpitaux romands et interventions dans le cadre de formations initiales, continues et postgrades.
- Deux ateliers collaboratifs visant à mobiliser des parties prenantes autour des objectifs de durabilité des HUG ont été réalisés (pharmacie centrale, atelier avec des patientes et patients partenaires).
- Organisation annuelle d'une Semaine de la durabilité au sein des HUG.

Perspectives

Poursuite des actions de sensibilisation et d'information.

Annexe 2 – Index de durabilité

Ce document reprend partiellement la structure et les lignes directrices des normes du *Global Reporting Initiative* (GRI). Il intègre également les thèmes suivis dans le référentiel de durabilité établi par l'Etat de Genève pour les institutions publiques genevoises (indicateurs dont la référence commence par les lettres « GE »). Les commentaires et compléments viennent préciser ou souligner certaines informations manquantes dans les références. Ils ne sont pas exhaustifs.

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
Détails sur l'organisation			
GRI 2-1-a: Nom		Hôpitaux universitaires de Genève (HUG).	
GRI 2-1-b: Capital et forme juridique		Établissement de droit public doté de la personnalité juridique et régi par la loi cantonale sur les établissements publics médicaux (LEPM), K 2 05.	
GRI 2-1-c: Lieu du siège		Genève.	
GRI 2-1-d: Lieu des activités		Genève, Suisse, sauf la Clinique de Crans-Montana située dans le canton du Valais.	
Période, fréquence et point de contact du reporting			
GRI 2-3-a: Période de reporting de durabilité		Reporting annuel. Pour la majorité des données, la période de reporting couvre l'année de référence, du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2024. Pour les indicateurs 2024 du volet social, la date de reporting est le 31 décembre 2024.	
GRI 2-3-b: Période de reporting financier	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - États financiers 2024 - Rapport de gestion 2024 	Reporting annuel. La période de reporting couvre l'année de référence, du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2024.	
GRI 2-3-c: Date de publication du reporting		Mars 2025.	

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
<p>GRI 2-3-d: Point de contact pour les questions relatives aux données de durabilité</p>		<p>Pôle Responsabilité sociale et environnementale: durabilite@hug.ch et +41 79 553 97 22.</p>	
<h3>Activités et employés et employées</h3>			
<p>GRI 2-6-a: Secteur d'activité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Chiffres-clés 2024 - États financiers 2024 - Missions, Vision, Valeurs - Les HUG en bref 		
<p>GRI 2-6-b: Chaîne de valeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Chiffres-clés 2024 - États financiers 2024 - Missions, Vision, Valeurs 	<p>Les HUG fournissent tous les types de soins pour tout le parcours de vie à des patientes et des patients provenant en grande majorité de la région genevoise et lémanique.</p>	<p>ODD 1 ODD 3</p>
<p>GRI 2-6-b: Activités, produits, services et les marchés desservis</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Chiffres-clés 2024 - États financiers 2024 - Missions, Vision, Valeurs 	<p>Les HUG déploient leurs activités dans l'Etat de Genève et en Valais (Clinique de Crans-Montana). Les HUG rassemblent neuf hôpitaux publics et deux cliniques.</p>	
<p>GRI 2-6-b: Chaîne d'approvisionnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport de gestion 2024 - Charte des fournisseurs - Politique d'achats responsables - Annexe 3, section Pratiques d'achats 	<p>La centrale d'achats et d'ingénierie biomédicale (CAIB), commune aux hôpitaux universitaires des cantons de Vaud et de Genève, assure l'approvisionnement en biens médicaux, généraux et d'équipements nécessaire au bon fonctionnement des activités des HUG.</p>	<p>ODD 8 ODD 12 ODD 17</p>
<p>GRI 2-6-b: Entités situées en aval de l'organisation</p>		<p>Les HUG fournissent des prestations à l'institution genevoise de maintien à domicile (IMAD) et aux établissements pénitenciers genevois. Il s'agit notamment de plusieurs milliers de repas préparés annuellement par l'unité de production centrale des HUG.</p>	<p>ODD 17</p>

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
<p>GRI 2-7 : Employés et employées</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Chiffres-clés 2024 - Annexe 1, axe Égalité, diversité et inclusion - Annexe 3, section Social 	<p>Faisant partie des plus grands employeurs de l'Etat de Genève, les HUG emploient 13 086 collaborateurs et collaboratrices qui œuvrent au service des patients et patientes.</p>	<p>ODD 8</p>
Gouvernance			
<p>GRI 2-9 et GRI 2-14 : Structure et composition de la gouvernance et Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Gouvernance des HUG 	<p>La gouvernance de l'institution est présentée dans le rapport annuel. La gouvernance de la durabilité est présentée sur le site internet des HUG : hug.ch/durabilite.</p>	
Stratégie, politiques et pratiques			
<p>GRI 2-22 : Déclaration sur la stratégie de développement durable</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Stratégie de durabilité 2030 - Plan stratégique Vision 20+5 	<p>La stratégie de durabilité 2030 des HUG et les enjeux climatiques font partie intégrante du plan stratégique Vision 20+5 et de son programme 7 : + d'agilité et de durabilité face aux défis sociétaux adopté par le Conseil d'administration.</p>	<p>ODD 16</p>
<p>GRI 2-23 : Engagements</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Certifications et accréditations - Certifications et labellisations de durabilité - Engagement humanitaire 	<p>Pour attester de la qualité et de la sécurité de leurs prestations, les HUG sont en permanence engagés dans des procédures d'accréditation et de certification. Ils ont aussi obtenu, de manière volontaire, différentes certifications et labellisations dans les domaines de l'égalité salariale, de l'insertion et de la formation professionnelle, de l'alimentation et des économies d'énergie. Les HUG ont également une longue tradition d'engagement dans la médecine humanitaire.</p>	<p>ODD 17</p>

