STRATÉGIE DE
DURABILITÉ 2030

© Tribune de Genève / Lucien Fortunati

Hôpitaux
Universitaires
Genève

Stratégie de durabilité
Engagement de la direction

Le chemin de la durabilité

Au-delà de leur mission de soins, d'enseignement et de recherche, les HUG s'investissent depuis de nombreuses années en faveur de la durabilité. Ainsi, en 2009, les HUG ont été le premier hôpital européen à effectuer un écobilan. Conscients que le secteur de la santé est un des gros émetteurs de CO_2 – on parle de 7% du total des émissions en Suisse – les HUG ont pris récemment de nombreuses initiatives pour atténuer leur impact environnemental et contribuer à réduire celui de la branche.

En juin 2020, ils ont créé un pôle professionnel de responsabilité sociale et environnementale puis, en 2021, une commission interdisciplinaire dédiée aux enjeux de développement durable. Bien que récentes, ces entités ont déjà dressé un état des lieux complet et développé la présente stratégie de durabilité 2030 et le plan d'actions à 2025. Ces documents ont été adoptés par le Comité de direction et le Conseil d'administration et leur mise en œuvre a démarré dans la foulée.

Au niveau suisse, à l'initiative des HUG et de l'Universitätsspital Basel (USB), les cinq hôpitaux universitaires suisses ont fondé en 2021, un groupe d'échange sur la durabilité avec partage de bonnes pratiques et d'expériences. Et au niveau international, les HUG ont également été les initiateurs en 2022 du *Geneva Centre of Healthcare Leadership for Sustainability*.

Enfin, l'institution voit fleurir une multitude de projets portés par des équipes investies et engagées qui contribuent chaque jour à rendre l'hôpital plus durable et que la crise énergétique annoncée motive d'autant plus.

Les HUG sont fortement investis dans la durabilité. Mais il reste encore beaucoup à faire pour que nos patientes et patients, leurs proches, ainsi que nos collaboratrices et collaborateurs bénéficient aujourd'hui comme demain d'un hôpital durable et respectueux de l'environnement. Aujourd'hui plus que jamais, les enjeux environnementaux et sociaux sont une priorité et nous voulons être acteurs de ce changement. C'est l'objectif de cette stratégie qui fixe les priorités de l'institution en termes de durabilité pour la décennie à venir.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Bertrand Levrat
Directeur général

La stratégie de durabilité 2030 a été adoptée par le Comité de direction le 31 mai 2022 et validée par le Conseil d'administration le 27 juin 2022.

Introduction

En tant qu'acteur essentiel du réseau de santé genevois, les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) ont une responsabilité sociale, sociétale et environnementale vis-à-vis de leur personnel, des patientes et des patients, de leurs proches et de la cité.

La présente stratégie formule l'ambition et les engagements des HUG en matière de durabilité jusqu'à l'orée de la prochaine décennie.

Elle concrétise la volonté affichée dans le plan stratégique institutionnel Vision 20+5, de s'engager pour « + d'agilité et de durabilité pour répondre aux défis sociétaux ».

Fondée sur les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, la stratégie de durabilité des HUG s'inscrit dans les priorités 2030 adoptées par la Confédération dans sa propre stratégie et par le canton de Genève dans son Concept cantonal de développement durable 2030.

Elle présente, et synthétise, l'ambition et les différents engagements de l'hôpital relevant du développement durable et intègre les stratégies sectorielles, programmes, projets ou plans d'actions préexistants de l'institution.

Pour chaque enjeu de durabilité prioritaire, des objectifs, des indicateurs et des cibles sont définis dans des plans d'actions afin de permettre un suivi de l'avancement de la mise en œuvre de la stratégie de durabilité. Un premier plan d'actions formule les étapes à atteindre d'ici 2025. Un second plan sera établi ultérieurement pour la période de cinq ans allant jusqu'en 2030.

durabilite@hcuge.ch

Table des matières

Le développement durable à l'hôpital **5**

Contexte 5

Ambition et engagements 6

Gouvernance, responsabilités et parties prenantes 7

Enjeux **9**

État des lieux 9

Axes prioritaires **10**

Climat et santé 11

Égalité, diversité et inclusion 14

Consommation et production durables 17

Thèmes transversaux 20

Mise en œuvre et plans d'actions **21**

Plan d'actions 2025 **22**

Le développement durable à l'hôpital

Contexte

Le développement durable doit permettre de satisfaire les besoins essentiels de toutes et tous ainsi que garantir une bonne qualité de vie partout dans le monde – aujourd'hui et à l'avenir. Il considère trois dimensions : la responsabilité environnementale, la solidarité sociale et l'efficacité économique de manière équivalente, intégrée et transversale et tient compte des limites des capacités des écosystèmes mondiaux.

