



**Rapport
de durabilité
2025**

Les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) publient annuellement un rapport de durabilité, conformément à leurs engagements et aux exigences fixées dans leur contrat de prestations 2024-2027 par le canton de Genève.

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 canton de Genève pour les institutions publiques autonomes afin de construire le périmètre de ce rapport de durabilité.

Le présent rapport de durabilité présente les avancées en 2025 ainsi que le bilan du plan d'actions de durabilité 2022-2025.

Sauf indication contraire, les données figurant dans ce rapport concernent l'année 2025. De nombreuses données présentent des évolutions entre 2021, année de référence du plan d'actions de durabilité 2022-2025, et 2025.

Le bilan détaillé du plan d'actions de durabilité 2022-2025, l'index de durabilité et les tableaux d'indicateurs 2025 figurent en annexes.

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

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

Impressum

Conception et rédaction : Hôpitaux universitaires de Genève (HUG)

Relecture : HUG et de Facto communication. Utilisation de l'intelligence artificielle générative (MS Copilot) pour l'assistance à la réécriture et l'amélioration de paragraphes, le contrôle grammatical et orthographique.

Graphisme, montage : Alternative Communication

Crédits photos portraits : Nicolas Schopfer | HUG p.11, 32, 33 / Julien Gregorio | HUG p.13, 14, 16, 19, 20, 23 / Laurent Bleuze p.6

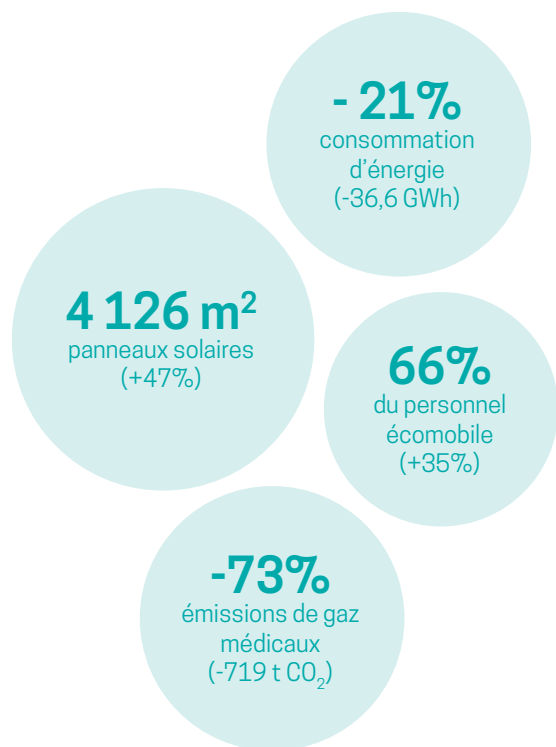
Sommaire

Chiffres-clés	4
Introduction	5
Gouvernance et stratégie	6
Climat et santé	8
Diversité, équité et inclusion	19
Consommation et production durables	27
Information, sensibilisation et engagement	35
Annexes	
Annexe 1 – Stratégie de durabilité	
Bilan du plan d’actions de durabilité 2022-2025	36
Annexe 2 – Index de durabilité	66
Annexe 3 – Indicateurs de durabilité	79

Chiffres-clés

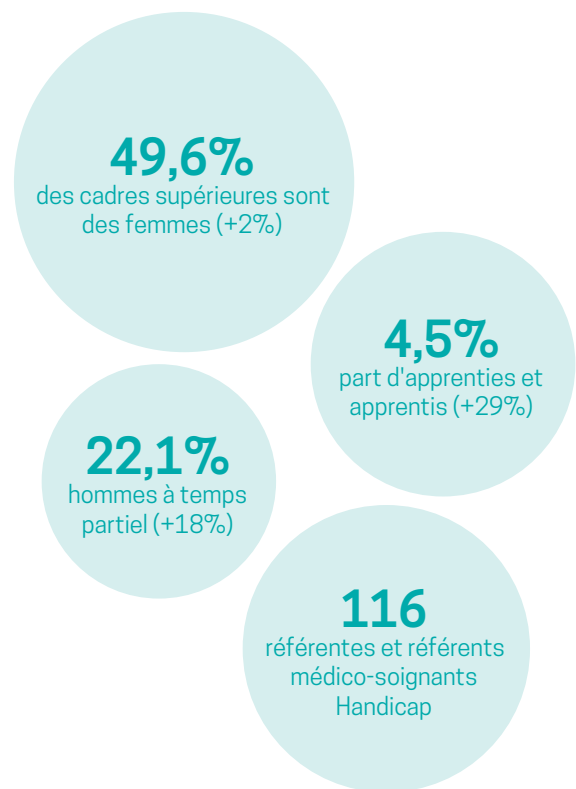
Bilan du plan d'actions durabilité 2022-2025

Climat et santé

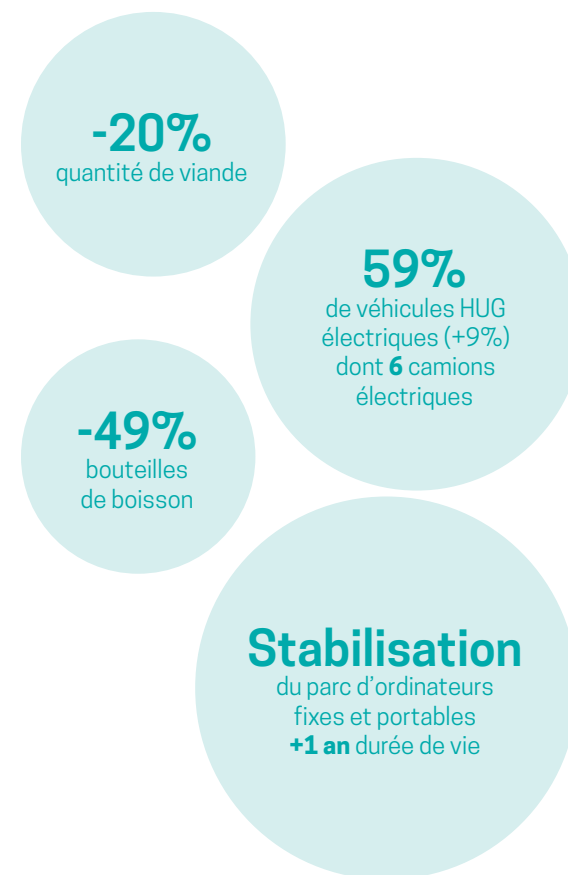


Suppression du desflurane et de l'hexafluoroéthane (C₂F₆), réduction de l'usage du protoxyde d'azote (N₂O), de l'hexafluorure de soufre (SF₆) et de l'octafluoropropane (C₃F₈). Gaz à fort impact climatique utilisés en anesthésie et en ophtalmologie.

Diversité, équité et inclusion



Consommation et production durables



Sauf mention contraire, les progrès 2025 sont évalués par rapport à 2021, année de référence du plan d'actions durabilité 2022-2025.

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. Depuis vingt ans, conscients de leur impact, les HUG se sont engagés dans une démarche de durabilité qui s'est intensifiée au cours des cinq dernières années. En 2022, une stratégie de durabilité 2030 a été adoptée. Elle s'accompagnait d'un plan de mise en œuvre qui recensait près de 80 actions à concrétiser entre 2022 et 2025.

À l'issue de ce premier plan d'actions, le bilan est à la fois encourageant et met en lumière le chemin qui reste à parcourir pour rendre l'hôpital plus durable.

Les progrès accomplis sont tangibles et témoignent de la capacité de l'institution à se mobiliser collectivement pour réduire son empreinte environnementale, renforcer l'équité et l'inclusion tout en garantissant la qualité et l'excellence des soins. À fin 2025, 90% des mesures programmées dans le plan d'actions 2022-2025 ont été mises en œuvre et les objectifs fixés sont soit complètement, soit partiellement atteints.

Parmi les réalisations marquantes, de nombreuses certifications et labels ont été obtenus ou renouvelés : *Healthcare Sustainability Certification* (voir chapitre Gouvernance), certification Bourgeon BioSuisse®, certification *Equal-Salary*, label Institution écomobile ou encore label Numérique responsable INR de niveau 2.

L'augmentation de la végétalisation et de la mobilité durable, les baisses des consommations d'énergie, de viande ou de bouteilles de boisson, le lancement d'un programme de transition écologique dans les soins accompagné d'un label interne « éco-unité » obtenu par 21 unités de soins, la promotion de l'inclusion et la lutte contre les discriminations et le harcèlement, l'élaboration et la diffusion d'un cadre de référence du leadership aux HUG ou encore la mise en exploitation de six camions électriques comptent parmi les exemples d'avancées notables entre 2021 et 2025.

Le canton de Genève a intégré des objectifs en matière de développement durable

dans le contrat de prestations 2024-2027 des HUG. Ces objectifs sont déclinés en une trentaine de cibles à l'horizon 2027. En 2025, 17 d'entre elles sont atteintes. En 2026, les efforts se poursuivront pour maintenir et améliorer ces résultats.

Ces progrès réjouissants ne représentent néanmoins qu'une partie du chemin et les défis à relever demeurent nombreux. Devenir un hôpital véritablement durable implique de repenser en profondeur les pratiques dans l'ensemble des 160 métiers qui constituent la communauté professionnelle des HUG.

Cela demande de la rigueur, de la créativité et une volonté de faire évoluer les pratiques, depuis l'approvisionnement jusqu'à l'organisation des soins, en passant par la gestion des ressources, du parc immobilier, des infrastructures ou des compétences.

La volonté des HUG de poursuivre leur engagement pour répondre aux enjeux de responsabilité sociale et environnementale a été réaffirmée dans la Stratégie institutionnelle 2026-2030 adoptée par le Conseil d'administration fin 2025. La durabilité constitue l'une des quatre priorités transversales qui accompagne les cinq axes stratégiques de cette nouvelle stratégie.

Gouvernance et stratégie

Stratégie institutionnelle 2026-2030 : une boussole pour construire l'hôpital de demain

Approuvée par le Conseil d'administration en septembre 2025, la stratégie institutionnelle 2026-2030 prévoit de miser sur le capital humain, d'accélérer l'innovation et la recherche au service des patientes et des patients et de positionner l'hôpital comme un acteur clé au sein de l'écosystème de santé. La durabilité est l'une des quatre priorités transversales qui accompagne les grandes orientations stratégiques. L'objectif est d'inscrire l'action des HUG en répondant aux enjeux de responsabilité sociale et environnementale et en veillant à ce que la diversité, l'équité et l'inclusion soient une réalité vécue au sein de l'hôpital.

Stratégie de durabilité : bilan à mi-parcours

La stratégie de durabilité 2030, adoptée en 2022, articulée autour de trois axes stratégiques : « Climat et santé », « Diversité, équité et inclusion » et « Consommation et production durables » s'est concrétisée dans un premier plan d'actions 2022-2025. Le bilan de ce plan est présenté dans les chapitres suivants et une revue détaillée, par action, figure en annexes. Ce bilan permettra d'alimenter et d'orienter le prochain plan d'actions 2026-2030. Un travail d'alignement avec la stratégie institutionnelle 2026-2030 et les feuilles de route stratégiques (des ressources humaines et de diversité, égalité, inclusion) sera également réalisé.

Fonds durabilité : premiers projets soutenus

Les HUG se sont dotés d'un fonds de durabilité pour soutenir les initiatives contribuant à la réalisation des objectifs de leur stratégie de durabilité institutionnelle. En 2025, près de CHF 650'000.- ont été alloués à six projets dans les domaines de la biodiversité, la résilience aux canicules, la gestion de l'énergie, la transition écologique dans les soins et l'amélioration de la compréhension des discriminations perçues ou vécues par la patientèle.

Cibles de durabilité cantonales : un cadre commun aux institutions publiques genevoises

L'État de Genève a défini un référentiel de durabilité pour les institutions publiques autonomes. 32 objectifs en lien avec les ressources humaines, l'environnement, la mobilité, le numérique, les achats et l'alimentation ont été fixés aux HUG pour 2027. Ces cibles cantonales figurent dans les indicateurs de durabilité (cf. annexe 3). En 2025, les HUG ont atteint ou dépassé 17 objectifs. Le travail se poursuit.

« Chaque avancée renforce notre engagement pour plus de durabilité, tout en nous rappelant l'ampleur des défis qu'il nous reste à relever pour devenir un hôpital exemplaire. »

Sophie Meisser
Responsable du Pôle responsabilité sociale et environnementale



Une feuille de route stratégique de diversité et inclusion (DEI) 2026-2030

Les HUG se sont dotés d'une feuille de route stratégique DEI 2026-2030. Validée par le Comité de direction, elle a été élaborée de manière participative avec le personnel, la patientèle ainsi que les partenaires sociaux. Elle pose les bases d'une culture institutionnelle où toutes les dimensions de la diversité, de l'équité et de l'inclusion sont renforcées et déployées.

La feuille de route stratégique DEI 2026-2030 s'articule autour de trois axes complémentaires. Le premier « Politique et piliers institutionnels » vise à mettre en œuvre une gouvernance transversale, à renforcer une culture institutionnelle exemplaire et à déployer une communication ciblée et continue. Le second « Pratiques inclusives » prévoit le renforcement des outils, des dispositifs et de l'accompagnement pour garantir l'égalité des chances, l'équité de traitement, l'intégrité et la dignité pour la patientèle et le personnel. Le troisième « Partenariats et ouverture sur la cité » est centré sur le renforcement des collaborations avec les partenaires institutionnels, académiques et associatifs et le positionnement de l'hôpital comme institution de référence.

Certification et distinction

Premier hôpital européen à obtenir la Healthcare Sustainability Certification

En juillet 2025, les HUG sont devenus le premier hôpital en Europe et le deuxième hôpital au monde à obtenir la Certification de durabilité pour les hôpitaux (*Healthcare Sustainability Certification*) pour une durée de trois ans.

Décernée par la *Joint Commission International*, en partenariat avec le *Geneva Sustainability Centre*, cette certification évalue les engagements des hôpitaux en termes de gouvernance, de performance environnementale, d'équité dans l'accès aux soins et de responsabilité sociale. Cette certification représente une étape importante pour les HUG, illustrant leur approche multidimensionnelle de la durabilité et l'ancrage de leur démarche au travers d'actions concrètes et mesurables.

Une nouvelle distinction pour le Service restauration des HUG

Grâce à son utilisation de produits locaux labellisés *Genève Région-Terre Avenir* (GRTA), le Service restauration est une nouvelle fois distingué. L'équipe qui prépare les repas pour les patients et patientes a décroché le prix cantonal du meilleur indice de consommation de produits GRTA dans sa catégorie.



© Jonathan Imhof | HUG

Climat & Santé

Les HUG s'engagent à tendre vers la neutralité climatique des activités hospitalières. L'axe Climat et Santé s'appuie sur **11 objectifs et 29 actions**. Pour 26 d'entre elles, la cible 2025 a été atteinte ou partiellement atteinte grâce à des réductions de consommation énergétique, une augmentation notable de la végétalisation et de la mobilité durable ou encore des transformations éco-responsables de pratiques médico-soignantes.

Focus 2025 : Ophtalmologie verte

Les équipes d'ophtalmologie ont modifié leur protocole pour le traitement des décollements de rétine et ont adopté, depuis 2025, l'octafluoropropane (C_3F_8), gaz au plus faible impact climatique, parmi les options disponibles. L'usage de l'hexafluorure de soufre (SF_6) dont l'empreinte carbone est la plus forte (24 t CO_{2-eg} /kg) a été restreint à quelques situations cliniques spécifiques, tandis que l'hexafluoroéthane (C_2F_6) a été complètement abandonné. Parallèlement, le passage de bonbonnes en aluminium à des seringues préremplies a fortement réduit le gaspillage (-80%). Ce double changement – choix du gaz et changement de matériel – a permis de réduire de 20% les émissions de gaz à effet de serre du traitement entre 2024 et 2025.

Ce beau succès est le fruit d'un travail collectif des équipes médico-soignantes accompagnées par les référents et référentes de la transition écologique dans les soins.





**Bilan carbone
réalisé annuellement
depuis 2021**

Objectif 1 :

Établir un plan climat et le mettre en œuvre



Objectif 2025

Les HUG ont réduit leurs émissions totales de 5% entre 2021 et 2025 grâce aux actions menées dans de nombreux domaines dont le renforcement de la mobilité durable du personnel, la baisse des consommations d'énergie (électricité et chauffage), la poursuite de l'électrification de la flotte logistique et la réduction de l'usage des gaz médicaux à fort impact climatique.

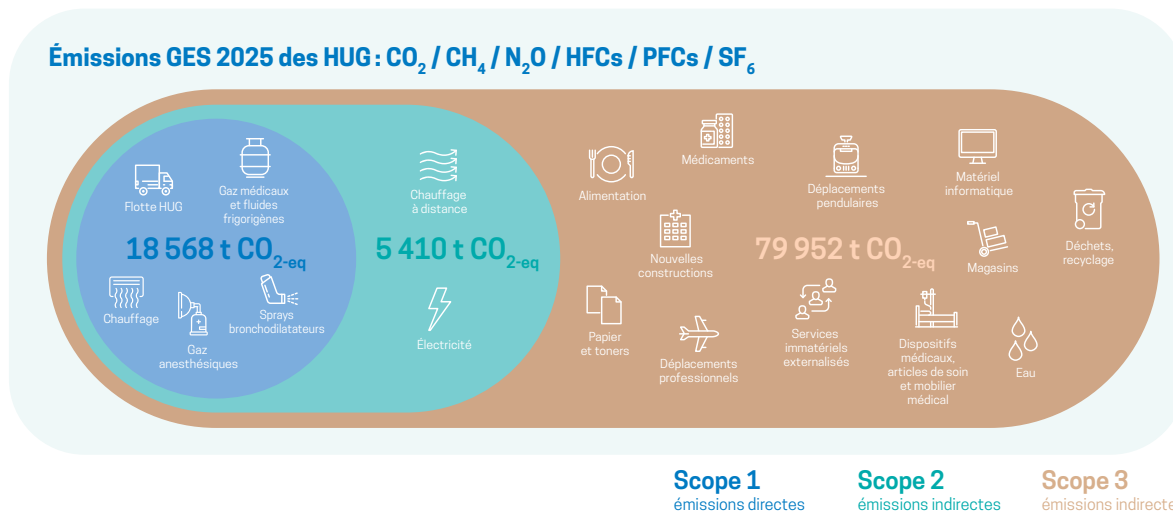
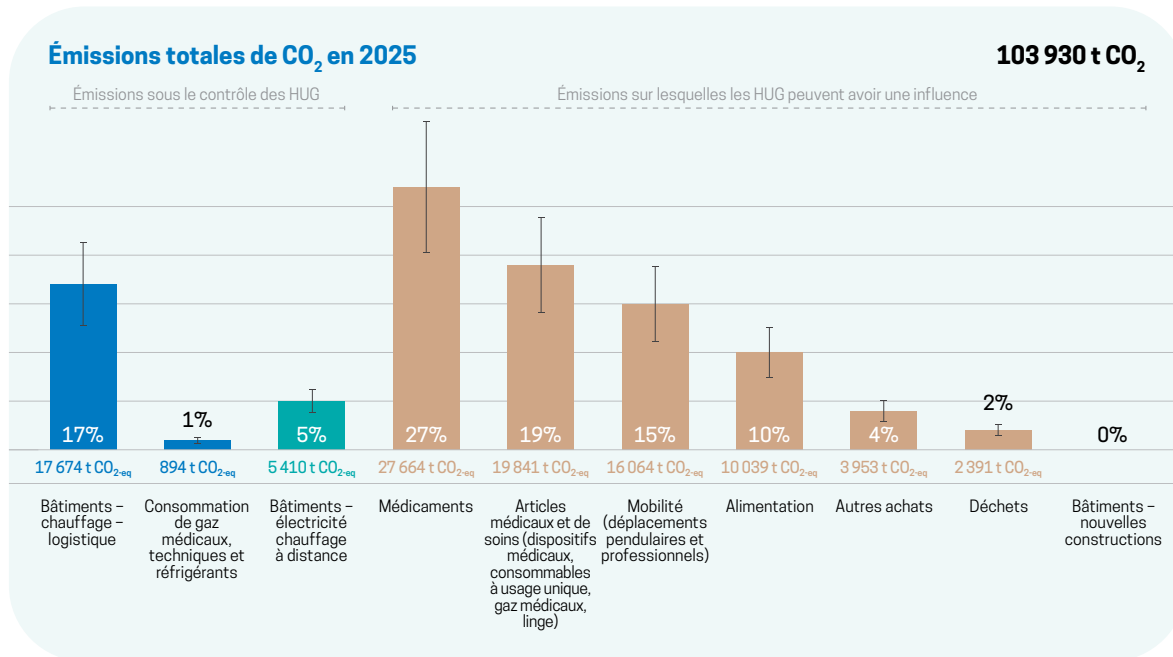
Les HUG disposent d'un bilan carbone annuel, qui donne une mesure des émissions générées par l'ensemble des activités hospitalières selon le *Greenhouse Gas Protocol*.