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
GRI 2-23-a : Principe de précaution		Les HUG se sont dotés depuis plus de dix ans d'un système de management des risques et de contrôle interne qui couvre les différentes activités des HUG. La gestion des risques est pilotée par le Conseil d'administration et aborde tant les risques stratégiques, qu'opérationnels, financiers ou pédagogiques.	
Modifications relatives au reporting		Le contenu du présent Index de durabilité qui se réfère aux normes GRI et les indicateurs qui l'accompagnent complètent le rapport annuel 2024 des HUG. L'index intègre également le référentiel de durabilité établi par l'Etat de Genève pour les institutions publiques genevoises qui figure dans le Contrat de prestations 2024-2027 des HUG. Les indicateurs correspondants sont identifiés par un préfixe commençant par les lettres « GE ».	
GRI 2-28 : Adhésion à des associations	- Rapport annuel 2024	Les HUG représentent l'association suisse des hôpitaux H+ au Conseil de direction de la Fédération internationale des hôpitaux (FIH-IHF) et du <i>Geneva Sustainability Centre for Healthcare</i> .	
Engagement des parties prenantes			
GRI 2-29 : Catégories de parties prenantes	- Gouvernance de la durabilité	Les HUG intègrent les préoccupations de leurs parties prenantes.	ODD 16
GRI 2-29 : Objectif de l'engagement des parties prenantes	- Gouvernance de la durabilité	Les HUG sont à l'écoute des préoccupations de leurs parties prenantes qui peuvent avoir un intérêt direct ou indirect dans les missions de l'hôpital. Les parties prenantes sont notamment associées par le biais de divers instruments, canaux de communication, rencontres qui leur sont destinées et de l'adhésion à des initiatives.	ODD 16
GRI 2-29 : Engagement avec les parties prenantes	- Gouvernance de la durabilité et dialogue - Programme Patients partenaires + 3P	Les HUG entretiennent des relations étroites et un dialogue régulier avec leurs parties prenantes et adaptent les échanges aux intérêts et besoins des différents groupes cités au point 2-29 : Catégories de parties prenantes.	ODD 16

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
Thèmes pertinents			
GRI 3: Contenu du rapport, périmètres et liste des enjeux	- Stratégie de durabilité 2030	Les HUG n'ont pas réalisé d'analyse de matérialité consolidée en 2024. Les aspects importants du présent document ont été déterminés sur la base d'un état des lieux réalisé fin 2020 combiné à une analyse des ODD pertinents. Cette analyse a été reconduite en 2024. Elle a permis d'évaluer les progrès réalisés et l'évolution de la maturité des HUG dans les différents domaines pertinents de la durabilité.	
Énergie			
GRI 302-1, 302-2: Consommation énergétique au sein et en dehors de l'organisation	- Rapport annuel 2024 - Chiffres-clés 2024 - Réalizations durabilité - Annexe 1, axe Climat et santé - Annexe 3, section Énergie	Les HUG s'approvisionnent depuis 2012 avec de l'électricité 100% renouvelable. Les HUG exploitent leurs propres centrales thermiques sur les principaux sites. Certains sites de plus petite taille ont recours à de l'énergie provenant de production extérieure (chauffage à distance). Les consommations sont présentées dans l'annexe 3.	ODD 7 ODD 13
GE : Énergie – Électricité et chaleur			
GRI 302-4: Réduction de la consommation d'énergie	- Rapport annuel 2024 - Chiffres-clés 2024 - Réalizations durabilité - Annexe 1, axe Climat et santé - Annexe 3, section Énergie		ODD 7 ODD 13
GE : Énergie – Électricité et chaleur			
Eau			
GRI 303-1 et 303-5: Interaction avec l'eau en tant que ressource partagée et Consommation d'eau	- Annexe 3, section Eau	Les HUG s'approvisionnent avec l'eau potable du réseau fournie par les Services industriels de Genève (SIG) qui provient principalement du Léman (90%) et des nappes phréatiques (10%). Les HUG ne stockent pas d'eau et utilisent directement l'eau du réseau. La consommation d'eau est présentée dans l'annexe 3.	ODD 6
GE : Eau			