Les objectifs de développement durable (ODD) (en anglais : Sustainable Development Goals ou SDGs) désignent 17 objectifs et 169 sous-objectifs adoptés par les pays membres de l'ONU en 2015.

Ils constituent une vision à l'horizon 2030 afin de poursuivre la mission de protéger la planète, de garantir une prospérité pour toutes et tous ainsi que d'éradiquer la pauvreté sous toutes ses formes et dans tous les pays.

Plus important employeur du canton de Genève, les HUG ont une responsabilité sociale et environnementale importante tant à l'égard de leur personnel que de la cité. Acteurs et contributeurs à la majorité des ODD, les HUG ont un impact sur 16 des 17 ODD et 73 des sous-objectifs.

Les objectifs de développement durable (ODD) auxquels les HUG contribuent
Les HUG ont un impact sur 16 des 17 ODD et sont marginalement concernés par l'ODD 14 qui traite de la pollution et de la surexploitation des océans. Ce dernier est pris en compte par les HUG lors d'achats de poisson issu de pêche durable.

Ambition et engagements

Les HUG ont l'ambition de contribuer, au-delà de leur mission de soins, d'enseignement et de recherche, à l'atteinte des ODD à l'horizon 2030.

Conscients que leur actions, pour être efficaces, doivent être ciblées sur les enjeux les plus impactants de leurs activités, les HUG souhaitent s'engager en se fixant des priorités et en se dotant d'une stratégie de durabilité 2030 qui définit des thèmes préférentiels et oriente l'action de l'institution.

Lien avec les autres planifications

Fondée sur les ODD, la stratégie de durabilité des HUG s'inscrit dans les priorités 2030 adoptées par la Confédération dans sa propre stratégie et du Concept cantonal de développement durable 2030 genevois.

Elle sert également d'instrument de coordination entre les différentes ambitions ou objectifs portés par des stratégies sectorielles, des programmes, des projets et des plans d'actions déjà existants ou en cours au sein des HUG. C'est en particulier le cas pour les thématiques des achats, du numérique durable et de la mobilité ainsi que pour le volet diversité, égalité et inclusion. La stratégie de durabilité ne se substitue pas à ces derniers mais présente et synthétise les différentes ambitions et engagements institutionnels relevant du développement durable.

Gouvernance, responsabilités et parties prenantes

Une commission de responsabilité sociale et environnementale (RSE) a été créée en février 2021. Elle est l'organe stratégique et opérationnel qui soutient les HUG et a pour mission de proposer la présente stratégie de durabilité ainsi que d'en suivre sa mise en œuvre. Présidée par le Directeur général adjoint, la commission est composée de représentants des différentes directions et départements de l'hôpital. La commission répond directement au Comité de direction qui veille à la cohérence entre les objectifs stratégiques de l'institution et ceux de la RSE. Il valide également le plan d'actions proposé par la commission. Le Conseil d'administration entérine la stratégie RSE et est informé, de manière régulière, sur les progrès réalisés par l'hôpital en matière de durabilité.

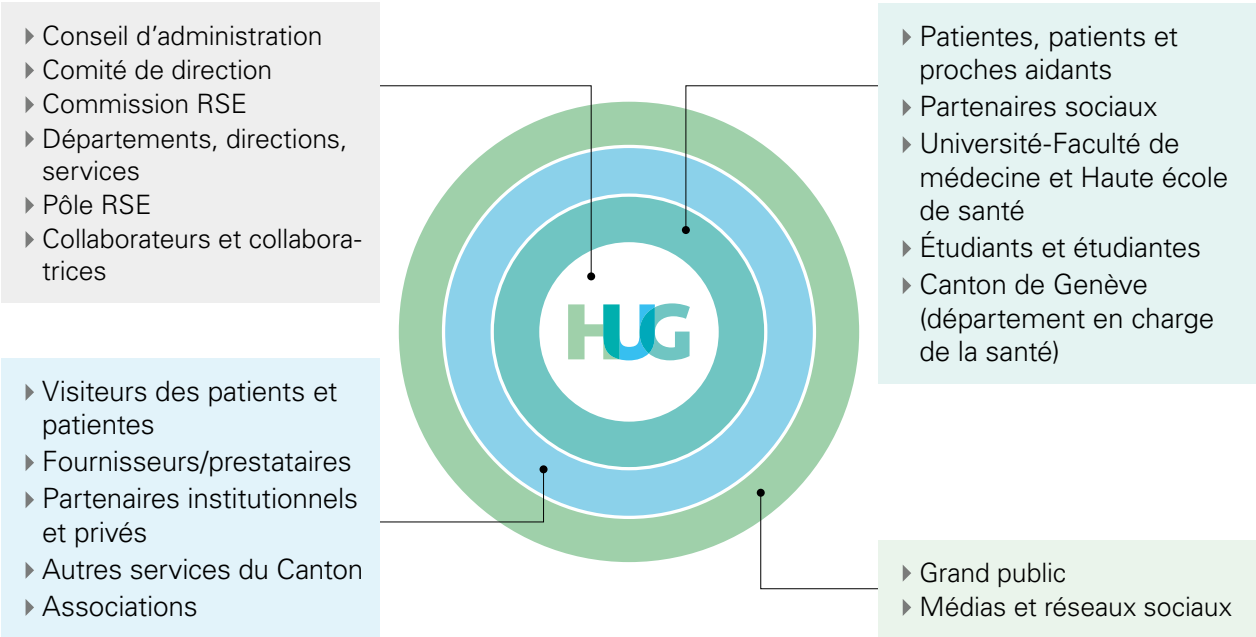
Le pôle RSE assure le suivi opérationnel et soutient la commission dans sa mission. Il coordonne la mise en œuvre du plan d'actions et apporte l'appui et l'expertise technique nécessaire aux départements, directions et services des HUG. Il pilote en outre la mise en œuvre de certaines actions spécifiques.