Une évaluation de la vulnérabilité des sites hospitaliers et des scénarios climatiques 2030-2050 ont été établis avec des trajectoires de réduction des émissions directes et indirectes. L'élaboration d'un plan climat-énergie a cependant été abandonné au profit d'actions concrètes comme la réduction des gaz médicaux et l'intégration transverse dans les planifications sectorielles, en particulier dans le futur schéma directeur immobilier qui constituera un socle solide pour accompagner la transition écologique des bâtiments et le basculement des chaufferies vers les énergies renouvelables.

Bilan carbone 2025

Les émissions totales des HUG atteignent 103 930 tonnes de CO₂, soit environ 9 tonnes de CO₂ par équivalent plein-temps (EPT). Les achats représentent toujours la part la plus importante des émissions de l'hôpital (60%).

Les émissions sous le contrôle des HUG (scope 1) ont diminué de 5% par rapport à 2024 en raison d'une consommation moins importante de mazout, source d'énergie fossile à fort impact climatique. L'augmentation de la consommation d'électricité liée à l'intégration des consommations de bâtiments loués (boulevard de la Tour 8 et centre de retraitement des dispositifs médicaux à Vernier) et de chauffage à distance se traduit par une hausse de 3% des émissions indirectes du scope 2 par rapport à 2024. Les émissions dues aux médicaments sont en hausse de 4% par rapport à 2024, en raison d'un montant d'achats supérieur à l'année précédente. Enfin, alors que les émissions liées à l'alimentation se sont presque stabilisées entre 2024 et 2025, les émissions liées aux déplacements domicile-travail sont en légère hausse (+4,4% par rapport à 2024) de même que les émissions liées aux déplacements professionnels, en raison de l'augmentation des trajets en avion (+36% par rapport à 2024).



Objectif 2:

Réduire les consommations d'énergie



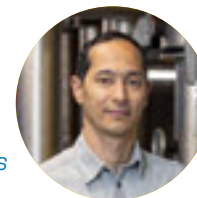
Objectif 2025

La consommation énergétique totale des HUG est en baisse régulière, passant de 176 GWh en 2021 à 139 GWh en 2025 (-21%). Ces économies ont été réalisées alors que les surfaces chauffées ont augmenté durant cette période, avec l'ouverture de la Maison de l'enfance et de l'adolescence et l'extension des urgences adultes en 2023 ainsi que l'ajout des consommations d'électricité des bâtiments loués.

Les HUG ont réduit leur consommation d'électricité de 3% et leur consommation de chauffage de 30% par rapport à 2021 (après correction climatique) soit une économie de plus de 1,7 GWh/an d'électricité et de presque 37 GWh/an de chauffage. Ces améliorations découlent principalement d'optimisations réalisées sur les grosses installations centralisées (chaufferies et production de froid) et de mesures d'optimisation énergétiques sur les sites dont les HUG ont la maîtrise.

Les HUG ont adhéré à l'initiative fédérale d'Exemplarité Énergie et Climat (EEC) avec les autres hôpitaux universitaires suisses. L'amélioration du monitoring énergétique a permis un suivi énergétique plus fin des datacenters et des équipements médicaux ainsi que la mise en œuvre de mesures d'efficacité énergétique. Les efforts pour améliorer la connaissance des consommations énergétiques en fonction des usages doit se poursuivre.

Bien que l'objectif visant à changer 75% des simples vitrages des bâtiments éligibles n'ait pas été atteint en 2025, le plus gros chantier, celui de la rénovation de l'Hôpital de Beau-Séjour est en cours. La rénovation de la Maternité (étape IV) a débuté et s'achèvera en 2031. Ces rénovations contribueront à réduire la consommation d'énergie des HUG.

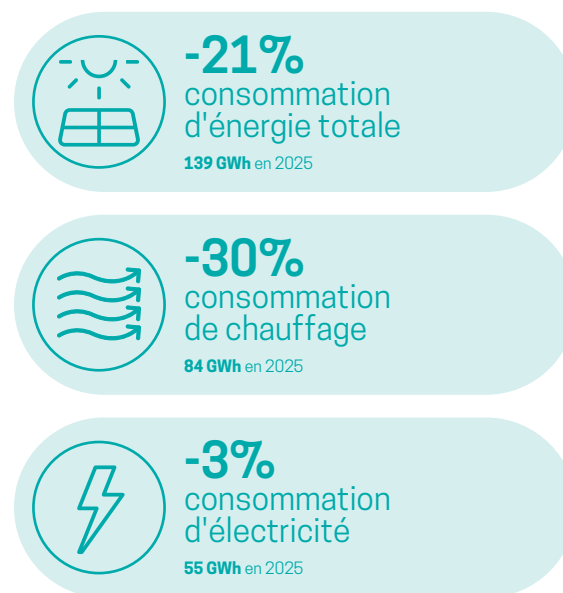


Énergie

« En réduisant nos consommations et en nous engageant dans la transition énergétique et le recours aux énergies renouvelables, nous construisons un hôpital plus résilient et plus sobre »

Fabrice Guignet

Responsable du Secteur énergie – Direction de l'immobilier





Objectif 3:

Produire et consommer des énergies renouvelables



Objectif 2025

Depuis 2021, les HUG ont presque doublé la surface de leurs panneaux solaires qui atteint 4 126 m². Cette surface reste néanmoins bien en deçà de l'objectif de 7 000 m² fixé pour 2025, en raison de décalages dans différents projets et de l'abandon de la construction d'une toiture solaire sur un important parking du site de Belle-Idée – Trois-Chêne. Pour la même raison, la part d'électricité renouvelable n'atteint pas les 1,5% souhaités en 2025.

Le remplacement des quatre chaufferies des HUG par des installations utilisant des énergies renouvelables a été validé. Un financement de 55 millions de francs a été octroyé par le Grand Conseil genevois, en 2023. Les études techniques sont en cours.

Objectif 4:

Favoriser les constructions et les rénovations durables



Objectif 2025

Les concours d'architecture du nouvel hôpital des enfants et celui en cours pour le futur bâtiment de psychiatrie (EviPsy) intègrent des exigences de durabilité. Pour l'hôpital des enfants, les différents projets ont été évalués sous l'angle de la durabilité (empreinte carbone, résilience climatique, matériaux sains et écologiques, énergie, eaux, gestion des déchets, végétation et biodiversité, etc.).

Le projet de rénovation de la Maternité (étape IV) a fait l'objet d'une évaluation environnementale et de durabilité et les travaux en cours sont accompagnés, lors de certaines étapes clés, par des bureaux spécialisés en environnement et construction durable. La rénovation de l'Hôpital de Beau-Séjour vise notamment l'assainissement énergétique de l'enveloppe du bâtiment. Pour plus d'efficacité et une meilleure prise en compte des considérations énergétiques et de construction durable, ces aspects devront être davantage systématisés dans les années à venir.

© Nicolas Schopfer | HUG

Objectif 5 :

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



Objectif 2025

Les surfaces végétalisées des HUG représentent plus de 32 hectares dont plus de 17% sont des surfaces de promotion de la biodiversité (SPB) certifiées en 2024. L'objectif d'augmenter de 10% les surfaces végétalisées sur le site de Cluse-Roseraie tout comme celui de développer les toitures végétalisées ont été atteints.

Différentes initiatives ont permis d'augmenter la végétation sur le site principal. 200 arbres et arbustes et plus de 850 autres végétaux, plantés dans 150 bacs, ainsi que l'installation de bancs ont vu le jour, en 2023.

L'esplanade située devant l'espace de médiation a été végétalisée et réaménagée, en 2025, avec plus de dix bacs de plantation. Cette même année, deux loggias du bâtiment Julliard ont été agrémentées de végétation et les travaux visant à végétaliser près de la moitié de l'esplanade Julliard ont débuté.

Les HUG ont obtenu la labellisation Bourgeon BIO Suisse* en 2024, après deux années de reconversion. Ils sont le premier hôpital suisse labellisé.

Les effets des vagues de chaleur, plus fréquentes ces dernières années, font l'objet d'une attention particulière. Une *task force* a été mise sur pied et pérennisée en une cellule canicule institutionnelle, en 2025. Cette cellule pluridisciplinaire a pour mission de coordonner et structurer les réponses aux vagues de chaleur, tout en accompagnant les réflexions de plus long terme, menées par la direction de l'immobilier. Une analyse de la résilience des sites HUG aux canicules, au travers de diagnostics thermiques, a été lancée, elle a reçu le soutien financier du Fonds durabilité des HUG.



Végétalisation

« Un hôpital végétalisé et entretenu de manière biologique, améliore le confort des patientes et des patients et de nos collègues. Ces pratiques rafraîchissent nos espaces et favorisent la biodiversité »

Michel Metias

Responsable du Secteur jardins – Service propreté et hygiène

+390%
toitures végétalisées
(11 851 m²)

+10%
objectif 2025



Labellisation Bio Suisse®
1^{er} hôpital suisse

BIO SUISSE (depuis 2024)



32 hectares
de surfaces vertes

dont **17%** sont des surfaces de promotion de la biodiversité certifiées

Mobilité

Objectif 6 :

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

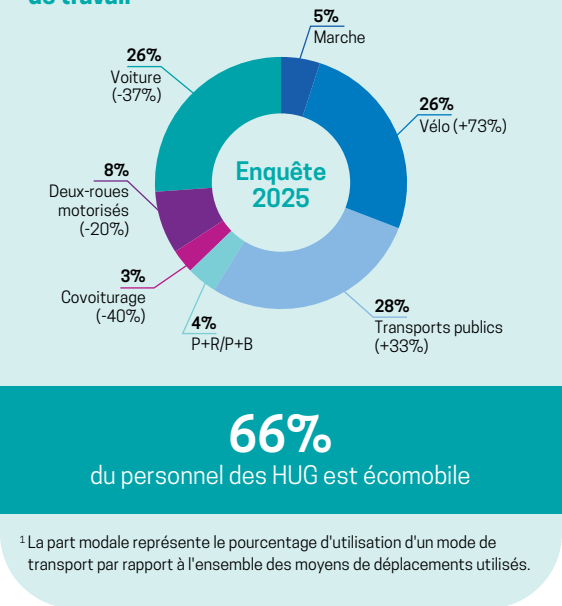


Objectif 2025

Le personnel des HUG est toujours plus écomobile. Les enquêtes sur les habitudes de déplacement réalisées en 2017, 2022 et 2025 montrent une hausse systématique de la mobilité durable, pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail. En 2025, 66% du personnel des HUG a renoncé au transport individuel motorisé au profit de la marche, du vélo ou des transports publics, soit 16 points de plus qu'en 2021. L'augmentation de l'usage du vélo est particulièrement notable passant de 15% en 2021 à 26% en 2025. La part des émissions de gaz à effet de serre assimilée aux voitures et aux deux-roues motorisées a diminué de 13 points depuis 2021, malgré l'augmentation du personnel.

L'objectif de réduction de 10% du trafic motorisé à l'horizon 2025 a été dépassé, de même que celui de viser 65% d'écomobilité d'ici 2027.

Évolution 2021-2025 de la part modale¹ des déplacements des collaborateurs et collaboratrices entre le domicile et le site de travail

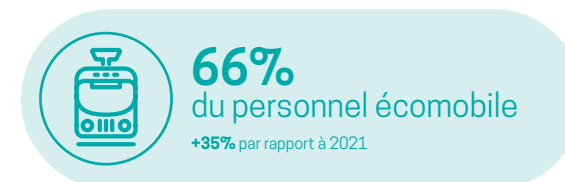


Ces résultats exemplaires sont le fruit de mesures coordonnées : politique de stationnement ajustée, augmentation de l'offre de stationnement vélos (+30% de places par rapport à 2021), amélioration de la desserte des sites en transports publics (en particulier le Léman Express) et de mesures d'incitation et de sensibilisation. Les efforts se poursuivent et un nouveau Plan de mobilité et d'accessibilité 2025-2030 a été validé par le Comité de direction, en 2025.



« Nos actions pour une mobilité durable ont renforcé l'accessibilité de l'hôpital tout en améliorant notre santé et notre environnement. Nous pouvons être fiers de cette réussite collective »

Mouna Asal
Responsable mobilité et accessibilité



Objectif 7 :

Réduire l'impact des déplacements professionnels



Objectif 2025

Les émissions carbone liées aux déplacements professionnels en avion ont diminué de 2%

depuis 2019 (année de référence choisie pour ne pas comptabiliser la baisse des voyages liés à la pandémie de Covid-19). La réduction n'atteint certes pas l'objectif de diminuer de 50% des émissions visé pour 2025, cependant, les émissions n'ont pas augmenté. La directive relative aux déplacements professionnels a été révisée pour promouvoir la visioconférence et les déplacements en transports publics. L'avion est aujourd'hui réservé aux voyages dont la durée en train excède six heures.

L'électrification de la flotte HUG se poursuit et atteint 59% en 2025. En 2024, avec le soutien de la Fondation privée des HUG, l'électrification de 50% de la flotte logistique (six camions) a permis de décarboner 60% des livraisons réalisées entre les différents sites des HUG. En 2024 et 2025, 20% des trajets depuis la plateforme logistique commune CHUV-HUG, située dans le canton de Vaud, ont été effectués en camion électrique. Les autres trajets ont été effectués avec des camions respectant les normes Euro 6. Ces différentes actions ont permis de stabiliser les émissions liées à la logistique malgré l'augmentation des activités.



59%
de véhicules
électriques HUG
6 camions électriques

58%
objectif 2025

-2%
émissions
dues aux déplacements professionnels
en avion (par rapport à 2019)

-50%
objectif 2025

© David Vagnières

Transition écologique dans les soins

La mise en œuvre des actions correspondant aux **objectifs 8 à 11** a en grande partie été intégrée dans une démarche globale de transition écologique dans les soins (TES), initiée en 2023. Des projets ponctuels ont également été réalisés. Le programme TES se déploie à travers un large éventail d'actions, allant de la sensibilisation des équipes de soins aux enjeux écologiques, à la promotion de la formation et de la recherche en pratiques éco-responsables, en passant par la réduction du gaspillage. En 2023, une communauté de référents et référentes TES a été créée. Une cinquantaine de médecins et de personnels paramédicaux ont pour mission de promouvoir la TES au sein des différents services et départements des HUG. En 2024, un label interne « éco-unité de soins » a été lancé. En 2025, sept départements médicaux sur dix ainsi que la Division privée ont rejoint la démarche. 41 unités de soins y participent (soit 18% des unités HUG) et 21 d'entre elles sont labélisées. Les trois départements les plus investis ont été récompensés, fin 2025, par une bourse, offerte par la Fondation privée des HUG, qui leur permettra de financer de nouvelles initiatives de transition écologique.



« La prise de conscience et l'engagement des équipes sont enthousiasmants : allier éco-responsabilité, qualité et sécurité des soins fait pleinement sens au quotidien »

Isabelle Da Ernestho Crespin

Responsable de la transition écologique dans les soins – Direction des soins

Objectif 8 :

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



Objectif 2025

Un catalogue d'une trentaine de fiches

proposant des actions variées pour rendre les pratiques médico-soignantes plus éco-responsables a été réalisé. Ces fiches servent de support à la démarche de labellisation « éco-unité » de soins.

Le bilan carbone de l'unité de dialyse a été

réalisé dans le cadre projet *Choosing greenly* (projet de médecine éco-responsable soutenu par la Fondation privée des HUG et achevé en 2024). Des évaluations comparatives de l'empreinte carbone des techniques de dialyse, en fonction de l'autonomie de la patientèle, ont aussi été réalisées. Dans le cadre de ce projet, l'impact climatique de l'itinéraire clinique du traumatisme du genou, aux urgences ambulatoires des HUG, a également été établi. Le nombre de radiographies du genou réalisées en routine a pu être réduit de 90%, sans péjoration de la qualité ou de la sécurité des soins.

Objectif 9 :

Intégrer la dimension environnementale dans les pratiques médico-soignantes



Objectif 2025

L'arrêt total de l'usage du desflurane gaz anesthésique à fort impact climatique,

décidé en 2022, est une illustration emblématique des choix éco-responsables qui peuvent être faits dans le cadre des pratiques médico-soignantes. L'usage des autres gaz anesthésiques ainsi que du protoxyde d'azote ont également été revus. Entre 2021 et 2025, une réduction de 75% des émissions de gaz à effet de serre liées aux gaz anesthésiques (hors protoxyde d'azote) a été comptabilisée et dépasse l'objectif 2025.

La dimension environnementale a été intégrée dans la recommandation institutionnelle pour le traitement de l'asthme et de la bronchopneumopathie chronique obstructive (BPCO).