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
Biodiversité			
GRI 304-1 et 304-3: Sites dans ou bordant des aires protégées ou riches en biodiversité et Habitats protégés ou restaurés	- Réalisations durabilité - Annexe 1, axe Climat et santé - Annexe 3, section Biodiversité	Divers sites prioritaires pour la flore et / ou la faune sont inventoriés sur les sites de Cluse-Roseraie, Belle-Idée et Loëx (cf. le site internet du système d'information du territoire à Genève, www.sitg.ch).	ODD 15
GE : Biodiversité			
GE : Biodiversité	- Réalisations durabilité - Annexe 1, axe Climat et santé - Annexe 3, section Biodiversité	La gestion des espaces verts des HUG est certifiée Bourgeon BIO SUISSE® depuis 2024.	ODD 15
Émissions de gaz à effet de serre			
GRI 305-1, 305-2, 305-3 et 305-4 :	- Bilan carbone 2024	Les données 2024 du bilan carbone ont été collectées début 2025.	ODD 13
Émissions directes et indirectes de GES (scope 1, 2 et 3) et Intensité des émissions de GES	- Annexe 3, section Émissions de gaz à effet de serre		
GRI 305-5 : Réductions des émissions de GES	- Bilan carbone 2024 - Annexe 1, axe Climat et santé - Annexe 3, section Émissions de gaz à effet de serre		ODD 13

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
Déchets			
GRI 306-2: Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Chiffres-clés 2024 - Annexe 1, axe Consommation et production durables - Annexe 3, section Déchets 		ODD 12
GRI 306-3, 306-4 et 306-5: Déchets générés, déchets non destinés et destinés à l'élimination GE : Gestion des déchets	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Chiffres-clés 2024 - Réalizations durabilité - Annexe 1, axe Consommation et production durables - Annexe 3, section Déchets 		ODD 12 ODD 15

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
Mobilité			
GE: Mobilité - déplacements domicile-travail (pendulaires)	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Chiffres-clés 2024 - Réalizations durabilité - Certifications et labellisations de durabilité - Plan de mobilité HUG - Annexe 1, axe Climat et santé - Annexe 3, section Mobilité 	<p>Les HUG œuvrent depuis de nombreuses années pour une mobilité plus durable et encouragent leur personnel à la mobilité active ainsi qu'aux changements de pratiques de déplacement.</p> <p>Les HUG se sont dotés d'un plan de mobilité dès 2008. Ce dernier est régulièrement évalué et révisé. En 2024, un bilan du plan de mobilité 2019-2023 a été réalisé et un nouveau plan d'actions pour la période 2025-2030 a été préparé.</p>	<p>ODD 9</p> <p>ODD 11</p>
GE: Mobilité - déplacements professionnels	<ul style="list-style-type: none"> - Annexe 1, axe Climat et santé - Annexe 3, section Mobilité 		<p>ODD 11</p>
GE: Véhicules d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Réalizations durabilité 		<p>ODD 9</p> <p>ODD 11</p>
GE: Mobilité – déplacements professionnels	<ul style="list-style-type: none"> - Certifications et labellisations de durabilité - Annexe 1, axe Consommation et production durables - Annexe 3, section Mobilité 		
Numérique responsable			
GE: Numérique	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Réalizations durabilité - Certifications et labellisations de durabilité - Annexe 1, axe Consommation et production durables - Annexe 3, section Numérique responsable 	<p>En 2023, les HUG ont été le premier hôpital suisse et européen à obtenir le label <i>Numérique responsable</i> INR de niveau 2. La labellisation est attribuée pour une durée de trois ans.</p>	<p>ODD 12</p> <p>ODD 13</p> <p>ODD 16</p>

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
Alimentation durable			
GE : Alimentation durable	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Chiffres-clés 2024 - Réalizations durabilité - Annexe 1, axe Consommation et production durables - Annexe 3, section Alimentation durable 	Les HUG ont produit 3,49 millions de repas en 2024 et misent depuis 2012 sur les circuits courts, l’approvisionnement local et de saison pour offrir aux patientes et aux patients et au personnel des repas sains, équilibrés et limitant l’impact environnemental.	ODD 12
Évaluation environnementale et sociale des fournisseurs			
GRI 308-1 et 414-1 : Nouveaux fournisseurs analysés selon des critères environnementaux et sociaux	<ul style="list-style-type: none"> - Annexe 1, axe Consommation et production durables - Annexe 3, section Pratiques d’achats 		ODD 8 ODD 9 ODD 12 ODD 17
GE : Achats responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Annexe 1, axe Consommation et production durables - Annexe 3, section Pratiques d’achats 		ODD 8 ODD 9 ODD 12 ODD 17

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
Emploi			
GRI 401-1 : Recrutement et rotation	- Rapport annuel 2024 - Chiffres-clés 2024		ODD 8
GE : Bien-être et conditions de travail	- Annexe 1, axe Égalité, diversité et inclusion - Annexe 3, section Emploi		
GRI 401-3 : Congé parental		Quel que soit le modèle familial dans lequel est accueilli l'enfant, les parents travaillant aux HUG disposent de droits identiques. Les collaboratrices et collaborateurs seuls ou en couple avec une autre personne ont droit à un congé maternité, naissance, adoption de 20 semaines rémunérées, à 10 jours de congé parental payés et à 10 jours de congé parental non rémunérés. Un congé parental de deux ans sans traitement peut aussi être accordé à l'un des deux parents.	ODD 5 ODD 8
Formation et éducation			
GRI 404-1 : Nombre moyen d'heures de formation par an par employé ou employée	- Chiffres-clés 2024 - Annexe 1, axe Égalité, diversité et inclusion - Annexe 3, section Formation et éducation	L'enseignement est l'une des missions des HUG. En collaboration avec l'université et les hautes écoles, les HUG mettent un point d'honneur à former de nouveaux professionnels et professionnelles, tant dans le domaine de la santé que dans les multiples métiers que l'hôpital recense.	ODD 4 ODD 5 ODD 8
GE : Développement des compétences			
GRI 404-2 : Programmes de mise à niveau des compétences des employés et employées et programmes d'aide à la transition	- Réalizations durabilité - Annexe 1, axe Égalité, diversité et inclusion - Annexe 3, section Formation et éducation	Les HUG encouragent les collaborateurs et les collaboratrices à développer leurs compétences tout au long de leur parcours professionnel. Ils offrent des formations variées tant internes qu'externes et développent des programmes spécifiques pour l'évolution professionnelle. Les HUG visent également à assurer la relève afin d'atténuer à long terme la pénurie de personnel qualifié.	ODD 4
GE : Développement des compétences			