Les départements, directions et services des HUG mettent en place les stratégies et actions sectorielles relevant de leur domaine de compétence. Ils contribuent, à leur niveau, à l'atteinte des objectifs de durabilité. Les collaboratrices et collaborateurs sont sensibilisés sur les enjeux RSE liés à leurs activités et comprennent la valeur ajoutée des pratiques durables dans leur métier.

Des collaborations et des conditions sont mises en place afin que les partenaires et les fournisseurs améliorent leurs performances là où les HUG n'ont pas de maîtrise directe de leurs impacts (démarche d'engagement des fournisseurs et partenaires dans la durabilité).

Les HUG communiquent périodiquement sur les enjeux, leurs engagements et leur performance en matière de développement durable, aussi bien à l'interne qu'à l'externe. Ils maintiennent un dialogue régulier avec l'ensemble de leurs parties prenantes (voir ci-dessous) et les impliquent, à intervalles réguliers, dans les processus d'élaboration des objectifs, cibles et plans d'actions.

Les différentes parties prenantes des HUG



Élaboration participative

La stratégie de durabilité et le plan d'actions qui l'accompagne concrétisent l'ambition affichée dans le programme 7 du plan stratégique Vision 20+5[1] « + d'agilité et de durabilité pour répondre aux défis sociétaux » adopté par le Conseil d'administration des HUG en 2021.

Afin de favoriser l'engagement et de prendre en compte les préoccupations et les priorités de toutes les parties prenantes, la stratégie de durabilité a été établie en plusieurs étapes et de manière participative.

Après un état des lieux, présenté dans le deuxième chapitre de ce document, des ateliers collaboratifs ont été réalisés, entre juin et septembre 2021. Ils ont réuni des spécialistes internes, représentantes et représentants des différents métiers des HUG. Ces travaux ont permis de récolter les besoins et les avis de chacun et chacune, d'identifier et de co-construire les enjeux prioritaires ainsi que des pistes d'actions.

À l'issue de ces ateliers, des propositions d'objectifs et de mesures ont été formulées. Elles ont été soumises, début 2022, à l'ensemble du personnel des HUG ainsi qu'à toutes les parties prenantes (collaboratrices et collaborateurs, patientes et patients, proches aidants, fournisseurs et prestataires, partenaires institutionnels et privés, associations et grand public) dans le cadre d'une large consultation participative.

Plus de 520 personnes ont voté, débattu et contribué à esquisser les contours de l'hôpital durable de demain. En plus des contenus soumis aux votes, les participants et participantes ont fait part de 152 propositions. Ces idées ont été analysées et ont alimenté le contenu de cette stratégie ainsi que le plan d'actions 2025.

Les différentes étapes de l'élaboration de la stratégie de durabilité 2030

1 Vision 20+5 : plan stratégique des HUG pour la période 2021-2025

Enjeux

État des lieux

En 2020, un état des lieux des pratiques de durabilité aux HUG a été réalisé. Il a été construit en s'appuyant sur différents référentiels d'évaluation de la performance de durabilité en entreprise dont l'analyse croisée a permis de faire émerger les forces de l'institution, les grands enjeux auxquels elle fait face ainsi que les pistes d'amélioration possibles. Une évaluation des enjeux climatiques auxquels les HUG doivent se préparer a également été menée. Le bilan du projet responsabilité sociale et environnementale du plan stratégique Vision 20/20[2], faisait aussi partie de cette évaluation.