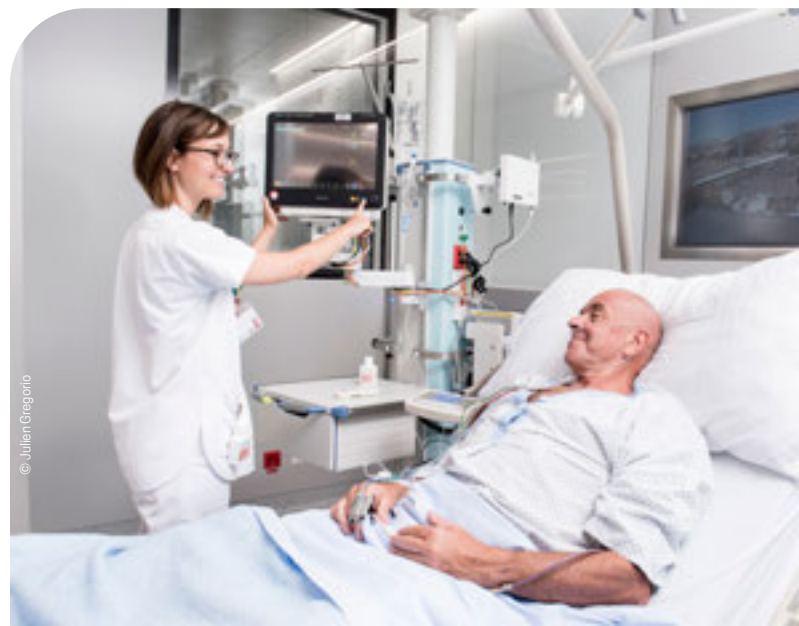
En 2025, un changement de pratique en ophtalmologie a également permis une importante réduction des émissions de CO₂ associées (voir encadré « focus 2025 »).

-75%
émissions de gaz à effet de serre
dues aux gaz anesthésiques
(hors protoxyde d'azote)

-70%
objectif 2025

Une formation continue sur les enjeux climatiques et la transition écologique

dans les soins a permis de sensibiliser plus de 1 000 membres du personnel médico-soignant depuis 2024.



© Julien Gregorio

Objectif 10 :

Adopter une gestion des médicaments plus durable



Objectif 2025

La quantité de médicaments jetée a augmenté ces dernières années et l'objectif ambitieux visant à réduire de 20% les médicaments éliminés, par rapport à 2019, n'a pas été atteint. Cette hausse s'explique d'une part, par une amélioration du tri des médicaments grâce à une vaste campagne de re-sensibilisation des équipes médico-soignantes et d'autre part, par la fin de la possibilité de recycler le verre médicamenteux. Une étude relative à la quantification et à la catégorisation des médicaments jetés a été réalisée. Des travaux sont en cours pour concrétiser les pistes d'amélioration et pour réduire les médicaments jetés.

La mutualisation des commandes de médicaments pour limiter l'impact environnemental des livraisons a permis de réduire de 4% les volumes annuels en cinq ans, mais pas d'atteindre l'objectif 2025 de réduction de 30%. Différentes actions ont été mises en place, dont le développement d'un tableau de bord pour suivre les prescriptions, les stocks de la pharmacie et des unités de soins. Cet outil est aujourd'hui utilisé de manière routinière. Les 110 armoires à pharmacies automatisées ainsi que la généralisation des

assistantes et assistants en pharmacie (APUS) dans les unités de soins hospitalières jouent également un rôle favorable dans l'amélioration de la gestion des stocks et du réassortiment des médicaments.

Les pratiques de prescription raisonnée de médicaments ont été encouragées au travers de la formation, lancée en 2025, sur la transition écologique dans les soins. 800 professionnels et professionnelles ont visionné la capsule interactive qui aborde l'impact des médicaments.



Objectif 11 :

Réduire l'usage de matériel médical à usage unique



Objectif 2025

Plusieurs fiches à disposition des unités de soins, dans le cadre du processus de labellisation « éco-unités », **portent sur la réduction de l'usage de matériel à usage unique.**

L'empreinte carbone de 140 consommables médicaux et de soins parmi les plus utilisés aux HUG a été établie. En 2025, d'autres demandes ponctuelles ont été analysées et ont permis de formuler des recommandations. Par exemple, une analyse concernant l'usage d'un matériel de conditionnement a mis en évidence le bénéfice d'utiliser un contenant en carton au lieu de l'existant en plastique. Le remplacement du récipient a été réalisé et les équipes de soins informées des raisons environnementales de ce changement, sans impact sur la qualité ni la sécurité des soins.

Diversité, équité et inclusion

Les HUG s'engagent pour garantir l'équité, en respectant la diversité et les différences des patientes, patients, collaborateurs et collaboratrices. L'axe Diversité, équité et inclusion s'appuie sur **9 objectifs et 24 actions**. Pour 21 d'entre elles, la cible 2025 a été atteinte ou partiellement atteinte. Malgré la détermination réaffirmée des HUG de lutter contre toutes les formes de discrimination, de renforcer les dispositifs d'alertes et les formations, l'institution fait face, encore, à des situations inacceptables qui sont incompatibles avec ses valeurs. L'institution agit et renforce son engagement dans ce domaine.

Focus 2025 : L'intégrité, pilier essentiel de la mission des HUG

Les efforts et l'engagement ferme des HUG en faveur de l'intégrité et du respect absolu de la dignité humaine ont été réaffirmés avec vigueur ces dernières années. Toute forme de sexisme, de racisme, de violence, de harcèlement ou de discrimination est incompatible avec les valeurs, la mission de service public, l'engagement et la conception du soin de l'institution.

De nombreuses mesures ont été mises en œuvre et régulièrement renforcées : formation, sensibilisation, accompagnement des équipes et des cadres, amélioration des dispositifs de signalement et des canaux de communication internes.

L'année 2025 a néanmoins été marquée par le signalement de situations de racisme qui ont appelé une réponse déterminée. Dès les premiers signalements, des mesures ont été mises en œuvre : investigation indépendante, accompagnement rapproché des équipes, enquête interne d'ampleur et lancement d'une vaste campagne de formation contre les discriminations. Parallèlement, des mesures disciplinaires ou administratives et des dénonciations pénales ont été effectuées.



DEI

« Notre feuille de route stratégique DEI réaffirme l'engagement ferme des HUG contre toutes formes de harcèlement, discriminations et racisme. Elle soutient notre détermination à construire un environnement de travail et de soins inclusif, sûr et respectueux pour toutes et tous. »

Clarisse di Rosa

Responsable de la diversité et de l'inclusion

Objectif 1 :

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



Objectif 2025

L'égalité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales aux HUG, guidant à la fois les initiatives en faveur du personnel que celles destinées aux patientes et patients. Depuis 2022, de nombreux projets et actions ont été menés pour renforcer l'inclusion de toutes et tous et promouvoir l'instauration d'une culture institutionnelle plus exemplaire. Des événements, des ateliers, des formations, par exemple lors de la journée d'accueil du nouveau personnel HUG, ainsi qu'une charte ont été établis. Les dispositifs de signalement ont été consolidés. **En 2025, les HUG se sont dotés d'une feuille de route stratégique diversité, équité et inclusion (DEI) 2026-2030** (voir chapitre *Gouvernance*). Si les progrès sont notables, ils ne sont pas suffisants. À la lumière des signalements récents, les programmes d'actions devront encore se renforcer et se poursuivre dans les années à venir.

Le développement d'une culture exemplaire du leadership soutient l'incarnation de la valeur relationnelle d'égalité et d'inclusion. En 2024, les HUG se sont dotés d'un référentiel qui définit les compétences, attitudes et comportements attendus des responsables d'équipe des HUG. Ce référentiel pose les fondations de la culture managériale responsable, participative et adaptative souhaitée dans l'institution. Plusieurs actions de développement du leadership sont proposées depuis 2021 dont le cursus leadership à l'attention des nouveaux et nouvelles responsables d'équipe. Depuis son lancement, 294 personnes ont validé ce cursus. Parmi les autres formations disponibles pour les responsables d'équipe, une formation spécifique à la prévention et la gestion de situations liées à la protection de la personnalité a été mise sur pied.

Une communauté des jeunes des HUG a été fondée, fin 2022, elle est désormais pérennisée. Elle regroupe le personnel de moins de 30 ans qui souhaite activement contribuer à des projets clés institutionnels, en lien avec les conditions de travail, le développement d'initiatives innovantes ou les questions intergénérationnelles. En 2025, elle compte 83 membres.



Leadership

« L'exemplarité managériale se fonde sur l'intégrité, se déploie avec humilité et humanité, s'anime d'optimisme et se renforce par la réflexivité. C'est ainsi qu'un leadership responsable s'incarne. »

Tristan Palese

Spécialiste RH en leadership - Direction des ressources humaines



© Jonathan Imhof

Objectif 2:

Renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes



Objectif 2025

En matière de représentation, des progrès notables ont été réalisés mais doivent encore se poursuivre pour atteindre complètement l'objectif fixé. La proportion de femmes cadres supérieures a légèrement augmenté et atteint 49,6% en 2025 (+1,9% par rapport à 2021).

Les HUG comptent 67,7% de femmes au sein de leur personnel et 49,6% de femmes à des postes de cadres supérieures. Malgré les progrès, elles restent encore sous-représentées dans des fonctions à haute responsabilité. Conscients de cet enjeu, les HUG se sont fixés l'objectif d'augmenter la part des femmes occupant des fonctions de médecins adjointes, cheffes de service et cheffes de département à 45%. En 2025, elles étaient 40,6%.

La part des femmes dans des postes et rôles clés de l'institution a augmenté ces dernières années. Quatre des dix départements médicaux sont aujourd'hui dirigés par des femmes, soit 30% de plus qu'en 2021. La présidence du Comité d'éthique et la Direction médicale et qualité des HUG sont également assurées par des femmes.

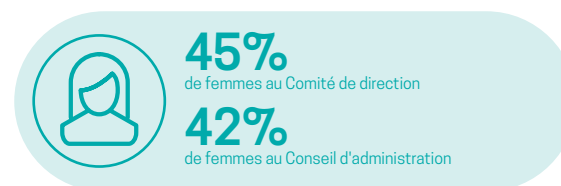
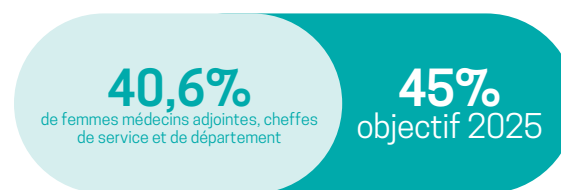
Nommée en 2024, la Pre Klara Pósfay Barbe est la première femme à avoir pris la direction médicale d'un hôpital universitaire en Suisse.

La part de femmes siégeant au Comité de direction des HUG a atteint 45%, fin 2025.

Elle s'élevait à 29% en 2021. La part de femmes au Conseil d'administration des HUG a également augmenté, passant de 35% en 2021 à 42% en 2025.

Les HUG ont confirmé leur exemplarité en matière d'égalité salariale. La certification *Equal-Salary* obtenue en 2021 a été reconduite en 2024, pour une durée de trois ans, avec un écart salarial de 0,3%.

Des mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ont été consolidées telles que l'extension du télétravail (passage de 20% à 40% du temps de travail, pour autant que cela soit possible dans la fonction) et l'ouverture de nouvelles salles d'allaitement, réparties sur les différents sites, qui portent leur nombre à 10, en 2025.



Objectif 3 :

Favoriser l'inclusion de la population LGBTIQ+



Objectif 2025

Le groupe HUG Alliés des diversités a reçu le mandat, depuis 2023, d'améliorer l'accueil et la prise en soins des personnes de la diversité de genre et sexuelle et de leurs proches. Le groupe compte aujourd'hui plus de 50 personnes référentes et la moitié des départements médicaux des HUG disposent d'au moins une personne référente HUG Alliés des diversités.

Une directive sur l'utilisation de l'identité d'usage pour la patientèle a été élaborée.

Depuis 2025, le formulaire de demande de modification d'identité d'usage a été intégré dans les démarches informatiques d'admission et de prise en soins.

D'importants moyens de formation à l'accueil et aux soins des personnes LGBTIQ+ ont été déployés. En 2025, une trentaine de sessions ont permis de former plus de 600 personnes à ces enjeux.

Pour le personnel des HUG, différentes initiatives portées par la Direction des ressources humaines et le Pôle diversité, équité et inclusion (DEI) ont été engagées. Les dispositifs de formation et de lutte contre les discriminations et le harcèlement ont été renforcés. Les travaux de postulation au *Swiss LGBTI-Label* ont été suspendus au profit d'actions concrètes (formation, sensibilisation, signalement, etc.). L'écriture inclusive, adoptée en 2022, est généralisée sur les supports institutionnels.

Bien que des progrès aient été réalisés et des dispositifs structurants mis en place pour favoriser l'inclusion tant de la patientèle que du personnel, les efforts doivent se poursuivre.



Objectif 4 :

Améliorer l'accueil et la prise en charge des personnes en situation de handicap



Objectif 2025

De nombreuses initiatives pour améliorer de la prise en soins des personnes en situation de handicap se sont concrétisées, depuis 2022, dans le cadre des activités du Programme handicap.

En 2023, l'équipe de neuroréhabilitation de l'Unité de neuropédiatrie et l'équipe mobile de handicap pédiatrique se sont mises en place, contribuant ainsi à l'amélioration globale de la prise en soins des enfants, adolescents et adolescentes en situation de handicap. Cette même année a également vu l'ouverture du Centre CORAIL, dédié à la coordination interdisciplinaire et aux soins des maladies rares et complexes de l'enfant, de l'adolescent et de l'adolescente, grâce au soutien financier de la Fondation privée des HUG. Le projet Transat, qui accompagne les jeunes atteints de maladies chroniques pour faciliter le passage des soins pédiatriques aux soins adultes, y contribue également. Ce projet est aussi soutenu par la Fondation privée des HUG.

Les Handi'Cafés réunissent, depuis 2023, le personnel des HUG, les partenaires du réseau handicap genevois et l'équipe du Programme handicap, pour améliorer la qualité de la prise en soins des personnes en situation de handicap aux HUG.

Une nouvelle interface « L'essentiel en un coup d'œil (E1CO) » a été déployée dans le dossier du patient intégré (DPI). Elle permet aux équipes médico-soignantes de rapidement visualiser les informations essentielles à la bonne prise en soins des patients ou patientes avec des besoins complexes.

Plus de 150 personnes ont été formées à la thématique du handicap depuis 2021, dépassant l'objectif de former 80 professionnels et professionnelles de santé. Des formations-actions dans les unités et les équipes soignantes sont également dispensées.

Handicap

« Améliorer la qualité et l'équité des soins pour les personnes en situation de handicap contribue à un hôpital plus inclusif et respectueux des besoins spécifiques de chaque patient ou patiente »



Anne-Chantal Héritier Barras

Médecin neurologue, coordinatrice du Programme handicap
- Direction médicale et qualité



L'essentiel en un coup d'œil - E1CO

dans le dossier patient intégré permet de visualiser les informations essentielles à la prise en soins des patientes et patients à besoins complexes



+150 professionnelles et professionnels de santé formés

à la thématique du handicap

Objectif 5 :

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



Objectif 2025

Des diagnostics d'accessibilité multi-handicap des sites de Cluse-Roseraie et de Beau-Séjour ont été réalisés. Ces études permettent d'identifier les mesures prioritaires pour améliorer l'accessibilité des bâtiments HUG aux personnes en situation de handicap.

Cinq grands plans et une dizaine de mâts d'orientation ont été installés autour du site de Cluse-Roseraie pour faciliter l'orientation des patientes, des patients, des visiteuses et des visiteurs vers les différents bâtiments. Un travail d'amélioration de la signalétique extérieure pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap a été réalisé au préalable, afin d'adapter ces nouveaux marquages au plus grand nombre.

Bien qu'il n'y ait pas encore eu de diagnostics sur les sites périphériques, la coordination se poursuit de manière ponctuelle afin de réduire les obstacles les plus problématiques sur les différents sites hospitaliers.

Objectif 6 :

Promouvoir, améliorer et préserver la santé physique et mentale du personnel



Objectif 2025

Les risques liés au poste de travail sont systématiquement passés en revue lors des visites initiales au Service de santé au travail des nouvelles collaboratrices ou des nouveaux collaborateurs, depuis 2022. Plusieurs brochures d'information ont été révisées ou établies pour améliorer l'entretien infirmier sur ce thème (ex. brochure sur l'ergonomie des postes de travail). En 2025, 100% du personnel nouvellement engagé pour une durée de plus de trois mois, adressé par les ressources humaines au Service santé au travail, a reçu les informations sur les risques professionnels au poste, selon les critères définis pour les visites d'embauche.

Les actions liées à la santé mentale et au bien-être global ont été principalement portées dans le cadre des initiatives liées à la stratégie RH 2023-2028.



Objectif 7 :

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



Objectif 2025

Plusieurs dispositifs et programmes favorisant l'évolution professionnelle et la gestion de la relève ont été déployés depuis 2022 et se poursuivent, permettant de créer des viviers de personnel avec un fort potentiel d'évolution et une motivation à intégrer de nouvelles fonctions. Le programme de relève des responsables d'équipes de soins a permis d'engager 71 personnes depuis sa création, en 2021. À l'avenir, un cadre institutionnel visant à étendre ce programme de relève à d'autres métiers sera posé.

Des ateliers autour de la gestion de carrière ont été créés puis complétés par un e-learning consacré aux bonnes pratiques de candidature. Depuis la création du dispositif, plus de 240 collaborateurs et collaboratrices ont bénéficié d'un accompagnement individuel en gestion de carrière et plus 120 personnes ont suivi les formations destinées à « Construire son projet professionnel » ou « Réussir son entretien d'embauche ».

Objectif 8 :

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

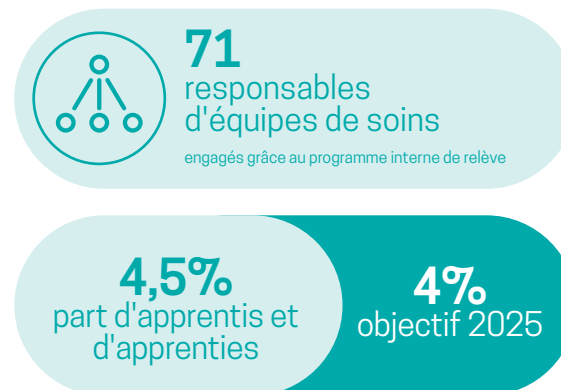


Objectif 2025

En 2025, 191 apprenties et apprentis se sont formés dans 19 métiers différents. Bien que l'objectif de 234 apprenties et apprentis, en 2025, n'ait pas été atteint, le taux d'apprentis et d'apprenties sur l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices exerçant des métiers, faisant l'objet de CFC, a dépassé l'objectif de 4% et a atteint 4,5% en 2025.

Depuis 2024, les HUG intègrent un pré-apprenti dans le cadre du programme fédéral de préapprentissage d'intégration (PAI+) visant l'insertion professionnelle des personnes issues de la migration.

En 2025, des ateliers pour identifier les besoins des formatrices et des formateurs ont été organisés afin de renforcer leurs compétences transversales en lien avec la formation des apprentis et apprenties. Dans un objectif d'accompagnement dans la recherche d'un premier emploi, des ateliers ont aussi été proposés aux apprentis et apprenties de dernière année de formation.