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
<p>GRI 404-3 : Revue de performances et d'évolution de carrière</p>		<p>La vie professionnelle du personnel des HUG est rythmée par différents bilans qui constituent des moments clés d'échange entre la hiérarchie et l'employé ou l'employée. Ces évaluations sont effectuées après trois mois, au cours de la première année, et avant la nomination, qui survient après les deux premières années. Des entretiens de bilan et de développement sont programmés au moins tous les deux ans, et peuvent être organisés à la demande des employés et employées ou de leur hiérarchie. Des entretiens intermédiaires, de promotion ou de départ font également partie des outils de bilan à disposition.</p>	<p>ODD 4 ODD 5 ODD 8</p>
<h3>Diversité et égalité des chances</h3>			
<p>GRI 405-1 : Diversité dans les organes de gouvernance</p> <p>GE : Bien-être et conditions de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Chiffres-clés 2024 - Annexe 3, section Emploi 		<p>ODD 4 ODD 5 ODD 8 ODD 10</p>
<p>GRI 405-2 : Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes</p> <p>GE : Bien-être et conditions de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Réalizations durabilité - Certifications et labellisations de durabilité - Annexe 1, axe Égalité, diversité et inclusion - Annexe 3, section Emploi 	<p>En 2021, les HUG ont obtenu la certification <i>Equal-Salary</i>. Cette certification est valide jusqu'en septembre 2024.</p>	<p>ODD 4 ODD 5 ODD 8 ODD 10</p>

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
Lutte contre la discrimination			
GRI 406-1 : Cas de discrimination et mesures correctives prises	<ul style="list-style-type: none"> - Missions, Vision, Valeurs - Rapport annuel 2024 - Chiffres-clés 2024 - Réalizations durabilité 	La valeur relationnelle « Égalité et inclusion » des HUG favorise l’inclusion, en réaffirmant que les différences de genre, d’orientation sexuelle, d’origine, de croyance ou de situation sociale sont une richesse pour l’institution.	ODD 5 ODD 8 ODD 10
GE : Bien-être et conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Annexe 1, axe Égalité, diversité et inclusion - Annexe 3, section Emploi 		
Communauté et développement local			
GE : Favoriser l’engagement d’apprentis et apprenties	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2024 - Chiffres-clés 2024 - Certifications et labellisations de durabilité 	Grâce à leur engagement pour l’intégration de personnes en recherche d’emploi ou en situation précaire, les HUG sont labellisés <i>1+ pour tous</i> depuis 2014.	ODD 4 ODD 8 ODD 17
GE : Création d’emplois	<ul style="list-style-type: none"> - Annexe 1, axe Égalité, diversité et inclusion 		
GE : Favoriser la réinsertion des demandeurs et demandeuses d’emplois	<ul style="list-style-type: none"> - Annexe 3, section Communauté et développement local 		

N/A : donnée non disponible

Des indicateurs économiques supplémentaires sont consultables dans les Chiffres-clés 2024, les États financiers 2024 et le Rapport de gestion 2024. Des indicateurs sociaux supplémentaires sont disponibles dans le Bilan social de l’État et des institutions autonomes 2024.

Les remarques viennent préciser ou compléter les définitions des indicateurs ou fournir des indications complémentaires sur les données.

Annexe 3 – Indicateurs de durabilité 2024

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027 Contrat de prestations HUG	Référence	Remarques
Environnement							
Énergie							
Consommation totale d'énergie	MWh	149 079	142 276	138 947	↘ -	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Énergie	Concerne le chauffage (gaz et mazout principalement) et l'électricité.
Part d'énergie renouvelable dans la consommation énergétique totale	%	39,7	40,5	39,3	↘ -	GRI 302-1 : Consommation énergétique au sein de l'organisation	Part d'énergie renouvelable principalement liée aux mix d'approvisionnement électrique.
Consommation totale de chaleur	MWh	91 321	86 455	86 013	↘ 91 320	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Chaleur	Les HUG exploitent leurs propres centrales thermiques sur les principaux sites. Certains sites de plus petite taille ont recours à de l'énergie provenant de production extérieure (chauffage à distance). Après correction climatique, réduction de la consommation de chauffage de 5,5% pour l'année de référence par rapport à la même période en 2023. La réduction de plus de 5,5 GWh est principalement due à des mesures d'optimisation des chaufferies des sites de Cluse-Roseaie et de Belle-Idée dont les HUG assurent l'exploitation.
Gaz	MWh	83 148	78 151	66 821	↘ -		
Mazout	MWh	5 576	5 075	16 133	↗ -		L'augmentation importante de la consommation de mazout en 2024 est due à la nécessité de vider les citernes de stockage des sites de Belle-Idée et de Bellerive en vue de leur révision planifiée en 2025.

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027	Référence	Remarques
Chauffage à distance	MWh	2 596	3 229	3 059	↘ -		
Part renouvelable de la chaleur	%	1,5	2,1	2,0	↘ 3 en 2026 22 en 2030		Part non fossile du chauffage à distance (CAD SIG et CADIOM) = 55,4 %.
Consommation totale d'électricité	MWh	57 758	55 821	52 934	↘ 54 000	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Électricité	Réduction de la consommation de 2% après correction climatique, ce qui représente près de 1,1 GWh (ces économies ont été obtenues grâce à des mesures d'optimisation, de sobriété énergétique et de sensibilisation du personnel. L'optimisation de la gestion de la ventilation sur tous les sites et des remplacements d'éclairage sur le site de Belle-Ideé contribuent à cette économie à hauteur de 393 MWh. Ces économies bénéficient d'une certification IPMVP® (protocole d'actions de performance énergétiques mesurées et vérifiées)
Part d'électricité renouvelable	%	100	100	100	= 100		Depuis plus de 12 ans.
Part d'électricité certifiée « Naturemade Star » dans l'approvisionnement électrique (<i>Vitale vert</i>)	%	40	40	40	= -		
Part d'électricité (renouvelable) auto-produite	%	0,8	0,8	1,0	↗ 2,7		526 MWh d'électricité, l'équivalent de la consommation de 176 ménages genevois, ont été produits par les 4 126 m ² de panneaux solaires photovoltaïques.

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027	Référence	Remarques
Part de solaire installé par rapport au potentiel total des toitures	%	12,0	16,2	18,8	↗ 46 en 2030		Installation de 478 m ² de panneaux solaires photovoltaïques supplémentaires sur les toitures adjacentes à la nouvelle hélistation.
Eau							
Consommation d'eau (m ³)	m ³	567 478	574 538	551 176	↘ 567 480	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Eau GRI 303-5 : Consommation d'eau	Pour l'ensemble des sites hospitaliers.
Biodiversité							
Surfaces vertes	m ²	236 136	236 136	322 195	↗ -	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Biodiversité	
Surface de toitures végétalisées (m ²)	m ²	2 410	5 245	11 914	↗ 2 910	GRI 304-3 : Habitats protégés ou restaurés GRI 304-1 : Sites dans ou bordant des aires protégées ou riches en biodiversité	L'augmentation des surfaces de toitures végétalisées est le résultat d'un travail d'inventaire cartographique détaillé et non de la mise en œuvre de nouveaux projets réalisés durant l'année.
Part des surfaces herbeuses / imperméables	%	44	44	54	↗ -		Indice : des surfaces vertes, calculé selon les m ² de surfaces vertes et les m ² de toitures végétalisées divisés par les m ² totaux des parcelles HUG – les m ² de cadastre forestier (gérés par l'Office cantonal de l'agriculture et de la nature) et les m ² de surface hors gestion HUG (prairies de fauche effectuée par un prestataire externe).

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027	Référence	Remarques
Labélisation Bio pour la gestion des espaces verts	oui / non	non	non	oui	↗ oui		En avril 2024, les HUG sont le premier hôpital de Suisse à avoir obtenu la certification Bourgeon BIO Suisse*.
Surface végétalisée favorable à la biodiversité certifiée	%	2	5	17	↗ 10		L'augmentation des surfaces végétalisées favorables à la biodiversité est le résultat d'un travail d'inventaire cartographique détaillé et non de la mise en œuvre de nouveaux projets réalisés durant l'année.

Émissions de gaz à effet de serre

Émissions directes de gaz à effet de serre (scope 1)	t CO _{2-eq}	27 187	18 873	19 567	↗ -	GRI 305-1, 305-2 et 305-3 : GES émissions directes et indirectes (scope 1, 2 et 3)	<p>Émissions directes comptabilisées pour l'année de référence.</p> <p>Les émissions du scope 1 ont augmenté de 4% par rapport à 2023. Cette augmentation est notamment liée à une consommation plus importante de mazout, source d'énergie fossile à fort impact climatique en raison de la nécessité de vider les citernes de stockage des sites de Belle-Idée et de Bellerive en vue de leur révision planifiée en 2025. L'ajout de deux fluides frigorigènes utilisés pour la réfrigération et la climatisation participent aussi à cette augmentation.</p>
--	----------------------	--------	--------	--------	-----	--	---

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027	Référence	Remarques
Émissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 2)	t CO ₂ -eq	7 664	5 541	5 242	↘ -		<p>Émissions indirectes liées aux consommations d'électricité et de chauffage à distance comptabilisées pour l'année de référence.</p> <p>Diminution des émissions du scope 2 grâce à la réduction de la consommation d'électricité et l'augmentation de la production d'électricité photovoltaïque.</p>
Émissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 3)	t CO ₂ -eq	65 203	84 589	78 505	↘ -		<p>Autres émissions indirectes comptabilisées pour l'année de référence.</p> <p>En 2024, pas de mise en exploitation de nouveaux bâtiments ce qui participe à la réduction des émissions du scope 3. Malgré cela, augmentation des émissions pour des catégories spécifiques. Augmentation des émissions des médicaments (+7% par rapport à 2023) en raison d'un montant d'achats supérieur à l'année précédente. Les émissions des déplacements professionnels ont aussi augmenté par rapport à 2023 en raison notamment de l'augmentation des trajets en avion.</p>