Objectif 9 :

Poursuivre la politique d'engagement des personnes en réinsertion professionnelle



Objectif 2025

Les HUG maintiennent leurs engagements. Le label « 1 + pour tous » a été renouvelé en 2024 pour une durée de deux ans et la collaboration avec l'Office cantonal de l'emploi (OCE) et l'Hospice général s'est poursuivie. En 2025, 167 candidatures ont été proposées par l'OCE. La part de personnes engagées via l'OCE atteint 2,5%, soit une progression de 56% par rapport à 2021. L'objectif 2025 de 5% n'est néanmoins pas atteint.

Les stages de réinsertion et la part d'engagements de personnes provenant de l'office cantonal de l'emploi (OCE) sont stables. Les actions de sensibilisation auprès des formateurs, des formatrices et des hiérarchies ont été renforcées.



© Nicolas Schepfer | HUG

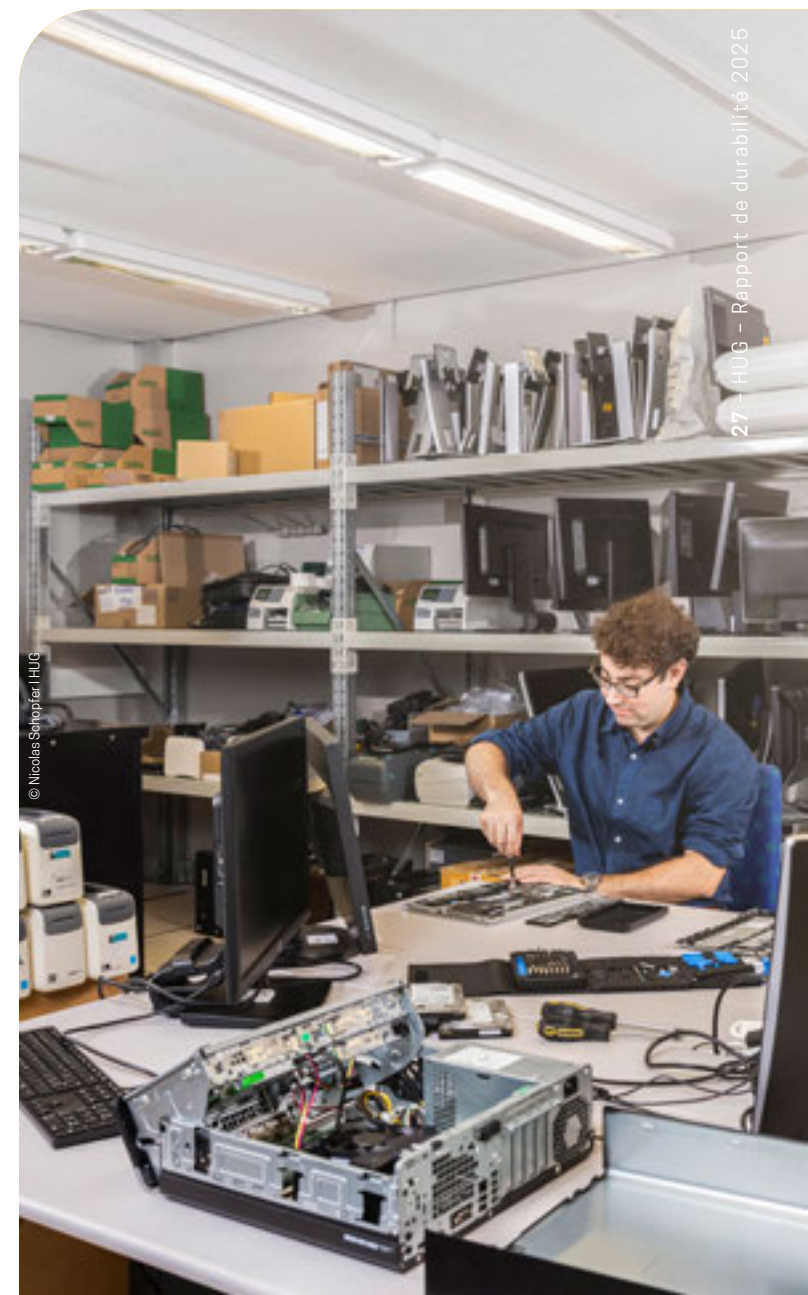
Consommation et production durables

Acheter ou produire des prestations et des produits à faibles impacts socio-environnementaux en favorisant les pratiques durables constitue un enjeu important pour l'hôpital. L'axe Consommation et production durables s'appuie sur **9 objectifs déclinés en 25 actions**. Pour 23 d'entre elles, la cible 2025 a été atteinte ou partiellement atteinte permettant des progrès vers des consommations et des productions plus responsables.

Focus 2025 : Stabilisation du parc d'ordinateurs et d'équipements biomédicaux

Pour la première fois en 2025, le parc d'ordinateurs fixes et portables s'est stabilisé alors que le taux de croissance était encore de 8% par an entre 2021 et 2023 et que le nombre de collaborateurs et collaboratrices a augmenté de 4% entre 2021 et 2025. Ce résultat est le fruit des différentes actions de mutualisation et d'optimisation des équipements mises en œuvre depuis cinq ans. Une solution de tablette multi-usages, testée dans trois unités de soins, a été validée et sera progressivement déployée, à partir de 2026. Elle permet de remplacer les ordinateurs fixes et portables des chariots de soins par un équipement unique et mobile.

Le parc d'équipements biomédicaux, qui compte plus de 34 000 objets, s'est aussi stabilisé. Le déploiement complet de l'outil de gestion de maintenance assistée par ordinateur (GMAO) et l'instauration de minicommissions des équipements avec les départements médicaux ont contribué à ce résultat.



Achats responsables

Objectif 1 :

Inciter les fournisseurs à réduire leurs impacts environnementaux et sociaux



Objectif 2025

Des actions ponctuelles ont été engagées pour mieux intégrer la durabilité dans la relation avec les fournisseurs. L'initiative la plus notable est l'intégration systématique, depuis 2025, de questions sur les démarches de durabilité des entreprises dans les appels d'offre publics. L'incitation des fournisseurs à réduire les impacts environnementaux et sociaux de leurs produits et services ainsi que l'adoption d'une charte d'achats responsables révisée restent des chantiers à mener dans les années à venir.

Objectif 2 :

Renforcer les compétences sur les achats durables



Objectif 2025

Différentes formations en lien avec les achats durables ont été proposées aux acheteurs et aux acheteuses de la centrale d'achats et d'ingénierie biomédicale (CAIB) au cours des cinq dernières années. Néanmoins l'objectif de formation de 90% des équipes n'a pas été atteint. Une nouvelle formation, centrée sur les besoins des acheteurs et des acheteuses et sur la mise en œuvre pratique de critères de durabilité dans les appels d'offres publics, a été développée et testée en 2025. Elle sera lancée en 2026.



Objectif 3 :

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



Objectif 2025

La prise en compte de la durabilité des produits et des services acquis par les HUG a progressé. Si l'action n'était pas encore monitorée en 2022, 60% des appels d'offres intègrent, en 2025, des critères de durabilité s'appuyant notamment sur la *Toolbox* suisse des achats responsables. Ce résultat est en deçà des objectifs fixés et l'intégration progressive de la durabilité dans les processus d'achats doit se poursuivre. Les travaux sont engagés pour structurer et systématiser l'évaluation des produits et des services sous l'angle de la durabilité.





© Nicolas Schopfer | HUG

Objectif 4:

Diminuer le nombre d'équipements et favoriser leur seconde vie



Objectif 2025

Les HUG ont renforcé leur engagement en faveur de l'économie circulaire. Entre 2022 et 2025, L'utilisation de la plateforme genevoise Re-sources a permis de fournir 26 tonnes de matériel et de récupérer 18 tonnes d'équipements réemployés. Parallèlement, les dons humanitaires se sont intensifiés, soutenus par l'actualisation, en 2024, de la directive institutionnelle.

Plus de 3 410 équipements biomédicaux et du mobilier médical ont trouvé une seconde vie au travers de dons humanitaires, dons en Suisse ou en Europe, de canaux de réparation-revente de matériel médical de seconde main ou encore de réemploi par d'autres hôpitaux ou écoles supérieures de formation suisses. En interne, divers appareils et mobiliers ont été remis en circulation. L'objectif 2025 de revaloriser annuellement au moins 50 équipements sur Re-sources ou via des dons humanitaires a été largement dépassé.

Le parc d'équipements biomédicaux s'est stabilisé. Le déploiement complet de la gestion et maintenance assistée par ordinateur (GMAO) et l'instauration de minicommissions des équipements avec les départements médicaux ont contribué à ce résultat.

3 410
équipements
revalorisés
ou donnés

50
objectif 2025



Stabilisation
du parc d'équipements
biomédicaux

(Objectif 2025 atteint)

Objectif 5:

Réduire l'impact de la logistique interne



Objectif 2025

L'électrification de la flotte HUG se poursuit et atteint 59% en 2025. Entre 2021 et 2025, l'électrification de 50% de la flotte logistique (six camions), avec le soutien de la Fondation privée des HUG, a permis de décarboner 60% des trajets de livraison entre les différents sites des HUG.

Environ 20% des trajets depuis la plateforme logistique commune CHUV-HUG, située dans le canton de Vaud, ont été **effectués en camion électrique**, en 2024 et 2025. Le reste a été réalisé avec des camions respectant les normes Euro 6.

L'électrification de la flotte HUG se poursuivra au rythme du remplacement des camions thermiques, avec une analyse systématique des variantes électriques. Cette démarche structurée marque une avancée significative vers une logistique hospitalière plus durable et moins émissive. Des analyses d'optimisation de tournées (collecte des déchets, livraison du linge et des repas, flux de dispositifs médicaux stérilisés) ont également été menées et se poursuivront.

6
camions
électriques

4
camions
électriques
Objectif 2025



59%
véhicules électriques
dans la flotte HUG



© David Wagnières | HUG

Objectif 7 :

Réduire les déchets liés à l'alimentation



Objectif 2025

Les HUG ont déployé des initiatives variées pour limiter les déchets et le gaspillage alimentaire.

La gamme de contenants réutilisables pour la vente à l'emporter s'est étoffée et leur nombre a plus que doublé depuis 2021 (+127%). Le don de denrées alimentaires toujours consommables à la Fondation Partage s'est poursuivi et la participation à l'initiative *Too Good to Go* a permis de valoriser plus de 7 400 paniers en cinq ans.

Une offre Anti-gaspi interne propose au personnel des menus du soir et des paniers surprises à prix réduits depuis 2024. 12 800 repas ont été valorisés grâce à cette initiative.

Malgré ces différentes actions de même que le déploiement des agentes et agents hôteliers dans les unités de soins qui permettent aux patientes et aux patients un choix au plus près de leurs envies, **les déchets alimentaires ont augmenté de 14% entre 2021 et 2025**. L'objectif de réduction de 30% n'est pas atteint. Les efforts devront se poursuivre.

Objectif 8 :

Réduire les déchets et améliorer le recyclage



Objectif 2025

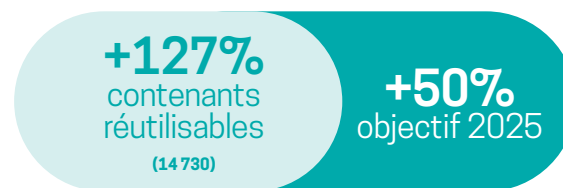
Les HUG ont initié une série d'actions pour réduire la production de déchets et renforcer le tri. La suppression des housses sur les lits et sur les tables de nuit ont permis d'économiser 8,5 t/an de plastique depuis 2022. Des changements de pratiques en médecine hyperbare ont permis de conserver les masques et tuyaux tout au long du traitement du patient ou de la patiente. Une formation digitale sur le tri des déchets, à destination du personnel soignant, a été élaborée et mise en ligne.

Une analyse quantitative et qualitative des flux triés et une caractérisation des déchets non triés a été réalisée en 2025, pour identifier les gisements prioritaires, les filières à renforcer et les actions ciblées pour améliorer le recyclage. Grâce à ces actions, la quantité totale de déchets et le taux de recyclage demeurent stables, malgré l'évolution de l'activité hospitalière.

Gestion des déchets

« Réduire les déchets est toujours la meilleure option. Lorsque cela n'est pas possible, nous privilégions le tri, le recyclage et la valorisation des matières. Nos déchets non triés, sont incinérés localement. »

Nicolas Balet
Coordinateur gestion des déchets – Service propreté et hygiène



Objectif 9 :

S'engager dans la transformation responsable du numérique



Objectif 2025

Dès 2022, les HUG ont renforcé leur engagement en faveur du numérique responsable. Un bilan carbone détaillé des équipements informatiques a été réalisé et un tableau de bord dédié au numérique responsable a été établi. La durée de vie des ordinateurs a été allongée à six ans pour les PC fixes et à cinq ans pour les PC portables.

Les HUG sont le premier hôpital suisse et européen à être labellisé Numérique responsable INR de niveau 2. Le label, obtenu en 2023, est valable pour trois ans.

Des critères de durabilité ont été intégrés dans les appels d'offres de matériel informatique et des actions de mutualisation des équipements initiées. Le suivi énergétique des datacenters, lancé en 2024, intègre aujourd'hui la mesure réelle de la consommation électrique, l'efficacité énergétique (PUE) et la température moyenne.

Les équipements encore en bon état sont donnés pour reconditionnement. Selon les années, entre 5 et 13 tonnes de matériel ont été remises à une entreprise de l'économie sociale et solidaire.

Pour la première fois en 2025, le parc d'ordinateurs fixes et portables s'est stabilisé alors que le taux de croissance était encore de 8% par an, jusqu'en 2023.

Ces initiatives, couplées à des actions de formation et de sensibilisation, ont permis aux HUG de s'affirmer comme pionniers du numérique responsable, avec des résultats concrets en matière d'optimisation du parc et de valorisation des équipements.



Numérique responsable

« Le numérique bouleverse profondément nos organisations : levier d'innovation et de progrès, il génère aussi des impacts environnementaux majeurs et peut accentuer certaines formes d'exclusion sociale. Agir pour un numérique responsable devient indispensable. »

Christine Morisseau

Responsable du Pôle numérique responsable et bâtiments
- Direction de la transformation numérique et de l'intelligence augmentée

Labellisation Numérique responsable
(INR niveau 2, depuis 2023)

+1 an
durée de vie des ordinateurs fixes et mobiles
Objectif 2025 atteint

Stabilisation
du parc d'ordinateurs fixes et mobiles
Objectif 2025 atteint

Thèmes transversaux

Objectif 1 :

Intégrer les enjeux de durabilité dans la méthodologie de projets HUG



Objectif 2025

Les HUG ont défini des critères pragmatiques pour évaluer la durabilité dans les projets dès 2022. Ces critères ont été intégrés dans la matrice institutionnelle de priorisation des projets, permettant leur utilisation systématique pour orienter les décisions.

Objectif 2 :

Établir un référentiel de reporting et publier des indicateurs de durabilité



Objectif 2025

En 2022, les HUG ont défini un premier référentiel de reporting basé sur les lignes directrices du *Global Reporting Initiative* (GRI) ainsi que sur le cadre cantonal de durabilité pour les institutions publiques autonomes. Cette même année, les premiers indicateurs ont été publiés dans le rapport de durabilité 2021.

Depuis 2024, un reporting annuel de durabilité est requis par le canton de Genève, dans le cadre du suivi du contrat de prestations des HUG.

Objectif 3 :

Sensibiliser, former et informer



Objectif 2025

Les HUG ont ritualisé différentes initiatives pour sensibiliser le personnel et le public aux enjeux de durabilité. Différents événements ont été organisés dont la Semaine de la durabilité, le défi *Bike to Work* et la Semaine du goût. Des rencontres régulières du groupe interprofessionnel écoHUG, ainsi que des interventions lors de conférences nationales et internationales ou des formations ont aussi contribué à sensibiliser, former et informer sur les enjeux de la durabilité à l'hôpital.

Information, sensibilisation et engagement

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

Les dimensions diversité, équité et inclusion sont fondamentales pour offrir un environnement de prise en soin, de travail et de formation respectueux, digne, accessible et de confiance.

Parallèlement à la validation de la feuille de route stratégique DEI (voir chapitre « Gouvernance ») et au suivi minutieux des cas de harcèlement et de discrimination dénoncés en 2025, différentes actions de formation et de sensibilisation ont eu lieu. Des ateliers sur le thème de la prévention active du harcèlement et des discriminations ont été proposés au personnel, de même qu'un Café de l'égalité consacré à la place du care en médecine et les enjeux de genre ainsi que des formations sur l'accueil et la prise en soins des personnes de la diversité de genre et sexuelle. Les formations consacrées à l'accueil des patientes et patients en situation de handicap se sont également poursuivies.

Semaine de la durabilité 2025 et éco-défi

Pour la cinquième année, une semaine de sensibilisation et d'engagement a été organisée sur le thème de la durabilité. Des stands sur l'alimentation durable, la réduction et le tri des déchets et le don du sang ont été proposés au public et au personnel, dans le hall principal de l'hôpital. Des ateliers de réparation de vélos, une conférence publique, un film et l'organisation d'un challenge invitant les équipes médico-soignantes à réduire leur consommation de gants de soins à usage unique ont également été proposés.

Les HUG ont aussi reconduit leur participation au défi national *Bike to Work*. Entre mai et juin 2025, 430 membres du personnel des HUG répartis en 132 équipes ont ainsi parcouru plus de 172 000 km.

Focus durabilité au 48^e congrès mondial des hôpitaux à Genève.

La durabilité dans les hôpitaux a été un thème phare du congrès mondial des hôpitaux (*IHF World Hospital Congress*) qui s'est tenu à Genève en novembre 2025, co-organisé par la Fédération mondiale des hôpitaux (FIH-IHF) et les HUG. Ils y ont partagé leurs expériences et leurs défis lors de sessions, de formations et d'ateliers. Une soixantaine de délégués et de déléguées ont également pu découvrir, lors de deux visites sur site, certaines des réalisations emblématiques mises en œuvre aux HUG dans le domaine de la transition écologique dans les soins, de la mobilité, du nettoyage éco-responsable, de la gestion des déchets et des espaces verts.

Dialogue : collaborations et partages d'expériences

Les échanges sur les différents thèmes de la durabilité dans les hôpitaux et les soins se sont poursuivis, en 2025, avec le groupe durabilité des hôpitaux universitaires suisses, le réseau de coordination des responsables durabilité des institutions hospitalières romandes, le réseau romand des soins durables, la plateforme de développement durable des institutions publiques genevoises et le groupe interprofessionnel interne écoHUG.

À l'échelle internationale, les HUG ont maintenu les échanges étroits avec le *Geneva Sustainability Centre* de la FIH-IHF ainsi qu'avec le réseau *Global Green & Healthy Hospitals* coordonné par *Health Care Without Harm*.

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



Annexe 1

Bilan plan d'actions 2022-2025

Entre 2022 et 2025, l'institution enregistre des progrès significatifs.

Sur les 83 actions planifiées :

- **36 actions ont atteint leur objectif (dont 2 actions fusionnées),**
 - **37 actions ont partiellement atteint leur objectif,**
 - **7 actions n'ont pas atteint leur objectif,**
 - **3 actions ont été abandonnées.**
-

Axe climat et santé

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Établir un plan climat et le mettre en œuvre		
1. ● Suivre annuellement les émissions de gaz à effet de serre (GES) des HUG (bilan carbone) en tonnes de CO_{2-eg}	109 198	103 930
<i>Les émissions de gaz à effet de serre de l'institution sont calculées annuellement depuis 2021.</i>		
2. ○ Établir des scénarios proposant des mesures ciblées de diminution des émissions et adopter un plan climat	Pas de plan climat	Pas de plan climat
<i>Des scénarios climatiques ont été réalisés en 2022 et 2023. L'élaboration d'un plan climat a été abandonnée en 2024 au profit d'actions concrètes comme la réduction des gaz médicaux et l'intégration transverse dans les planifications sectorielles, en particulier dans le futur schéma directeur immobilier.</i>		
Réduire les consommations d'énergie		
3. ○ Rénover les bâtiments hospitaliers (rénovation thermique)		
Nombre de bâtiments dont les simples vitrages ont été remplacés par des vitrages performants	N/A	0
Surface de toitures rénovées (en m ²)	N/A	1 932 (entre 2022 et 2025)
<i>La toiture du bâtiment des services généraux a été rénovée en 2022. Les toitures adjacentes au nouvel héliport et les combles d'un bâtiment du site de Loëx ont été rénovés en 2024. La rénovation de l'Hôpital Beau-Séjour est en cours. Le périmètre des travaux ayant été élargi et la rénovation de ce bâtiment vétuste étant complexe, les travaux devraient s'achever fin 2027. La rénovation de la Maternité (étape IV) est en cours. L'objectif de remplacement des vitrages dans 75% des bâtiments ayant encore des simples vitrages n'a pas été atteint en raison de reports ou d'allongement de délais dans les projets.</i>		



Objectif 2025 atteint







Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Réduire les consommations d'énergie		
4.  Améliorer l'efficacité énergétique des équipements techniques		
Efficiences énergétique pour l'électricité (en%)	0,1	0,3
Efficacité énergétique pour le chauffage (Indice de dépense de chaleur, IDC en%)	-1,0	-21,8*
<p><i>Les HUG se sont engagés dans l'initiative Exemplarité Énergie et Climat (EEC) de la Confédération, en 2023, avec des objectifs fixés pour 2026 et 2030. L'efficacité énergétique progresse mais est encore loin de l'objectif EEC fixé à 3% pour 2026</i></p> <p><i>*: IDC 2024. Les IDC 2025 seront disponibles en juin 2026. La méthode de calcul des IDC a évolué entre 2021 et 2025 ce qui explique en partie la baisse.</i></p>		
5.  Améliorer la connaissance des consommations énergétiques en fonction des usages		
Nombre d'installations/d'activités monitorés	1	>60
<p><i>La connaissance et la maîtrise des consommations énergétiques en fonction des usages ont été améliorées et doivent se poursuivre.</i></p>		
6.  Optimiser l'utilisation et le partage des locaux		
Nombre de personnes utilisant des bureaux partagés en flex-office	0	>100
<p><i>Le nombre de personnes utilisant des bureaux et places de travail partagés (flex-office) a augmenté mais n'a pas atteint l'objectif 2025 de plus de 500 personnes.</i></p>		
7.  Encourager les économies d'énergie		
Nombre de campagnes de sensibilisation	0	1
<p><i>Des campagnes de sensibilisation estivales et hivernales sur les économies d'énergie ont été menées en 2023 et 2024.</i></p> <p><i>Des campagnes de sensibilisation aux bons réflexes en période de canicule ont été réalisées en 2024 et 2025.</i></p>		



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Produire et consommer des énergies renouvelables		

8. ● Remplacer les chauffages à mazout et au gaz par des chauffages utilisant des énergies renouvelables

Part énergie renouvelable dans le chauffage (en%)	1,2	2,1
---	-----	------------

Un financement de 55 millions de francs pour le remplacement des quatre chaufferies des HUG par des installations utilisant des énergies renouvelables a été octroyé par le canton de Genève en 2023. Les études techniques et les essais exploratoires pour le remplacement des chaudières à énergie fossile par des installations utilisant des énergies renouvelables ont débuté.

NB : Les travaux de remplacement des chaudières à énergie fossile par des chaudières à énergies renouvelables seront achevés après 2025 (mise en exploitation au plus tôt en 2030). Il n'y a donc pas de résultats en 2025.

9. ○ Augmenter les panneaux solaires photovoltaïques sur les bâtiments hospitaliers

Surface de panneaux solaires (en m ²)	1 810	4 126
Part d'électricité renouvelable (en%)	0,6	1,2

Les surfaces de panneaux solaires installés ont plus que doublé entre 2021 et 2025 mais l'objectif fixé 2025 (7 000 m² de surface de panneaux solaires) n'a pas été atteint. La part d'électricité renouvelable autoproduite a doublé mais n'atteint pas tout à fait l'objectif 2025 de 1,5%. Cela est lié à l'abandon d'un important projet de toiture solaire sur le parking du site des Trois-Chêne et un retard dans le déploiement d'autres installations.

Favoriser les constructions et les rénovations durables

10. ● Intégrer les enjeux de durabilité et d'adaptation aux changements climatiques dans les projets de construction et de rénovation

Part des grands projets intégrant des critères de durabilité (en%)	Prise en compte partielle (critères énergétiques pris en compte systématiquement)	1
--	--	----------

La rénovation de la Maternité (étape IV) est un grand projet de rénovation qui intègre des critères de durabilité. Pour les autres projets, des exigences de durabilité sont intégrées dans les appels d'offre et/ou les concours mais pas encore de manière structurée et systématique.

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Favoriser les constructions et les rénovations durables		

11. ○ Former les architectes, ingénieures, ingénieurs, cheffes et chefs de projets en charge des constructions et des rénovations à la construction durable

Nombre de personnes formées	0	0
Nombre de référents et de référentes en construction durable	0	0





Aucune formation aux bases de la construction durable n'a été organisée.
Aucune personne n'a été désignée référente pour la construction durable.

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

12. ● Augmenter la végétalisation et créer des îlots de fraîcheur riches en biodiversité

Labellisation Bio pour la gestion des espaces verts	Oui	Oui
Surfaces végétalisées favorables à la biodiversité certifiée (en%)	0	17
Surfaces de toitures végétalisées (en m ²)	2 410	11 851

Les HUG sont certifiés Bourgeon BIO SUISSE® pour la gestion des espaces verts depuis 2024. Les surfaces végétalisées favorables à la biodiversité certifiée représentent 17% des surfaces végétalisées des HUG. L'objectif 2025 d'atteindre 10% est dépassé. Les surfaces de toitures végétalisées ont augmenté de plus de 10% sur le site de Cluse-Roseaie, qui était l'objectif fixé pour 2025. Une partie de l'augmentation des surfaces comptabilisées est liée à un travail d'inventaire cartographique détaillé, le reste étant le fruit de l'achèvement de différents projets de végétalisation.

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Réduire l'effet des vagues de chaleur et favoriser la biodiversité		
13.  Identifier les locaux sensibles et vulnérables à la chaleur, reconsidérer l'usage des locaux et adapter le plan canicule		
Nombre de systèmes de climatisation installés	N/A	N/A
<i>La norme de confort thermique HUG n'a pas été mise à jour. Cependant, une cellule canicule institutionnelle, dont la mission est de coordonner et de structurer les actions de prévention et de prise en charge afin de limiter les impacts sanitaires des épisodes de fortes chaleurs, a été créée en 2025.</i>		
Augmenter le recours à la mobilité durable pour les déplacements domicile-travail		
14.  Limiter la part des transports individuels motorisés (voitures et deux-roues motorisés)		
Part modale des déplacements en transports individuels motorisés (voitures et deux-roues motorisés) (en%)	51	34
<i>La part modale des déplacements en transports individuels motorisés (voitures et deux-roues motorisés) a été réduite et a largement dépassé l'objectif 2025 qui était d'atteindre 46%.</i>		
15.  Augmenter l'offre et la qualité des stationnements vélos à proximité des bâtiments hospitaliers		
Nombres de places de stationnement pour les vélos sur le périmètre HUG	1 179	1 537
<i>Le nombre de stationnements pour les vélos a dépassé l'objectif 2025 (1 400 places).</i>		
16.  Poursuivre le partenariat avec les autorités et les prestataires de transport pour renforcer la desserte des sites hospitaliers en transports publics (CFF, TPG, Léman Express)		
Nombre d'abonnements de transports publics subventionnés par les HUG	2 700	3 394
<i>Le nombre d'abonnements de transports publics a augmenté de 26% et a presque atteint l'objectif 2025 (+30% d'abonnements).</i>		



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Réduire l'impact des déplacements professionnels		

17. ○ Limiter les émissions liées à l'usage de l'avion pour tous les déplacements professionnels (tonnes de CO₂ liées au déplacement professionnels)

Émissions de CO ₂ des déplacements professionnels en avion (en tonnes de CO _{2-eq})	1 178 (valeur 2019)	1 150
--	---------------------	--------------

Les émissions de CO₂ liées aux déplacements professionnels en avion ont été réduites de 2% par rapport à 2019 (année de référence) mais n'ont pas atteint l'objectif 2025 (50% de réduction des émissions par rapport à 2019).

18. ● Augmenter la part de véhicules et engins électriques dans la flotte HUG

Part des véhicules et engins électriques HUG (en%)	54	59
Nombre de camions électriques (ou à hydrogène)	0	6

Les HUG sont équipés de six camions électriques et ont dépassé l'objectif 2025 (quatre camions). La part de véhicules et engins électriques dans la flotte HUG a atteint 59% et a dépassé l'objectif 2025 (58%).

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

19. ● Réaliser le bilan carbone d'une ou plusieurs unités de soins

Émissions d'une unité de soin / d'une unité ambulatoire (en tonnes de CO _{2-eq} /an)	N/A	346 (unité de dialyse)
Nombre d'unités pour lesquelles un bilan carbone a été réalisé	N/A	1 (en 2024)

Dans le cadre du projet Choosing greenly réalisé entre 2023 et 2024, projet qui a bénéficié du soutien financier de la Fondation privée des HUG, les émissions de l'unité de dialyse et de divers protocoles ont été quantifiées et des mesures de réduction des émissions ont été suggérées.

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Quantifier l'impact environnemental des unités de soins et des pratiques médico-soignantes		

20. ● Identifier et quantifier les impacts environnementaux de certains itinéraires cliniques ou parcours-patient

Itinéraire clinique quantifié et mesures de réduction des émissions mises en œuvre sur la base du bilan réalisé

N/A

1 (en 2024)

Dans le cadre du projet Choosing greenly réalisé entre 2023 et 2024, projet qui a bénéficié du soutien financier de la Fondation privée des HUG, différentes actions de réduction des émissions ont été mises en œuvre dans le cadre d'une démarche d'éco-conception de l'itinéraire clinique du traumatisme du genou.

Intégrer la dimension environnementale dans les pratiques médico-soignantes

21. ○ Intégrer la dimension environnementale dans les recommandations et protocoles médico-soignants existants et futurs

Nombre de recommandations et/ou protocoles de soins médico-soignants analysés et révisés

Aucun

N/A

Vingt et une unités de soins ont été labélisées en « éco-unité » en 2025. Une trentaine de fiches techniques servant de support à la démarche de labellisation interne « éco-unité » et intégrant des dimensions environnementales sont à disposition des unités de soins depuis 2024. En 2024, dans le cadre du projet Choosing greenly, réalisé entre 2023 et 2024, projet soutenu par la Fondation privée des HUG, le Service d'anesthésiologie a fait une évaluation carbone des émissions de gaz à effet de serre évitées par une préparation extemporanée des médicaments intra-veineux dans le cas d'une pose de prothèse totale de hanche. Les recommandations d'utilisation des bronchodilatateurs ont été complétées, en 2023, pour y intégrer une dimension environnementale. En 2025, les équipes d'ophtalmologie ont modifié le protocole de traitement des décollements de rétine et réduit l'usage de trois gaz à très fort impact climatique (SF₆, C₂F₆ et C₃F₈). Ce changement de pratique a permis une réduction de 13,9 kg de CO₂ en 2025, soit une baisse de 20% par rapport à l'année précédente.

22. ○ Identifier les gains environnementaux de démarches de médecine raisonnée (Smarter Medicine) en cours ou en projet

Nombre de démarches de médecine raisonnée dans lesquelles sont intégrées une évaluation environnementale

-

N/A

Plusieurs fiches du catalogue de fiches techniques de la transition écologique dans les soins s'inspirent de pratiques issues de démarches de médecine raisonnée (Smarter Medicine). Dans le cadre de la démarche de labellisation des unités de soins en « éco-unité » plus de 4% des fiches relatives aux changement de pratiques sont des pratiques de Smarter Medicine.



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Intégrer la dimension environnementale dans les pratiques médico-soignantes		

23. ● Promouvoir les co-bénéfices santé-environnement dans les pratiques médico-soignantes qui s’y prêtent

Support de promotion sur les co-bénéfices santé-environnement existant	Non	Oui
<i>Un support d'information et de promotion sur les co-bénéfices santé-environnement (alimentation, mobilité et contact avec la nature) a été développé sous la forme d'une capsule vidéo (capsule e-learning n°5 de la formation sur la transition écologique dans les soins) et diffusé au personnel médico-soignant de l'hôpital.</i>		



24. ● Poursuivre les réflexions sur la réduction de l'usage des gaz anesthésiques à fort impact climatique

Émissions de gaz à effet de serre dues à l'usage des gaz anesthésiques - en tonnes de CO _{2-eq}	464	114
Émissions de gaz à effet de serre dues à l'usage des gaz médicaux (gaz anesthésiques et protoxyde d'azote) - en tonnes de CO _{2-eq}	983	264
<i>Les émissions de gaz à effet de serre dues à l'usage des gaz anesthésiques ont baissé de 75% entre 2021 et 2025. Si l'on ajoute l'usage du protoxyde d'azote, cette baisse est de 73%. L'objectif de réduction de -70% est atteint dans les deux cas.</i>		

Adopter une gestion des médicaments plus durable

25. ○ Réduire les quantités de médicaments jetés

Quantité de médicaments éliminés (en tonnes de déchets de médicaments hors cytostatiques)	7,5 (valeur 2019)	17,7
<i>Les quantités de médicaments (hors cytostatiques) éliminés ont largement augmenté. Cette hausse s'explique en partie par une amélioration des pratiques de tri des médicaments grâce à une vaste campagne de re-sensibilisation des équipes médico-soignantes sur les bonnes pratiques de tri des déchets médicaux et non médicaux et par la fin de la possibilité de recycler le verre médicamenteux.</i>		

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Adopter une gestion des médicaments plus durable		
26.  Réduire l'impact des transports de médicaments		
Nombre de commandes par an	12 150	11 718
<i>La mutualisation des commandes de médicaments pour limiter l'impact environnemental des livraisons a permis de réduire de 4% les volumes annuels de commande mais pas d'atteindre l'objectif 2025 qui visait une réduction de 30%. Plus de 110 armoires à pharmacie automatisées sont présentes au sein de l'hôpital en 2025. Le déploiement des assistantes en pharmacie dans les unités de soins hospitalières s'est terminé en 2025. Un tableau de bord permet, depuis 2024, de suivre les prescriptions, les stocks de la pharmacie et des unités de soins.</i>		
27.  Sensibiliser les équipes médico-soignantes aux impacts environnementaux et climatiques des médicaments, ainsi que promouvoir les pratiques de prescription raisonnée		
Nombre d'actions de sensibilisation	0	1
Nombre de personnes sensibilisées	0	800
<i>Un support d'information sur les impacts environnementaux et climatiques des médicaments a été développé sous la forme d'une capsule vidéo (capsule e-learning n°3 de la formation sur la transition écologique dans les soins) et diffusé au personnel médico-soignant de l'hôpital. Plus de 800 personnes ont visionné la capsule vidéo.</i>		



Objectif 2025 atteint





Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Réduire l'usage de matériel médical à usage unique		
28.  Quantifier l'usage du matériel à usage unique et identifier des pistes de réduction ou de remplacement les plus efficaces		
Nombre de dispositifs médicaux à usage unique analysés	N/A	140
<p><i>Une évaluation environnementale d'un consommable médical à usage unique a été réalisée en 2025 et des recommandations ont été formulées sur la base des résultats obtenus. Une note officielle à l'attention des équipes de soins expliquant le remplacement du matériel de conditionnement a été créée et le matériel a été remplacé. En 2025, l'empreinte carbone de 140 consommables médicaux et de soins parmi les plus utilisés aux HUG a été établie. D'autres objets sont en cours de qualification et d'analyse. L'acquisition de données complémentaires est nécessaire pour évaluer leur empreinte carbone.</i></p>		
29.  Comparer l'impact environnemental d'une sélection de dispositifs médicaux à usage unique et de leur alternative réutilisable		
Nombre d'évaluations environnementales (analyse de cycle de vie) de dispositifs médicaux à usage unique réalisés	0	140
<p><i>L'ambition 2025 de réaliser, annuellement, deux à cinq évaluations environnementales de dispositifs médicaux à usage unique n'a pas été concrétisée dans sa forme initialement envisagée. En revanche, en 2025, l'empreinte carbone de 140 consommables médicaux et de soins parmi les plus utilisés aux HUG a été établie. D'autres objets sont en cours de qualification. L'acquisition de données complémentaires est nécessaire pour évaluer leur empreinte carbone.</i></p>		



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Axe diversité, équité et inclusion

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 ont été ajustées ou fusionnées pour assurer la cohérence entre les objectifs en matière de développement du capital humain et ceux de la stratégie de durabilité. En 2025, les HUG se sont également doté d'une stratégie institutionnelle de diversité, équité et inclusion.