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027	Référence	Remarques
Émissions de CO ₂ -eq réduites grâce à des mesures de réduction de la consommation de chaleur (en tonnes)	t CO ₂ -eq	0	0	563	↗ -	GRI 305-5 : Réductions d'émissions de GES	Economies en cours de certification auprès du programme Négawatt des Services Industriels de Genève (SIG). Elles correspondent à des mesures d'optimisation de la production et la distribution de chaleur.
Déchets							
Poids total des déchets	t	5 465	5 239	5 266	↗ -	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Gestion des déchets	Données comptabilisées pour l'année de référence.
Déchets incinérés	t	2 288	2 329	2 365	↗ 2 200		Les déchets les plus recyclés sont le papier-carton (633 tonnes), les déchets alimentaires (403 tonnes) puis les métaux (272 tonnes).
Déchets recyclés	t	1 846	1 943	1 979	↗ -	GRI 306-3, 4 et 5 : Déchets générés, déchets destinés et non destinés à l'élimination	
Déchets médicaux	t	396	396	361	↘ -		
Autres déchets spéciaux	t	77	69	147	↗ -		
Déchets de chantier	t	858	502	414	↘ -	GRI 306-2 : Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	
Taux de recyclage des déchets	%	45,0	45,5	45,6	↗ 50		Taux de recyclage = déchets recyclés industriels / total déchets industriels.

Indicateur	Unité	2022	2023	2024		Objectif 2027	Référence	Remarques
Mobilité								
Déplacements domicile travail - évolution des parts modales								
Véhicules individuels motorisés (voiture)	%	28	28	28	=	35% déplacements transports individuels motorisés	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Mobilité, déplacements domicile-travail (pendulaires)	Parts modales établies grâce aux enquêtes mobilité réalisées tous les cinq ans, combinées avec les lieux de résidence du personnel. Les données 2024 se basent sur l'enquête mobilité 2022. Les données antérieures se basent sur l'enquête mobilité 2017. Données comptabilisées pour l'année de référence.
2 roues motorisées (moto/scooter)	%	11	11	11	=			
P+R/P+B	%	4	4	4	=	65% déplacements écomobiles		
Covoiturage	%	3	3	3	=			
Transports publics (train/bus)	%	26	26	26	=			
Vélo (tous types)	%	22	22	22	=			
Marche	%	6	6	6	=			
Déplacements professionnels								
Voiture	km	301 024	162 566	332 546	↗	Réduction de 25 à 30% (soit 194 025 à 207 884 km)	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Mobilité, déplacements professionnels et indicateurs spécifiques à l'institution	Indicateurs qui renseignent sur les km parcourus par mode de déplacement par zones géographiques : Genève, Suisse et Europe. Données comptabilisées pour l'année de référence. Données 2023 : comptabilisation partielle.
Transports publics	km	1 802 708	1 655 324	2 320 488	↗	-		
Avion	km	1 581 849	2 417 385	2 697 493	↗	-		

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027	Référence	Remarques
Flotte véhicules HUG							
Véhicules et engins légers thermiques	unité	111	106	103	↘ -		Véhicules et engins dont le poids total est inférieur à 3,5 tonnes. Il s'agit des véhicules sanitaires légers (VSL) pour le transport des patientes et des patients, des voitures et camionnettes qui circulent à l'extérieur des bâtiments et qui permettent la logistique, en particulier le transport du linge, des repas ou encore des déchets. Inventaire au 31 décembre de l'année de référence.
Véhicules et engins légers électriques	unité	143 dont 4 véhicules et 139 engins	142 dont 3 véhicules et 139 engins	145 dont 4 véhicules et 141 engins	↗ -		Véhicules et engins électriques dont le poids total est inférieur à 3,5 tonnes. Il s'agit de voitures et camionnettes qui circulent à l'extérieur des bâtiments. Les engins électriques qui circulent dans les souterrains de Cluse-Roseraie sont aussi comptabilisés. Ils permettent la logistique, en particulier le transport des patientes et des patients, du linge, des repas ou encore des déchets d'un site à un autre de Cluse-Roseraie. Inventaire au 31 décembre de l'année de référence.

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027	Référence	Remarques
Véhicules utilitaires thermiques	unité	8	8	6	↘ -		Véhicules et engins dont le poids total est supérieur à 3,5 tonnes. Il s'agit des huit camions qui permettent le transport du linge, des repas ou encore des déchets entre les différents sites hospitaliers. Inventaire au 31 décembre de l'année de référence.
Véhicules utilitaires électriques	unité	0	0	6	↗ -		Véhicules et engins électriques dont le poids total est supérieur à 3,5 tonnes. Inventaire au 31 décembre de l'année de référence. Six camions électriques (quatre camions de 7,5 t et deux camions de 16 t) et bornes de recharge électriques acquis en 2024.
Vélos / vélos électriques	unité	437	465	459	↘ -		Flotte VEL'HUG de vélos et vélos électriques extérieurs en libre-service et vélos internes disponibles dans les souterrains du site de Cluse-Roseraie. Inventaire au 31 décembre de l'année de référence.