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Promouvoir la valeur relationnelle HUG égalité et inclusion et prévenir les discriminations		
<p>30. ● Promouvoir des relations de travail bienveillantes dans le strict respect des différences de chacune et de chacun. Sensibiliser sur les biais et les stéréotypes (genre, orientation sexuelle, origine, convictions, etc.) et sur les conduites et communications respectueuses</p> <p>Nombre d'événements de sensibilisation sur la thématique de l'égalité</p> <p><i>Des campagnes et des événement de sensibilisation sont réalisés annuellement. L'offre de formation sur l'égalité et l'inclusion a largement augmenté depuis 2021.</i></p> <p>NB : Cette action intègre l'action n°31 : promouvoir des relations de travail bienveillantes dans le strict respect des différences de chacune et de chacun.</p>	N/A	12
<p>32. ● Promouvoir et développer les qualités managériales</p> <p>Nombre de cadres ayant suivi au moins une formation managériale des HUG ou le cursus leadership pour les nouveaux et nouvelles responsables d'équipe</p> <p><i>Les cadres sont invités à suivre une formation sur le leadership dans l'année de leur prise de poste.</i></p>	N/A	463



Objectif 2025 atteint






Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes		
33.  Promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes aux HUG		
Part de femmes cadres dans les classes de fonction 23 ou supérieure (en%)	48,6	49,6
<i>La certification Equal-Salary obtenue en 2021 a été renouvelée en 2024, pour une durée de trois ans. La part des femmes cadres dans les classes de fonction 23 ou supérieure a augmenté (+1 point par rapport à 2021) et est proche d'atteindre l'objectif 2025 (50%).</i>		
34.  Favoriser et soutenir la carrière des femmes dans le domaine médico-académique		
Part de femmes médecins cadres supérieures occupant les fonctions de médecins adjointes, cheffes de service et cheffes de département (en%)	39,8	40,6
<i>La part des femmes médecins cadres supérieures occupant les fonctions de médecins adjointes, cheffes de service et cheffes de département a augmenté (+0,8 point par rapport à 2021) mais n'a pas atteint l'objectif 2025 (45%).</i>		
35.  Soutenir la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et familiale		
Part des hommes à temps partiel (en%)	18,8	22,1
Part des cadres à temps partiel (en%)	18,4	21
Salles d'allaitement ou structure modulable à disposition	7	10
Pourcentage de télétravail autorisé pour un taux d'activité de 100%	20	40
<i>Lien avec la stratégie RH et l'initiative 1.4.3 - Cadre et gestion de l'éthique organisationnelle. Les objectifs de la part des hommes à temps partiel et la part des cadres à temps partiel ont été définis et communiqués dans la stratégie RH. Pas d'actions spécifiques renseignées en 2025. La part des hommes à temps partiel a augmenté de 18% mais n'a pas atteint l'objectif 2025 (25%). La part des cadres à temps partiel a augmenté de 14% mais n'a pas atteint l'objectif 2025 (25%). Une salle ou une structure modulable d'allaitement sont disponibles sur chaque site excepté à Belle-Idée. Depuis 2023, la part de télétravail possible pour une personne à plein temps à partir de trois mois de contrat a été augmentée à 40%.</i>		



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Favoriser l'inclusion de la population LGBTIQ+		
36. ● Améliorer l'inclusion du personnel LGBTIQ+ et diminuer les plaintes liées aux discriminations de la population LGBTIQ+ au sein des HUG		
Nombre de personnes sensibilisées	N/A	>200
<p><i>Les HUG avaient comme objectif d'obtenir le Swiss LGBTI-Label. Aucun dossier de candidature n'a été déposé. Cet objectif n'a pas été atteint et est mis en suspens. Les HUG organisent annuellement des événements de sensibilisation, notamment lors de la journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie et organisent des journées de formation ouvertes sur l'externe, sur la santé des personnes LGBTIQ+. Une directive à l'attention des ressources humaines et des ateliers pour accompagner le personnel en transition sont en cours d'élaboration.</i></p> <p>NB : Cette action intègre l'action n°37 initiale : améliorer l'inclusion du personnel LGBTIQ+</p>		
<hr/>		
38. ● Améliorer la prise en charge des patientes et des patients LGBTIQ+		
Nombre de membres du personnel médico-soignant et d'accueil formés et sensibilisés à la thématique	N/A	560
<p><i>En 2022, le groupe HUG Alliés des diversités a été créé et un mandat institutionnel lui a été confié afin d'améliorer l'accueil et les soins des personnes LGBTIQ+ et leurs proches, avec des actions concrètes (formation du personnel, adaptation administrative pour la patientèle transgenre / non-binaire). Ce groupe, composé de personnel formé, collabore étroitement avec le Pôle Diversité, équité et inclusion qui a pour mission de favoriser un environnement de travail et de soins inclusifs. Plus de trente sessions de formation en lien avec les enjeux de santé et la prise en charge des personnes LGBTIQ+ ont été dispensées. En 2025, 50% des départements médicaux des HUG disposent d'une personne référente en santé des diversités identifiée et formée. En 2025, publication d'un Pulsations TV pour le grand public présentant les actions du groupe HUG Alliés des diversités, avec des témoignages de la patientèle. Généralisation de l'écriture inclusive sur les supports institutionnels dans les limites des recommandations émises par le Grand Conseil. Depuis 2024, la directive d'identité d'usage des patientes et patients intègre l'identité et le genre d'usage dans les recueils de données patients et patientes ainsi que dans les dossiers informatiques de la patientèle.</i></p>		
<hr/>		
39. ○ Développer une signalétique inclusive et non genrée		
<p><i>Des panneaux de signalétiques inclusives sont installés dans les nouveaux bâtiments ou lors de rénovations importantes (lien avec l'action n°45). En 2024, cinq grands plans et plusieurs mâts d'orientation ont été installés autour du site de Cluse-Roseaie. Une charte de signalétique inclusive et non genrée n'a pas encore été définie. Un projet de directive à l'attention des ressources humaines pour l'accompagnement des personnes en transition est en cours de rédaction.</i></p> <p>NB : Cette action est menée en étroite coordination avec l'action n°45.</p>		



Objectif 2025 atteint






Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Améliorer l'accueil et la prise en charge des personnes en situation de handicap		
40.  Renforcer la formation du personnel médico-soignant et du personnel d'accueil sur la thématique du handicap et la prise en charge des patientes et des patients en situation de handicap		
Nombre de formations	N/A	9
Nombre de participants et participantes HUG aux formations (formations ouvertes à d'autres institutions)	N/A	161
<i>Plus de 80 professionnels et professionnelles de santé ont été formés à la prise en charge des patientes et des patients en situation de handicap depuis 2021. Une partie du personnel d'accueil a été formé à la thématique du handicap, mais l'objectif de 100% de personnel d'accueil formé n'a pas été atteint.</i>		
41.  Développer un réseau de référentes et référents médico-soignants Handicap parmi le personnel médico-soignant		
Existence d'un réseau de référentes et référents Handicap	Non	Oui
Nombre de personnes faisant partie du réseau	0	116
<i>Sous l'impulsion du Programme handicap de l'hôpital, un réseau de référentes et référents a été créé en 2023. Des référents et référentes participent annuellement à la Journée Internationale des Personnes Handicapées. Depuis 2023, des rencontres Handi'Cafés ont lieu une fois par semestre avec le réseau interne et externe des HUG afin d'améliorer la qualité de la prise en soins des personnes en situation de handicap.</i>		
42.  Créer un groupe de bénévoles formés à l'accompagnement des personnes en situation de handicap		
<i>La création d'un groupe de bénévoles dédié aux personnes en situation de handicap a été abandonnée. Cette action a été remplacée par la formation des bénévoles d'accompagnement des HUG à l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Un projet d'accompagnement par les civilistes de l'accueil est aussi en cours d'élaboration.</i>		



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Améliorer l'accueil et la prise en charge des personnes en situation de handicap		
<p>43. ● Positionner les HUG comme un centre de référence pour la prise en charge des personnes en situation de handicap à l'échelle romande</p> <p><i>Le programme Handicap institutionnel est pérenne et sert d'exemple à d'autres programmes similaires en Suisse romande. Le Centre de coordination interdisciplinaire et de soins des maladies rares et complexes de l'enfant et de l'adolescent (Centre CORAIL) est opérationnel et reconnu. L'interface « L'essentiel en un coup d'œil (E1CO) » a été déployée en 2025 dans le dossier du patient intégré (DPI). Cette interface permet de visualiser les informations essentielles à la prise en soins de patientes et patients avec des besoins complexes. Le Programme handicap a poursuivi ses étroites collaborations avec le Centre CORAIL qui a pour mission la prise en charge médico-psycho-sociale et scolaire d'enfants atteints d'une maladie rare et/ou complexe, entre 0 et 18 ans. Le Programme handicap a poursuivi ses étroites collaborations avec le projet interdisciplinaire Transat dont le but est de consolider la coordination des parcours de soins, notamment des personnes à besoins complexes, lors du passage des soins pédiatriques aux soins adultes.</i></p>		
<p>44. ○ Réaliser des diagnostics sur l'accessibilité des bâtiments aux personnes en situation de handicap et proposer des recommandations (pour chaque site HUG)</p> <p>Nombre de sites HUG disposant d'un diagnostic sur l'accessibilité aux personnes en situation de handicap (y compris recommandations)</p>	0	2
<p><i>Les sites de Cluse-Roseraie et de Beau-Séjour disposent d'un diagnostic sur l'accessibilité extérieure des bâtiments aux personnes en situation de handicap. L'objectif que 50% des sites des HUG disposent d'un diagnostic n'a pas été atteint.</i></p>		
<p>45. ○ Mettre en œuvre les mesures d'amélioration prioritaires de l'accessibilité des bâtiments aux personnes en situation de handicap</p> <p>Nombre de mesures d'amélioration prioritaires de l'accessibilité des bâtiments aux personnes en situation de handicap mises en œuvre dans le périmètre HUG</p>	0	12
<p><i>Installation de cinq grands plans et plusieurs mâts d'orientation pour améliorer la signalétique extérieure et l'accessibilité des sites de Cluse-Roseraie et de Beau-Séjour.</i></p> <p>NB: Cette action est menée en étroite coordination avec l'action n°39.</p>		



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Promouvoir, améliorer et préserver la santé physique et mentale du personnel		

46. ● Intégrer à chaque visite d'accueil du personnel nouvellement engagé une information sur les risques spécifiques au poste de travail et des conseils de prévention

Nombre de visites d'embauches avec prévention des risques spécifiques	N/A	1 845
---	-----	--------------

100% du personnel nouvellement engagé, ayant un contrat supérieur ou égal à trois mois, adressé au Service santé au travail, est informé sur les risques professionnels au poste de travail selon les critères définis pour les visites d'embauche. Plusieurs brochures d'information qui guident l'entretien infirmier autour des risques spécifiques au poste pour le nouveau personnel (ex. brochure sur l'ergonomie des postes de travail) ont été révisées pour améliorer la qualité des entretiens.

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

47. ⊘ Favoriser les possibilités d'évolution professionnelle et analyser les mouvements de mobilité professionnelle interne

Lien avec la stratégie RH et l'initiative 2.2.1 - Observatoire des compétences et des métiers de soins de santé et médicaux et la cartographie des métiers HUG 2024-2025. Afin d'éviter des doublons, les objectifs 2025 sont abandonnés au profit de ceux inscrits dans la stratégie RH. Cette action est menée en étroite coordination avec l'action n°48.

48. ● Promouvoir des programmes innovants de gestion de la relève permettant de créer des viviers de personnel avec un fort potentiel d'évolution et une motivation à intégrer de nouvelles fonctions

Nombre de programmes de gestion de la relève pérennisés	1	1
---	---	----------

Lien avec la stratégie RH et l'initiative 2.2.2 - Périmètre et gestion des postes-clés qui vise à développer un processus de revue annuelle des postes-clés et d'identification des talents. Depuis le lancement du programme de relève pour les responsables d'équipes de soins en 2021, 71 personnes ont pris la fonction de responsables d'équipe de soins. En 2025, la dynamique s'est renforcée : une politique et un modèle de gouvernance institutionnelles visant à étendre le processus de relève à d'autres métiers de l'institution sont en préparation. En 2025, six sessions de l'atelier « Identifier le potentiel et développer le talent » pour accompagner les cadres ont été planifiés et 64 personnes se sont inscrites.



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions

Valeur de référence
(2021 sauf autre mention)

Valeur 2025

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

49. Sensibiliser et informer le personnel sur la politique de mobilité professionnelle

Lien avec la stratégie RH et l'initiative 2.2.1 - Observatoire des compétences et des métiers de soins de santé et médicaux et la cartographie des métiers HUG 2024-2025. Lien avec le Service leadership recrutement et gestion de carrière, l'élaboration de la politique de mobilité professionnelle et l'initiative 3.1.3 - Actualisation de la documentation RH. En dehors des programmes de gestion de la relève, il n'y a pas eu d'évènement d'information ou de sensibilisation spécifiquement dédiés à la mobilité professionnelle.

50. Proposer des programmes d'accompagnement et de développement des compétences qui permettent aux collaborateurs et collaboratrices de clarifier leur projet professionnel et de préparer leur prise de nouvelles fonctions

Un programme accompagnement/développement connu du personnel

N/A

Oui

Lien avec la stratégie RH et l'initiative 2.2.3 - Cadre et gestion de la relève à travers le programme de « la relève des responsables d'équipes de soins (RES) » de l'action n°48 et la priorisation des programmes d'accompagnement de la relève. Depuis 2022, des ateliers sur de la gestion de carrière sont proposés. Un e-learning consacré aux bonnes pratiques de candidature a aussi été élaboré. Entre 2023 et 2025, plus de 240 collaborateurs et collaboratrices ont bénéficié d'un accompagnement individuel en gestion de carrière. Plus de 120 personnes ont suivi une formation sur « Construire son projet professionnel » ou « Réussir son entretien d'embauche ».

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

51. Augmenter le nombre d'apprentissages réalisés aux HUG

Nombre d'apprentis et apprenties

211

191


Taux d'apprentis et apprenties sur l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices exerçant des métiers faisant l'objet de CFC (en%)

2,6


4,5

L'objectif 2025 de 234 apprenties et apprentis n'a pas été atteint car le mode de calcul de la cible à atteindre a été ajusté. Sur les 25 métiers faisant l'objet de CFC proposés par les HUG, 19 métiers ont été couverts par l'offre d'apprentissage en 2025. La part d'apprentis et d'apprenties a néanmoins augmenté et a dépassé l'objectif 2025 de 4% d'apprenties et apprentis sur l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices exerçant des métiers faisant l'objet de CFC. Depuis 2024, dans le cadre du dispositif « Préapprentissage d'intégration Plus » (PAI+), dispositif lancé par la Confédération qui est destiné à améliorer durablement l'intégration professionnelle des personnes issues de la migration, une personne a été engagée pour le profil employé de commerce pour effectuer un stage de neuf mois et son engagement a été prolongé.

 Objectif 2025 atteint

 Objectif 2025 partiellement atteint

 Objectif non atteint

 Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Poursuivre la politique d'engagement des personnes en réinsertion professionnelle		
52. ● Intégrer des personnes en réinsertion professionnelle dans les cursus de stages proposés par les HUG		
Nombre de places offertes pour des stages de réinsertion (par exemple semestre de motivation, personnes à l'assurance invalidité, migrants et migrantes, chômage, stage de pré-apprentissage, etc.)*	85	86
<p><i>Le nombre de places de stages de réinsertion est stable notamment grâce au renforcement des partenariats existants avec l'Hospice général ou encore l'Office cantonal de l'emploi (OCE). *Données relatives aux stages organisés par le Secteur formation professionnelle et stages des HUG et intègre les missions des civilistes. Ce chiffre n'inclut pas les stages organisés par les départements médicaux.</i></p>		
53. ○ Augmenter l'intégration des personnes en réinsertion dans les candidatures HUG		
Nombre d'engagements issus de candidatures provenant de l'office cantonal de l'emploi (OCE)	11	18
Part d'engagement sur l'ensemble des candidatures provenant de l'office cantonal de l'emploi (en %)	1,6	2,5
<p><i>La part d'engagements issus de candidatures provenant de l'OCE a augmenté de 56% mais l'objectif de 5% d'engagement sur l'ensemble des candidatures provenant de l'OCE n'a pas été atteint.</i></p>		



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Axe consommation et production durables

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
---------	--	-------------

Inciter les fournisseurs à réduire leurs impacts environnementaux et sociaux

54. Adopter une charte d'achats responsables et engager les fournisseurs des HUG

La révision du contenu de la charte d'achats responsables existante a débuté mais n'est pas finalisée.

55. Adapter et compléter les critères de durabilité dans les appels d'offres

Les HUG ont abandonné l'adhésion à une plateforme payante d'évaluation et de suivi des fournisseurs sous l'angle de la durabilité. L'objectif initialement visé sera poursuivi en intégrant des critères de durabilité dans les appels d'offres. Les premiers travaux de formulation de recommandations et d'intégration de critères de durabilité dans des appels d'offres, cahiers des charge techniques et spécifiques ont eu lieu pour certaines catégories d'achats.

Renforcer les compétences sur les achats durables

56. Former les acheteurs et acheteuses aux enjeux de durabilité dans les achats

Nombre d'heures de formation dispensées	0	8
Nombre de personnes formées	0	12

Deux formations sur les achats durables ont été créées à l'attention des acheteurs et des acheteuses de la CAIB, entre 2022 et 2025. 60% des acheteurs et acheteuses de la CAIB ont suivi une formation de huit heures dédiée aux enjeux de durabilité dans les achats, entre 2022 et 2025. L'objectif 202,5 fixé à 90%, n'a pas été atteint.

57. Sensibiliser les clients internes (personnel HUG) de la CAIB aux achats durables

Action de sensibilisation aux achats durables	0	2
---	---	---

Il n'y a pas eu d'action spécifique de sensibilisation des clients internes. Toutefois, des échanges entre les acheteurs, les acheteuses et les clients internes ont lieu lors d'initiatives ciblées visant à l'élaboration d'appels d'offres pour certaines catégories d'achats.

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Améliorer l'assortiment des produits courants et encourager les choix durables		

58.  Former les acheteurs et acheteuses aux enjeux de durabilité dans les achats

Part des appels d'offres intégrant les critères de la Toolbox des achats responsable suisse (en%)	N/A	60
---	-----	-----------

Une analyse détaillée des appels d'offres, menée en 2024, a établi que les principes de développement durable sont intégrés pour certaines catégories de produits. Les achats non-médicaux (informatiques, alimentaires, de construction) utilisent des critères de la Toolbox suisse des achats responsables, au travers des cahiers des charges qui servent pour les appels d'offres ou les tableaux d'évaluation des offres. Pour les autres catégories de produits, les principes de développement durable sont intégrés au travers d'annexes. Bien que 100% des appels d'offres n'intègrent pas les critères de la Toolbox suisse des achats responsables, la formulation de recommandations, l'intégration de critères de durabilité par catégories d'achats et l'application de ces critères se poursuivent. L'objectif 2025 fixé à 100% n'a pas été atteint.

Diminuer le nombre d'équipements et favoriser leur seconde vie		
---	--	--

59.  Identifier les secondes vies possibles des biens et des équipements pour éviter leur destruction (économie circulaire et réemploi)

Nombre de biens donnés dans le cadre de dons humanitaires	N/A	3 410 (entre 2022 et 2025)
---	-----	--------------------------------------

L'objectif visant à proposer au moins 50 biens sur la plateforme genevoise d'économie circulaire « Re-sources » ou à valoriser ces biens dans le cadre de dons humanitaires a été largement atteint. Au total entre 2022 et 2025, 3 410 équipements et appareils médicaux ont trouvés une seconde vie au travers de dons humanitaires, dons en Suisse ou Europe, canaux de réparation-revente de matériel médical de seconde main ou encore réemploi par des hôpitaux ou écoles supérieures de formation suisses. Entre 2022 et 2025, l'utilisation de la plateforme genevoise Re-sources a permis de fournir 26 tonnes de matériel et de récupérer 18 tonnes d'équipements réemployés.

60.  Promouvoir la mutualisation (l'usage partagé) de certains équipements biomédicaux

Nombre d'équipements biomédicaux	36 500	34 500
----------------------------------	--------	---------------

En plus de l'action n°59 : identifier les secondes vies possibles des biens et des équipements pour éviter leur destruction (économie circulaire et réemploi), un projet de gestion optimisée des équipements médicaux (référencer, standardiser, mutualiser) et l'utilisation d'un nouvel outil de gestion de la maintenance assistée par ordinateur (GMAO) a permis de stabiliser le parc des équipements biomédicaux. Cela a aussi été rendu possible grâce à la création par le bureau des équipements (BEQ) des mini-commissions des départements qui visent à limiter le nombre d'équipements médicaux en optimisant leur acquisition et leur utilisation, harmonisant d'un point de vue institutionnel le choix des équipements retenus sous marchés de référencement et évitant la multiplication des appareils de marques différentes qui ont des fonctions et utilités équivalentes. Entre 2024 et 2025, une cinquantaine de mini-commissions ou commissions matériel ont eu lieu.

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Diminuer le nombre d'équipements et favoriser leur seconde vie		

61. ● Optimiser la logistique interne pour réduire l'impact environnemental des transports intersites et des transports depuis la plateforme logistique commune aux hôpitaux universitaires romands (Plexus-Santé)

Nombre de camions électrique ou à hydrogène	0	6
Respect de la norme Euro 6 pour les transports entre HUG et Plexus-Santé	Non	Oui

*Les HUG sont équipés de six camions électriques et ont dépassé l'objectif 2025 (quatre camions).
En 2022, les HUG ont rendu obligatoire le respect de la norme Euro 6 pour les transports logistiques entre la centrale logistique Plexus-Santé située dans le canton de Vaud et les HUG.*

62. ○ Promouvoir la consommation de produits locaux et de saison en particulier labellisés GRTA (Genève Région - Terre Avenir)

Part de légumes Genève Région - Terre Avenir (GRTA) (en%)	40	40
Part de viande suisse (en%)	73	64,3

*Maintien de l'approvisionnement local et de saison des légumes Genève Région - Terre Avenir (GRTA). L'objectif 2025 visant à augmenter à 45% n'a pas été atteint. Maintien des labellisations GRTA de tous les restaurants du personnel, de l'unité centrale de production et de la cuisine pour les patients et les patientes de Cluse-Roseaie (labellisations obtenues entre 2013 et 2017). En 2025, la Cuisine Patients (CP1) s'est illustrée en remportant le prix de la consommation locale. Grâce à son utilisation de produits GRTA, elle a décroché le prix cantonal du meilleur indice de consommation de ces produits dans sa catégorie.
L'objectif 2025 visant à augmenter à 85% la part de viande suisse et zone franche sur l'ensemble de la viande achetée n'a pas été atteint. Celle-ci a même diminué en 2025, en raison de la dermatose. Les volumes suisses et zone franche étaient insuffisants pour couvrir les besoins des HUG, 6 500 kg de bœuf en provenance d'Allemagne ont dû être commandés.*



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Diminuer le nombre d'équipements et favoriser leur seconde vie		

63. ● Augmenter la diversité des offres de repas végétariens

Part de plats du jour végétariens sur le total de plats du jour servis (en%)	N/A	30,5
Nombre de recettes végétariennes dans le référentiel de recettes de la cuisine centrale	22	53

Le taux de prise du plat du jour végétarien par la patientèle ainsi que par le personnel a augmenté depuis 2021. En 2025, il était de 42% pour la patientèle et 18,7% pour le personnel. Cet indicateur ne comptabilise pas l'assortiment des buffets de salades ni les spécialités végétariennes commandées à l'unité. Le nombre de recettes végétariennes figurant dans le référentiel du Service restauration a augmenté de 141% entre 2021 et 2025 et a largement dépassé l'objectif 2025 fixé (+80% de recettes végétariennes). Plusieurs livrets regroupant des recettes végétariennes ont été offerts au personnel et au grand public lors des événements de sensibilisation proposés par le Service restauration de l'hôpital (semaine de la durabilité, semaine du goût, événements ponctuels).

64. ○ Réduire la quantité totale de viande consommée aux HUG (tous types de repas), en particulier de viande rouge

Quantité totale de viande (en tonnes)	286,4	229,3
Quantité totale de viande rouge (en tonnes)	155,4	143,9

L'objectif 2025 visant à réduire la quantité totale de viande consommée aux HUG à 229,1 tonnes a presque été atteint, avec une réduction de la quantité totale de viande de 20%, entre 2021 et 2025. L'objectif visant à réduire la quantité totale de viande rouge consommée aux HUG à 140 tonnes n'a pas tout à fait été atteint. Cela s'explique par le dépannage d'un partenaire institutionnel externe, durant une partie de l'année 2025, qui a généré une consommation exceptionnelle de viande rouge de 25,6 tonnes supplémentaires.

65. ● Réduire la quantité de boissons en bouteilles consommée aux HUG

Quantité totale de boissons en bouteilles	1 583 625	814 020
---	-----------	----------------

Le projet «éco-bouteilles», lancé en 2023 et soutenu par la Fondation privée des HUG et la Loterie Romande, a comme objectif de remplacer les bouteilles d'eau minérale servies à la patientèle hospitalisée par des bouteilles réutilisables. Fin 2025, toutes les unités de soins de Joli-Mont, Loëx, Trois-Chêne et Bellerive étaient équipées de fontaines à eau, bouteilles réutilisables et laveur-désinfecteurs à bouteilles. Le déploiement complet sur le site de Cluse-Roseaie a été partiellement retardé par des travaux préalables de mise en conformité électrique. Dans ces unités, des solutions temporaires ont été mises en place. Au total, 58 unités de soins sont équipées et le déploiement d'une dizaine d'unités supplémentaires s'achèvera en 2026. À noter que l'offre d'eau en bouteilles réutilisable est déployée dans les unités de soins dans lesquelles des prestations hôtelières sont offertes. L'utilisation d'eau minérale en bouteilles a baissé de 49% par rapport à 2021, atteignant quasiment l'objectif de -50% fixé pour 2025.



Objectif 2025 atteint






Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Réduire les déchets liés à l'alimentation		
66.  Améliorer la gestion des commandes de repas pour les patients et les patientes afin de réduire le nombre de plateaux non consommés		
Part de plateaux non nominatif commandés sur le total des plateaux destinés aux patients et aux patientes (en%)	17	11
<i>Le déploiement des agentes et des agents hôteliers dans les unités de soins permet une meilleure gestion des commandes des patientes et des patients (choix, taille des portions, etc.), une offre de prestation améliorée et une réduction des retours de nourriture. La part des plateaux non nominatifs a baissé de 35% mais reste en deçà de l'objectif de réduction fixé à -80%.</i>		
67.  Réduire les déchets alimentaires provenant des retours des repas des patients et des patientes		
Quantité de déchets alimentaires (en tonnes)	421	478
<i>Malgré les projets et initiatives lancés depuis 2022, les déchets alimentaires ont augmenté et l'objectif 2025 de réduction de 30% n'est pas atteint. Les efforts devront se poursuivre. Plusieurs campagnes de qualification et quantification des déchets alimentaires provenant des retours des plateaux repas des patients et des patientes ont été réalisées et permettront de cibler les leviers de réduction à mettre en œuvre.</i>		
68.  Augmenter l'usage de la vaisselle réutilisable		
Nombre total de contenants réutilisables	6 500	14 730
<i>La mise à disposition des contenants réutilisables a plus que doublé (+127%) par rapport à l'année de référence. L'objectif 2025 d'augmenter le nombre de contenants de 50% est largement dépassé.</i>		



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Réduire les déchets liés à l'alimentation		

69.  Étendre les partenariats pour les dons de surplus alimentaires encore comestibles à des associations genevoises

Nombre de partenariats	3	3
------------------------	---	---

Le Service restauration a renforcé les trois partenariats existants externes (la Farce, Too Good to Go et la Fondation Partage) plutôt que d'en multiplier le nombre comme envisagé lors de la fixation des objectifs. En parallèle, une offre anti-gaspillage interne pour le personnel a été développée. Depuis sa création en 2024, près de 12 800 repas « anti-gaspi » ont été valorisés.

Réduire les déchets et améliorer le recyclage		
--	--	--

70.  Identifier les pistes d'amélioration et les grandes options de réduction des déchets et d'augmentation du tri ; les mettre en œuvre

Existence d'un plan de gestion des déchets (oui/non)	Non	Non
--	-----	-----

Un plan de gestion des déchets sera établi en 2026. Préalable à l'établissement de ce plan, une analyse de la composition des déchets non triés ainsi qu'un audit des flux de déchets triés, des filières et des lieux de collecte ont été réalisés en 2025.

71.  Sensibiliser le personnel au tri et au recyclage des déchets

Nombre de campagnes de sensibilisation	1	1
--	---	---

Des événements spécifiques tels que des stands lors de la semaine de la durabilité et des journées d'accueil HUG, mais aussi des visites guidées de la voirie lors du Congrès mondial des hôpitaux ont eu lieu. Une formation en ligne a également été réalisée et est diffusée auprès du nouveau personnel.



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
S'engager dans la transformation responsable du numérique		

72. ● Évaluer et quantifier l'empreinte environnementale numérique des HUG

Émissions globales de gaz à effet de serre liées aux systèmes d'information des HUG (en tonne de CO ₂ -eq)	4 000	5 000
---	-------	-------

Intégration des indicateurs dans un Dashboard de pilotage permettant de visualiser et de réduire les émissions liées aux systèmes d'information des HUG. Des indicateurs complémentaires ont été ajoutés afin de favoriser le bon usage des équipements et optimiser le parc informatique de l'hôpital.

73. ○ Concevoir et utiliser des biens et services numériques durables



Part des appels d'offres intégrant des critères de durabilité (en%)	N/A	2
Existence d'un référentiel d'éco-conception des solutions numérique (oui/non)	Non	Non
Part de projet de développement interne respectant le référentiel (en%)	N/A	N/A

En 2025, un outil informatique de pilotage des consommations d'énergie a été développé aux HUG afin de suivre l'efficacité des mesures d'économies et d'efficience mises en œuvre. La revue systématique des appels d'offres informatiques s'est poursuivie afin d'y intégrer, a minima, l'annexe Q5 du guide romand des achats responsables et des critères de durabilité liés au numérique responsable.

74. ● Favoriser la réutilisation, la réparation, l'économie circulaire et recycler les e-déchets

Nombre d'années d'utilisation par équipements	5	6
Taux de croissance annuel des équipements informatiques (en%)	8	0
Appareils donnés à des tiers qui sont reconditionnés (en tonnes)	5	10

Des actions de mutualisation ou d'optimisation des équipements ont été mises en place permettant l'atteinte quasi-totale de l'objectif initial. Pour la première fois en 2025, le parc des ordinateurs fixes et portables a cessé sa croissance et s'est stabilisé.

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
S'engager dans la transformation responsable du numérique		
75.  Informer et former les métiers de l'hôpital sur les enjeux environnementaux et sociaux liés au numérique		
Nombre de collaboratrices et collaborateurs HUG sensibilisés	N/A	139
Nombre de cheffes et chefs de projets sensibilisés et formés	1	0
Nombre de référentes et référents numérique responsable	1	2
<i>Les collaborateurs et collaboratrices ont accès à une sensibilisation sur le numérique responsable dans le catalogue de formation.</i>		
76.  Proposer des services numériques innovants permettant la diminution de l'empreinte carbone		
Métiers HUG où une solution numérique permettrait de favoriser la diminution de l'empreinte carbone	N/A	4
Solutions mises en service favorisant le partage et/ou la limitation des ressources	N/A	2
<i>Validation par la commission RSE du remplacement des ordinateurs fixes des chariots de soins par des tablettes multiusage afin de favoriser la mutualisation des équipements. Un appel d'offres contenant des critères de durabilité a été lancé.</i>		



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
S'engager dans la transformation responsable du numérique		
<p>77. ● Mettre les données du Système d'information hospitalier au service de la transition écologique et solidaire</p> <p>Nombre d'indicateurs suivis sur un tableau de bord pour la réalisation d'objectifs de développement durable</p> <p><i>Pour répondre aux engagements pris par les HUG dans le cadre de l'initiative fédérale Exemplarité Énergie et Climat (EEC), le dashboard a intégré la mesure réelle de la consommation électrique, l'indicateur d'efficacité énergétique (PUE) et la température moyenne d'un datacenter.</i></p>	3	3
<p>78. ● Être un acteur de référence pour le numérique responsable</p> <p>Nombre de communications et de partages d'expériences sur le sujet du numérique responsable effectué à l'extérieur des HUG</p> <p><i>Les HUG ont été le premier hôpital suisse et européen à recevoir le label Numérique responsable INR de niveau 2, en 2023. Les HUG souhaitent reconduire la certification pour les années à venir.</i></p>	N/A	0



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Thèmes transversaux

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Durabilité dans les projets		
<p>79. ● Intégrer les enjeux de durabilité dans la méthodologie de projets HUG</p> <hr/> <p><i>La méthodologie projets HUG a été adaptée, en 2022, pour intégrer la durabilité dans l'évaluation et la priorisation des projets. Une évaluation de la durabilité figure dans la matrice de priorisation des projets depuis cette date.</i></p>		
<p>80. ○ Former les chefs et cheffes de projets réguliers et occasionnels à l'évaluation de la durabilité dans les projets</p> <hr/> <p><i>Une formation à l'utilisation du volet durabilité de l'outil de priorisation des projets a été réalisée.</i></p>		
Reporting		
<p>81. ● Établir un référentiel de reporting et publier des indicateurs de durabilité</p> <hr/>		
<p>82. ● Élaborer un rapport de durabilité</p> <hr/> <p><i>Depuis 2021, les HUG publient annuellement un rapport de durabilité qui intègre des indicateurs. Ce rapport est annexé au rapport d'activités annuel des HUG et disponible sur internet. Depuis 2024, ce rapport est partie intégrante du reporting demandé par le canton de Genève pour le suivi du contrat de prestations des HUG.</i></p>		



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

Actions	Valeur de référence (2021 sauf autre mention)	Valeur 2025
Sensibilisation, formation, information		

83. ● Sensibiliser et informer sur les enjeux de durabilité à l'hôpital

Un évènement de sensibilisation ou d'information sur le thème de la durabilité au moins est organisé annuellement

Depuis 2021, les HUG organisent annuellement une semaine thématique sur la durabilité. Des conférences, des ateliers de sensibilisation, des stands, des projections de films pour le personnel et le grand public sont proposés. Les HUG participent aussi ponctuellement à des actions de sensibilisation et d'information sur des enjeux de durabilité (Bike to work, Digital Cleanup Day, etc.). Ils interviennent également lors de conférences nationales et internationales sur les différents thèmes de la durabilité dans les hôpitaux et les soins et partagent leurs expériences avec les hôpitaux universitaires suisses, différents hôpitaux romands ou dans le cadre de formations initiales, continues et postgrades.



Objectif 2025 atteint



Objectif 2025 partiellement atteint



Objectif non atteint



Action abandonnée

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'État 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.

Index de durabilité

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 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 2025. Pour les indicateurs 2025 du volet social, la date de reporting est le 31 décembre 2025.	
GRI 2-3-b: Période de reporting financier	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2025 - États financiers 2025 - Rapport de gestion 2025 	Reporting annuel. La période de reporting couvre l'année de référence, du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2025.	
GRI 2-3-c: Date de publication du reporting		Mars 2026.	

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
-------------	------------	-----------------------------	-----

GRI 2-3-d:
Point de contact pour les questions relatives aux données de durabilité

Pôle Responsabilité sociale et environnementale:
durabilite@hug.ch et [+41 79 553 97 22](tel:+41795539722).

Activités et employés et employées

GRI 2-6-a:
Secteur d'activité

- [Rapport annuel 2025](#)
- [Chiffres-clés 2025](#)
- [États financiers 2025](#)
- [Missions, Vision, Valeurs](#)
- [Les HUG en bref](#)

GRI 2-6-b:
Chaîne de valeur

- [Rapport annuel 2025](#)
- [Chiffres-clés 2025](#)
- [États financiers 2025](#)
- [Missions, Vision, Valeurs](#)

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.

ODD 1
ODD 3

GRI 2-6-b:
Activités, produits, services et les marchés desservis

- [Rapport annuel 2025](#)
- [Chiffres-clés 2025](#)
- [États financiers 2025](#)
- [Missions, Vision, Valeurs](#)

Les HUG déploient leurs activités dans l'État de Genève et en Valais (Clinique de Crans-Montana). Les HUG rassemblent neuf hôpitaux publics et deux cliniques.

GRI 2-6-b:
Chaîne d'approvisionnement

- [Rapport de gestion 2025](#)
- [Charte des fournisseurs](#)
- [Politique d'achats responsables](#)
- Annexe 3, section Pratiques d'achats

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.

ODD 8
ODD 12
ODD 17

GRI 2-6-b:
Entités situées en aval de l'organisation

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.