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027	Référence	Remarques
Numérique responsable							
Labélisation Numérique responsable	oui / non	non	oui	oui	oui (niveau 2)	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Numérique	Obtention de la labellisation <i>Numérique responsable</i> de niveau 2 en mai 2023. labélisation attribuée pour une durée de trois ans.
Alimentation durable							
Indice Genève Région - Terre Avenir (GRTA) -global	indice GRTA	30,2	24	28,2	↗ 30,2 (maintien de l'indice moyen global au niveau 2022)		Indice composite calculé par la marque de garantie GRTA sur la base des données quantitatives fournies par l'établissement de restauration. L'indice mesure la quantité de marchandises certifiées GRTA consommées par rapport à une consommation potentielle totale.

Indicateur	Unité	2022	2023	2024		Objectif 2027	Référence	Remarques
Indice Genève Région – Terre Avenir (GRTA) par catégorie consommée	indice GRTA	4	4	4	=	3 catégories de produits GRTA au-dessus de 10 points	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Alimentation durable	Marque de garantie qui permet de mesurer la quantité de marchandises certifiées GRTA.
Féculents	%	58	58	59	↗	-		L'hôpital privilégie depuis plus de 12 ans les approvisionnements de proximité GRTA.
Fruits et légumes	%	30	19	40	↗	-		
Protéines	%	4	2	2	=	-		
Produits laitiers	%	28	22	20	↘	-		
Produits d'épicerie	%	31	19	20	↗	-		
Part de légumes GRTA	%	40	40	40	=	-		
Part des restaurants collaborateurs labellisés GRTA	%	100	100	100	=	-		Tous les restaurants du personnel, l'unité centrale de production et la cuisine pour les patients et patientes de Cluse-Roseaie sont labellisés (labellisations obtenues entre 2013 et 2017)
Pourcentage de viande suisse sur l'ensemble de la viande achetée	%	73	79	73	↘	-		La part restante provient majoritairement de France.
Produits frais de saison	%	90	90	90	=	-		Produits frais de saison de 4 ^e gamme (lavés et épluchés).

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027	Référence	Remarques
Économie							
Pratiques d'achats							
Nombre total de fournisseurs	unité	4 920	4 845	5 166	↗ -	GRI 2-6-b : Chaîne de valeur	Nombre de fournisseurs inscrits auprès de la centrale d'achats et d'ingénierie biomédicale (CAIB) avec lesquels les HUG ont eu des échanges commerciaux pendant l'année de référence.
Part des fournisseurs actifs dans le secteur de la santé	%	45	47	50	↗ -		Données basées sur la proportion des dépenses faites dans le secteur de la santé pour l'année de référence.
Part des fournisseurs basés en Suisse	%	79	84	83	↘ -		Fournisseurs qui ont une adresse contractuelle en Suisse et avec qui un échange commercial a eu lieu durant l'année de référence.
Part de dépenses réalisées auprès d'entreprises basées en Suisse	%	92	97	99	↗ -		Données basées sur le chiffre d'affaires facturé hors taxe (HT) des fournisseurs ayant une adresse contractuelle en Suisse divisé par le chiffre d'affaires global des commandes passées pendant l'année de référence.

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027	Référence	Remarques
Nombre de conventions de référencement incluant des exigences de développement durable	unité	286	286	286	= -	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Achats responsables	Conventions de référencement signées par les fournisseurs qui intègrent des principes du développement durable.
Taux d'appel d'offre intégrant des critères du développement durable	%	50	75	50	⋮ 100	GRI 308-1 et 414-1 : Nouveaux fournisseurs analysés selon des critères environnementaux et sociaux	<p>Objectif 2027 : Part des appels d'offres pour lesquels des critères existent dans la Toolbox achats responsables suisse et qui intègrent des critères figurant dans cette dernière.</p> <p>Une analyse des appels d'offres réalisés au cours des 18 derniers mois explique la révision à la baisse de l'indicateur. Cette analyse a mis en évidence que les évaluations de durabilité portent majoritairement sur la démarche globale de l'entreprise soumissionnaire. Les critères de la <i>Toolbox</i>, lorsqu'applicables, sont utilisés pour certaines familles d'achats (informatique, alimentaire).</p>

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027	Référence	Remarques
Social							
Emploi							
Taux d'absence par nature de l'absence (hors maternité)	%	10,1	9,2	9,2	= <7,5	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Bien-être et conditions de travail	Pourcentage de jours non travaillés par nature de l'absence (hors congé maternité). Valeurs arrondies à la décimale supérieure.
dont :							
- Taux d'absence maladie sans prématernité	%	7,2	6,4	6,5	↗	GRI 403-10 : Maladies professionnelles	Données au 31 décembre de l'année de référence.
- Taux d'absence prématernité	%	0,8	0,8	0,7	↘	GRI 403-9 : Accidents professionnels	
- Taux d'absence pour accidents professionnels	%	0,3	0,4	0,3	↘		
- Taux d'absence pour accidents non-professionnels	%	1,3	1,1	1,2	↗		
- Autres absences (naissances, décès d'un proche, mariage, service militaire, déménagement, etc.)	%	0,5	0,5	0,5	=		