ODD 17

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
GRI 2-7 : Employés	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2025 - Chiffres-clés 2025 - Annexe 1, axe Diversité, équité et inclusion - Annexe 3, section Social 	Faisant partie des plus grands employeurs du canton de Genève, les HUG emploient 13 348 collaborateurs et collaboratrices qui œuvrent au service des patients et patientes.	ODD 8
Gouvernance			
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	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2025 - Gouvernance des HUG 	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 .	
Stratégie, politiques et pratiques			
GRI 2-22 : Déclaration sur la stratégie de développement durable	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2025 - Stratégie institutionnelle 2026-2030 des HUG - Stratégie de durabilité 2030 	La stratégie institutionnelle 2026-2030 des HUG, adoptée par le Conseil d'administration définit la durabilité comme l'une des quatre priorités transversales. La stratégie de durabilité 2030 des HUG concrétise cette ambition.	ODD 16
GRI 2-23 : Engagements	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2025 - 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.</p> <p>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.</p> <p>En juillet 2025, les HUG sont le 1^{er} hôpital en Europe et le 2^e hôpital au monde à avoir obtenu la Certification de durabilité pour les hôpitaux (<i>Healthcare Sustainability Certification</i>) délivrée par la Joint Commission International (JCI), organisme d'accréditation et de certification des hôpitaux et le <i>Geneva Sustainability Centre</i> de la Fédération mondiale des hôpitaux (FIH-IHF). La certification est valable trois ans.</p>	ODD 17

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
GRI 2-23-a : Principe de précaution		Les HUG se sont dotés depuis près de quinze 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 2025 des HUG. L'index intègre également le référentiel de durabilité établi par le canton 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 2025	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 2025. 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.	
Biodiversité			
GRI 101-5: Sites qui ont des impacts sur la biodiversité	- Réalizations 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		La gestion des espaces verts des HUG est certifiée Bourgeon BIO SUISSE® depuis 2024.	
Énergie			
GRI 302-1, 302-2: Consommation énergétique au sein et en dehors de l'organisation	- Rapport annuel 2025 - Chiffres-clés 2025 - 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
GRI 302-4: Réduction de la consommation d'énergie	- Rapport annuel 2025 - Chiffres-clés 2025 - Réalizations durabilité - Annexe 1, axe Climat et santé - Annexe 3, section Énergie		ODD 7 ODD 13
GE: Énergie – Électricité et chaleur			

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
Eau			
GRI 303-1 et 303-5: Interaction avec l'eau en tant que ressource partagée et Consommation d'eau GE : 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
Émissions de gaz à effet de serre			
GRI 305-1, 305-2, 305-3 et 305-4 :	- Bilan carbone 2025	Les données 2025 du bilan carbone ont été collectées début 2026.	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 2025 - 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 2025 - Chiffres-clés 2025 - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2025 - Chiffres-clés 2025 - Réalizations durabilité - Annexe 1, axe Consommation et production durables - Annexe 3, section Déchets 		ODD 12 ODD 15
GE: Gestion des déchets	<ul style="list-style-type: none"> - Annexe 1, axe Consommation et production durables - Annexe 3, section Déchets 		

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
Mobilité			
GE: Mobilité - déplacements domicile-travail (pendulaires)	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2025 - Chiffres-clés 2025 - 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 2025, le plan de mobilité et d'accessibilité 2025-2030 a été validé par le Comité de direction de des HUG.</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 		ODD 11
GE: Véhicules d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2025 - Réalizations durabilité 		ODD 9
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 		ODD 11
Numérique responsable			
GE: Numérique	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2025 - 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 Numérique responsable INR de niveau 2. La labellisation est attribuée pour une durée de trois ans. L'audit de suivi de la certification réalisé en 2025 a relevé la qualité du suivi et de mise en œuvre des exigences du label.</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 2025 - Chiffres-clés 2025 - Réalizations durabilité - Annexe 1, axe Consommation et production durables - Annexe 3, section Alimentation durable 	Les HUG ont produit 3,5 millions de repas en 2025 et misent depuis 2012 sur les circuits courts, l’approvisionnement local et de saison pour offrir aux patientes, 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 		<p>ODD 8</p> <p>ODD 9</p> <p>ODD 12</p> <p>ODD 17</p>
GE : Achats responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Annexe 1, axe Consommation et production durables - Annexe 3, section Pratiques d’achats 		<p>ODD 8</p> <p>ODD 9</p> <p>ODD 12</p> <p>ODD 17</p>

Indicateurs	Références	Commentaires et compléments	ODD
Emploi			
GRI 401-1 : Recrutement et rotation	- Rapport annuel 2025 - Chiffres-clés 2025 - Annexe 1, axe Diversité, équité et inclusion		ODD 8
GE : Bien-être et conditions de travail	- 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 2025 - Annexe 1, axe Diversité, équité 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 Diversité, équité 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
GRI 404-3 : Revue de performances et d'évolution de carrière		<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.</p> <p>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>

Diversité et égalité des chances

GRI 405-1 : Diversité dans les organes de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2025 - Chiffres-clés 2025 - Annexe 3, section Emploi 		<p>ODD 4 ODD 5 ODD 8 ODD 10</p>
GE : Bien-être et conditions de travail			
GRI 405-2 : Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2025 - Réalizations durabilité - Certifications et labellisations de durabilité - Annexe 1, axe Diversité, équité et inclusion - Annexe 3, section Emploi 	<p>Les HUG sont certifiés <i>Equal-Salary</i>. L'égalité salariale est bien respectée avec une différence des salaires de 0,3% entre les femmes et les hommes. La certification est valable jusqu'en septembre 2027.</p>	<p>ODD 4 ODD 5 ODD 8 ODD 10</p>
GE : Bien-être et conditions de travail			

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 2025 - Chiffres-clés 2025 - 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 Diversité, équité et inclusion - Annexe 3, section Emploi 	Validation par le Conseil d'administration de la feuille de route stratégique de diversité et inclusion (DEI) 2026-2030 des HUG déclinée en 3 axes : culture institutionnelle, pratiques de travail et de prise en soin inclusives, partenariats externes.	
Communauté et développement local			
GE : Favoriser l'engagement d'apprentis et apprenties	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport annuel 2025 - Chiffres-clés 2025 - 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 2015.	ODD 4 ODD 8 ODD 17
GE : Création d'emplois	<ul style="list-style-type: none"> - Annexe 1, axe Diversité, équité 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 2025, les États financiers 2025 et le Rapport de gestion 2025.

Des indicateurs sociaux supplémentaires sont disponibles dans le Bilan social de l'État et des institutions autonomes 2025.

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

Annexe 3

Indicateurs de durabilité

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2027	Référence	Remarques
Environnement							
Énergie							
Consommation totale d'énergie	MWh	142 276	138 947	139 429	↗ -	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Énergie GRI 302-1 : Consommation énergétique au sein de l'organisation	Concerne le chauffage (gaz et mazout principalement) et l'électricité.
Part d'énergie renouvelable dans la consommation énergétique totale	%	40,5	39,3	40,9	↗ -		Part d'énergie renouvelable principalement liée aux mix d'approvisionnement électrique.
Consommation totale de chaleur	MWh	86 455	86 013	84 123	↘ 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 3,3% pour l'année de référence par rapport à la même période en 2024. La réduction de près de 3,2 GWh est due à des mesures d'optimisation des chaufferies et sous-stations de chauffage et à l'optimisation de l'occupation de certaines surfaces pendant les travaux de rénovation de l'hôpital de Beau-Séjour (zone non chauffée pendant la durée des travaux).
Gaz	MWh	78 151	66 821	67 903	↗ -		

Mazout	MWh	5 075	16 133	13 338	↘	-		L'augmentation importante de la consommation de mazout en 2024 et 2025 est due à la nécessité de vider les citernes de stockage des sites de Belle-Idée et de Bellerive en vue de leur révision effectuée en 2025.
Chauffage à distance	MWh	3 229	3 059	2 881	↘	-		
Part renouvelable de la chaleur	%	2,1	2,0	2,0	=	3 en 2026 22 en 2030		Part non fossile du chauffage à distance (CAD SIG et CADIOM) = 62,1%.
Consommation totale d'électricité	MWh	55 821	52 934	55 306	↗	54 000	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Électricité	L'augmentation des consommations électriques est en lien avec l'intégration des consommations de bâtiments en location (bâtiment administratif Bld Tour 8 et nouveau centre de retraitement des dispositifs médicaux à Vernier).
Part d'électricité renouvelable	%	100	100	100	=	100		Depuis plus de 13 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	1,0	1,2	↗	2,7		689 MWh d'électricité, l'équivalent de la consommation de 230 ménages genevois, ont été produits par les 4 126 m ² de panneaux solaires photovoltaïques. Cette augmentation est due à la production photovoltaïque sur une année complète des toitures photovoltaïques mises en service courant 2024 et au nettoyage de certaines toitures photovoltaïques qui maximiser leur rendement.
Part de solaire installé par rapport au potentiel total des toitures	%	16,2	18,8	18,8	=	46 en 2030		Pas de nouvelle installation photovoltaïque en 2025.

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2027	Référence	Remarques
Eau							
Consommation d'eau (m ³)	m ³	574 538	551 176	543 292	↘ 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. Données comptabilisées pour l'année de référence.
Biodiversité							
Surfaces vertes	m ²	236 136	322 195	321 809	↘ -	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Biodiversité	Données comptabilisées pour l'année de référence.
Surface de toitures végétalisées (m ²)	m ²	5 245	11 914	11 851	↘ 2 910	GRI 101-5 : Sites qui ont des impacts sur la biodiversité	
Part des surfaces herbeuses / imperméables	%	44	54	53	↘ -		
Labélisation Bio pour la gestion des espaces verts	oui / non	non	oui	oui	= oui		
Surface végétalisée favorable à la biodiversité certifiée	%	5	17	17	= 10		

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2027	Référence	Remarques
Émissions de gaz à effet de serre							
Émissions directes de gaz à effet de serre (scope 1)	t CO _{2-eq}	18 873	19 567	18 568	↘ -		<p>Émissions directes comptabilisées pour l'année de référence.</p> <p>Les émissions du scope 1 ont diminué en raison d'une consommation moins importante de mazout, source d'énergie fossile à fort impact climatique, la poursuite de l'électrification de la flotte logistique et la réduction de l'usage de gaz médicaux à fort impact climatique.</p>
Émissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 2)	t CO _{2-eq}	5 541	5 242	5 410	↗ -		<p>Émissions indirectes liées aux consommations d'électricité et de chauffage à distance comptabilisées pour l'année de référence.</p> <p>L'augmentation des émissions du scope 2 est en lien avec l'intégration des consommations de bâtiments en location (bâtiment administratif Bld Tour 8 et nouveau centre de retraitement des dispositifs médicaux à Vernier).</p>

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2027	Référence	Remarques
Émissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 3)	t CO _{2-eq}	84 589	78 505	79 952	↗ -		<p>Autres émissions indirectes comptabilisées pour l'année de référence.</p> <p>En 2025, l'augmentation des émissions du scope 3 s'explique notamment par l'augmentation des émissions des médicaments (+4% par rapport à 2024) en raison d'un montant d'achats supérieur à l'année précédente). Les émissions liées aux déplacements domicile-travail sont aussi en hausse (+4,4% par rapport à 2024) de même que les émissions liées aux déplacements professionnels (+36% par rapport à 2024) en raison de l'augmentation des trajets en avion.</p>
Émissions de CO _{2-eq} réduites grâce à des mesures de réduction de la consommation de chaleur (en tonnes)	t CO _{2-eq}	0	563	509	↘ -	GRI 305-5 : Réductions d'émissions de GES	Économies 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.

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2027	Référence	Remarques
Déchets							
Poids total des déchets	t	5 239	5 266	5 805	↗ -	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Gestion des déchets	Les déchets les plus recyclés sont le papier-carton (480 tonnes), les déchets alimentaires (478 tonnes) puis la ferraille (216 tonnes). La quantité de déchets de chantier a considérablement augmenté en raison d'une meilleure catégorisation des déchets provenant des chantiers et de ceux provenant d'interventions techniques et de l'activité importante en lien avec le chantier de rénovation de l'Hôpital de Beau-Séjour.
Déchets incinérés	t	2 329	2 365	2 411	↗ 2 200		
Déchets recyclés	t	1 943	1 979	1 993	↗ -		
Déchets médicaux	t	396	361	355	↘ -		
Autres déchets spéciaux	t	69	147	194	↗ -		
Déchets de chantier	t	502	414	852	↗ -		
Taux de recyclage des déchets	%	45,5	45,6	45,3	↘ 50	GRI 306-2 : Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Données comptabilisées pour l'année de référence. Taux de recyclage = déchets recyclés industriels / total déchets industriels.

Indicateur	Unité	2023	2024	2025		Objectif 2027	Référence	Remarques
Mobilité								
Déplacements domicile travail - évolution des parts modales								
Véhicules individuels motorisés (voiture)	%	28	28	26	↘	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 combinées avec les lieux de résidence du personnel.
2 roues motorisées (moto/ scooter)	%	11	11	8	↘			65% déplacements écomobiles
P+R/P+B	%	4	4	4	=	65% déplacements écomobiles		
Covoiturage	%	3	3	3	=			
Transports publics (train/ bus)	%	26	26	28	↗			
Vélo (tous types)	%	22	22	26	↗			
Marche	%	6	6	5	↘			

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2027	Référence	Remarques
Déplacements professionnels							
Voiture	km	1 625 566	3 320 546	3 717 793	↗ 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 comptabilisées partiellement.
Transports publics	km	1 655 324	2 320 488	1 937 373	↘ -		
Avion	km	2 417 385	2 697 493	3 777 022	↗ -		
Flotte véhicules HUG							
Véhicules et engins légers thermiques	unité	106	103	101	↘ -		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	142 dont 3 véhicules et 139 engins	145 dont 4 véhicules et 141 engins	147 dont 6 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	2023	2024	2025	Objectif 2027	Référence	Remarques
Véhicules utilitaires thermiques	unité	8	6	6	= -		Véhicules et engins dont le poids total est supérieur à 3,5 tonnes. Il s'agit des six 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	6	6	= -		Véhicules et engins électriques dont le poids total est supérieur à 3,5 tonnes. Il s'agit de six camions électriques (quatre camions de 7,5 t et deux camions de 16 t) et bornes de recharge électriques acquis en 2024. Inventaire au 31 décembre de l'année de référence
Vélos / vélos électriques	unité	465	459	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	2023	2024	2025		Objectif 2027	Référence	Remarques
Numérique responsable								
Labélisation Numérique responsable	oui / non	oui	oui	oui	=	oui (niveau 2)	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Numérique	Audit de suivi réalisé en 2025.
Alimentation durable								
Indice Genève Région – Terre Avenir (GRTA) -global	indice GRTA	24	28,2	21,2	↘	30,2 (maintien de l'indice moyen global au niveau 2022)	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. L'hôpital privilégie depuis plus de 13 ans les approvisionnements de proximité GRTA. Tous les restaurants du personnel, l'unité centrale de production et la cuisine pour les patients et patientes de Cluse-Roseaie sont labellisés.

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2027	Référence	Remarques
Indice Genève Région – Terre Avenir (GRTA) par catégorie consommée	indice GRTA	4	4	4	= 3		3 catégories de produits GRTA au-dessus de 10 points
Féculents	%	58	59	57	↘	-	
Fruits et légumes	%	19	40	29	↘	-	
Protéines	%	2	2	7	↗	-	
Produits laitiers	%	22	20	13	↘	-	
Produits d'épicerie	%	19	20	0	↘	-	
Part de légumes GRTA	%	40	40	40	=	-	
Part des restaurants du personnel labellisés GRTA	%	100	100	100	=	-	
Pourcentage de viande suisse sur l'ensemble de la viande achetée	%	79	73	64	↘	-	La part restante provient majoritairement de France.
Produits frais de saison	%	90	90	90	=	-	Produits frais de saison de 4° gamme (lavés et épluchés).

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2027	Référence	Remarques
Économie							
Pratiques d'achats							
Nombre total de fournisseurs	unité	4 845	5 166	4 856	↘ -	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	%	47	50	43	↘ -		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	%	84	83	79	↘ -		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	%	97	99	97	↘ -		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	2023	2024	2025	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	%	75	50	60	↗ 100	GRI 308-1 et 414-1 : Nouveaux fournisseurs analysés selon des critères environnementaux et sociaux	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.

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2027	Référence	Remarques
Social							
Emploi							
Taux d'absence par nature de l'absence (hors maternité)	%	9,2	9,2	9,5*	↗ <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 :							Données au 31 décembre de l'année de référence.
- Taux d'absence maladie sans prématernité	%	6,4	6,5	6,8	↗	GRI 403-10 : Maladies professionnelles	*La somme des taux ne correspond pas au taux global en raison des arrondis.
- Taux d'absence prématernité	%	0,8	0,7	0,7	=	GRI 403-9 : Accidents professionnels	
- Taux d'absence pour accidents professionnels	%	0,4	0,3	0,3	=		
- Taux d'absence pour accidents non-professionnels	%	1,1	1,2	1,3	↗		
- Autres absences (naissances, décès d'un proche, mariage, service militaire, déménagement, etc.)	%	0,5	0,5	0,5	=		

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2027	Référence	Remarques
Nombre total de collaboratrices	unité	8 754	8 946	9 043	↗ -	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	4 049	4 140	4 305	↗ -		Données au 31 décembre de l'année de référence.
Part de femmes dans l'organisation	%	68,6	68,4	67,7	↘ -		Données au 31 décembre de l'année de référence.
Part des hommes dans l'organisation	%	31,6	31,6	32,3	↗ -		Données au 31 décembre de l'année de référence.
Part des femmes à temps partiel	%	52,3	52,0	52,0	= -		Données au 31 décembre de l'année de référence.
Part des hommes à temps partiel	%	21,1	22,1	22,1	= 25		Données au 31 décembre de l'année de référence.
Part de cadres à temps partiel	%	20,4	20,9	21,0	↗ 25		Données au 31 décembre de l'année de référence.
Part de femmes siégeant au Conseil d'administration	%	40	40	42	= 50		Données au 31 décembre de l'année de référence.
Part de femmes siégeant au Comité de direction	%	25	33	45	↗ 50		Données au 31 décembre de l'année de référence.

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2027	Référence	Remarques
Part des femmes parmi les cadres supérieures (≥cl. 23)	%	48,9	49,7	49,6	↘ 50		<p>Classe salariale 23 de la LTrait : B 5 15 – Loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l’État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers. Sont considérés dans cet indicateur les cadres supérieurs à partir de la classe 23.</p> <p>Données au 31 décembre de l’année de référence.</p>
Part des femmes parmi les cadres intermédiaires et inférieurs	%	57,6	56,1	57,3	↗ -		<p>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.</p> <p>Données au 31 décembre de l’année de référence.</p>

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2027	Référence	Remarques
Âge moyen du personnel	années	43,5	43,4	43,3	↘ -	Bilan social de l'État et des institutions autonomes de Genève GRI 2-7 : Employés	Les HUG considèrent la diversité des profils, des origines et des générations au sein des équipes comme une richesse pour l'institution. En 2025, 99 nationalités étaient représentées aux HUG.
Nationalités représentées	unité	104	100	99	↘ -		
Répartition des effectifs par nationalité Suisse	%	49,1	49,5	49,7	↗ -		
Répartition des effectifs par nationalité AELE+UE	%	46,9	46,5	46,1	↘ -		
Répartition des effectifs par nationalité Autres pays	%	3,9	4,0	4,2	↗ -		
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 pour la première fois la certification <i>Equal-Salary</i> en 2021. La certification a été renouvelée jusqu'en septembre 2027.

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	Objectif 2027	Référence	Remarques
Formation et éducation							
Nombre de jour de formation par employé et employée	unité	1,3	1,1	1,3	↗ 1,5	Référentiel de durabilité du canton de Genève pour les institutions publiques : Développement des compétences GRI 404-1 : Nombre moyen d'heures de formation annuel par employé	Ce chiffre n'inclut pas les collaborateurs et les collaboratrices ayant suivi une formation spécialisée en soins aux HUG, ni ceux et celles pour lesquels les HUG ont financé une formation externe aux HUG (courte et longue durée).
Part des collaborateurs et collaboratrices ayant suivi une formation de deux jours (y.c. en ligne) au moins au cours de l'année précédente	%	12	13	12	↘ -		En 2025, 156 000 heures de formation continue ont été dispensées, dont 89% pour le personnel HUG. Les collaborateurs et collaboratrices ayant suivi plusieurs formations distinctes mais dont aucune n'atteint 2 jours ne sont pas comptabilisés.

Indicateur	Unité	2023	2024	2025	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	%	3,6	4,3	4,5	↗ 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 <i>reporting</i> 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'État de Genève.
Nombre d'apprentis et apprenties (soins et hors soins)	unité	213	204	191	↘ >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	162	205	167	↘ 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 2025, les États financiers 2025 et le Rapport de gestion 2025.

Des indicateurs sociaux supplémentaires sont disponibles dans le Bilan social de l'État et des institutions autonomes 2025.

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

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

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