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027	Référence	Remarques
Nombre total de collaboratrices	unité	8 773	8 754	8 946	↗ -	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Bien-être et conditions de travail GRI 2-7 : Employés	Données au 31 décembre de l'année de référence.
Nombre total de collaborateurs	unité	4 015	4 049	4 140	↗ -		Données au 31 décembre de l'année de référence.
Part de femmes dans l'organisation	%	68,6	68,4	68,4	= -		Données au 31 décembre de l'année de référence.
Part des hommes dans l'organisation	%	31,4	31,6	31,6	= -		Données au 31 décembre de l'année de référence.
Part des femmes à temps partiel	%	52,0	52,3	52,0	↘ -		Données au 31 décembre de l'année de référence.
Part des hommes à temps partiel	%	19,9	21,1	22,1	↗ 25		Données au 31 décembre de l'année de référence.
Part de cadres à temps partiel	%	20,5	20,4	20,9	↗ 25		Données au 31 décembre de l'année de référence.
Part de femmes siégeant au Conseil d'administration	%	35	40	40	= 50		Données au 31 décembre de l'année de référence.
Part de femmes siégeant au Comité de direction	%	25	25	33	↗ 50		Données au 31 décembre de l'année de référence.

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027	Référence	Remarques
Part des femmes parmi les cadres supérieures (≥cl. 23)	%	49,0	48,9	49,7	↗ -		Données au 31 décembre de l'année de référence. Classe salariale 23 de la LTrait : B 5 15 - Loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers. Sont considérés dans cet indicateur les cadres supérieurs à partir de la classe 23.
Part des femmes parmi les cadres intermédiaires et inférieurs	%	57,2	57,6	56,1	↘ -		Données au 31 décembre de l'année de référence. Classe salariale 23 de la LTrait : B 5 15 - Loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers. Sont considérés dans cet indicateur les cadres intermédiaires et inférieurs jusqu'à la classe 22. Il est entendu par fonctions d'encadrement, les collaboratrices et collaborateurs ayant une personne au moins sous leur responsabilité hiérarchique.

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027	Référence	Remarques
Age moyen du personnel	années	43,4	43,5	43,4	↘ -	Bilan social de l'Etat et des institutions autonomes de Genève	Les HUG considèrent la diversité des profils, des origines et des générations au sein des équipes comme une richesse pour l'institution. En 2024, 100 nationalités étaient représentées aux HUG.
Nationalités représentées	unité	102	104	100	↘ -		
Répartition des effectifs par nationalité Suisse	%	48,6	49,1	49,5	↗ -	GRI 2-7 : Employés	
Répartition des effectifs par nationalité AELE+UE	%	47,6	46,9	46,5	↘ -		
Répartition des effectifs par nationalité Autres pays	%	3,6	3,9	4,0	↗ -		
Écart salarial entre hommes et femmes	%	0,3	0,3	0,3	= <0,5%	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Bien-être et conditions de travail GRI 405-2 : Ratio du salaire de base et rémunération homme-femme	Les HUG ont obtenu la certification Equal-Salary en 2021. Cette certification est valide durant 3 ans.

Formation et éducation

Nombre de jour de formation par employé et employée	unité	1,2	1,3	1,1	↘ 1,5	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Développement des compétences	En 2024, 151 103 heures de formation continue ont été dispensées, dont 86% pour le personnel HUG.
Part des collaborateurs et collaboratrices ayant suivi une formation de deux jours (y.c. en ligne) au moins au cours de l'année précédente	%	5	12	13	↗ -	GRI 404-1 : Nombre moyen d'heures de formation annuel par employé	

Indicateur	Unité	2022	2023	2024	Objectif 2027	Référence	Remarques
Communauté et développement local							
Taux d'apprentis et apprenties sur l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices exerçant des métiers faisant l'objet de CFC	%	3,3	3,6	4,3*	↗ 4*	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Création d'emplois	Nombre d'apprentis et apprenties au 1 ^{er} septembre de l'année de reporting rapporté au nombre de collaborateurs et collaboratrices exerçant des métiers faisant l'objet d'un CFC. *Cible de 4% fixée par le Plan de valorisation de l'apprentissage à l'Etat de Genève.
Nombre d'apprentis et apprenties (soins et hors soins)	unité	195	213	204	↘ >236		Les apprentis et apprenties se forment dans 23 métiers différents sur les 25 métiers proposés par les HUG.
Entrées de personnes inscrites à l'office cantonal de l'emploi (fixes et auxiliaires)	unité	151	162	205	↗ 150		Les données ci-contre comptabilisent à la fois les postes fixes et les postes auxiliaires. L'insertion de personnes au chômage passe souvent par des recrutements dans des postes auxiliaires, qui peuvent déboucher sur des engagements dans des postes fixes.

N/A : donnée non disponible

Des indicateurs économiques supplémentaires sont consultables dans les Chiffres-clés 2024, les États financiers 2024 et le Rapport de gestion 2024.

Des indicateurs sociaux supplémentaires sont disponibles dans le Bilan social de l'Etat et des institutions autonomes 2024.

Les remarques viennent préciser ou compléter les définitions des indicateurs ou fournir des indications complémentaires sur les données.