Les résultats de l'état des lieux, combinés à l'analyse de la contribution des HUG aux objectifs de développement durable (ODD), ont mis en évidence une bonne maturité en termes de durabilité.

La performance des HUG en matière sociale et sociétale est globalement bonne à très bonne. Ces résultats positifs s'expliquent par les missions et le statut de l'institution. En tant qu'hôpital universitaire de référence, les HUG assurent les soins pour l'ensemble de la population et de nombreuses prestations d'intérêt général. Ils contribuent à la formation des médecins et des professionnels et professionnelles de la santé et mènent des activités de recherche de haut niveau dont les retombées bénéficient à la population genevoise et au-delà.

L'égalité des chances, la promotion de la diversité, la prévention des discriminations et l'inclusion, tant dans la prise en charge des patients et des patientes que dans les relations de travail, sont des domaines dans lesquels l'hôpital peut encore progresser.

Les aspects économiques évalués de manière transversale sous l'angle de la gouvernance, de l'éthique des affaires et des achats atteignent également un niveau de performance satisfaisant.

L'intégration de la durabilité dans les achats a fait l'objet de différentes actions et mesures : les HUG se sont, par exemple, dotés d'une politique d'achat responsable et de conventions avec certains fournisseurs. Le domaine des achats publics responsables a cependant beaucoup évolué au cours de la dernière décennie sous l'impulsion de la Confédération et des cantons. En qualité d'acheteur public, les HUG doivent poursuivre l'amélioration de leurs pratiques dans ce domaine et en systématiser la mise en œuvre.

Enfin, le numérique, formidable outil de transformation a fait évoluer profondément la manière de prendre en charge les patientes et les patients, de travailler et d'interagir. Il est aussi gros consommateur de ressources. L'intégration des enjeux du numérique durable permettra de progresser dans ce domaine.

L'impact environnemental des activités et des infrastructures hospitalières est, dans l'ensemble, le volet de la durabilité le moins bien maîtrisé même si certains domaines, comme la gestion des déchets, la réduction de la consommation d'eau ou la promotion de la mobilité sont suivis de longue date et en amélioration régulière.

Les changements climatiques sont unanimement considérés comme l'une des plus grandes menaces sanitaires du 21e siècle. Le secteur de la santé émet environ 2 milliards de tonnes de CO_2 par année, soit environ 4,4% des émissions mondiales. Au niveau suisse, ce chiffre atteint près de 7% des émissions nationales. Les émissions des HUG représentent quant à elles environ 1% des émissions suisses du secteur de la santé.

Les HUG doivent se préparer aux changements à venir (adaptation des pratiques médico-soignantes, anticipation de l'évolution des pathologies et de leurs occurrences, etc.) et ajuster leurs infrastructures et leur fonctionnement pour réduire activement les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre de l'hôpital (décarbonisation des activités hospitalières).

2 Vision 20/20 : Plan stratégique des HUG pour la période 2016-2020

Axes prioritaires

La commission RSE, s'appuyant sur les constats et les enjeux relevés dans l'état des lieux, a proposé au Comité de direction, qui les a validés, trois axes stratégiques prioritaires pour les HUG à l'horizon 2030 :

- climat et santé
- diversité, égalité et inclusion
- consommation et production durables.

Ces trois axes s'inscrivent dans les trois dimensions du développement durable (économique, environnemental et social), ils sont liés et assurent une prise en compte transversale de la durabilité.

CLIMAT ET SANTÉ

Les enjeux climatiques sont pris en compte tant dans les pratiques médico-soignantes que dans les activités et les infrastructures hospitalières. L'ambition des HUG est de réduire ses émissions de gaz à effet de serre et d'anticiper et de s'adapter aux changements climatiques.

ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

Promouvoir l'égalité effective, faire de la diversité une richesse pour l'institution et s'assurer de l'inclusion de toutes et tous, sont les défis auxquels les HUG souhaitent répondre. Les enjeux en lien avec le parcours professionnel, la gestion de carrière et la mobilité professionnelle font également partie de cet axe.

CONSOMMATION ET PRODUCTION DURABLES

Les HUG s'engagent pour favoriser des modes de consommation et de production durables. Ils renforcent leur engagement socio-environnemental en termes d'achats et de responsabilité vis-à-vis des fournisseurs et des partenaires et veulent se positionner en tant qu'acteur public exemplaire. L'ensemble des achats, que ce soient les biens courants, médicaux ou encore les denrées alimentaires sont tous pris en compte. Les enjeux du numérique responsable sont aussi intégrés dans cet axe.

CLIMAT ET SANTÉ

Les enjeux

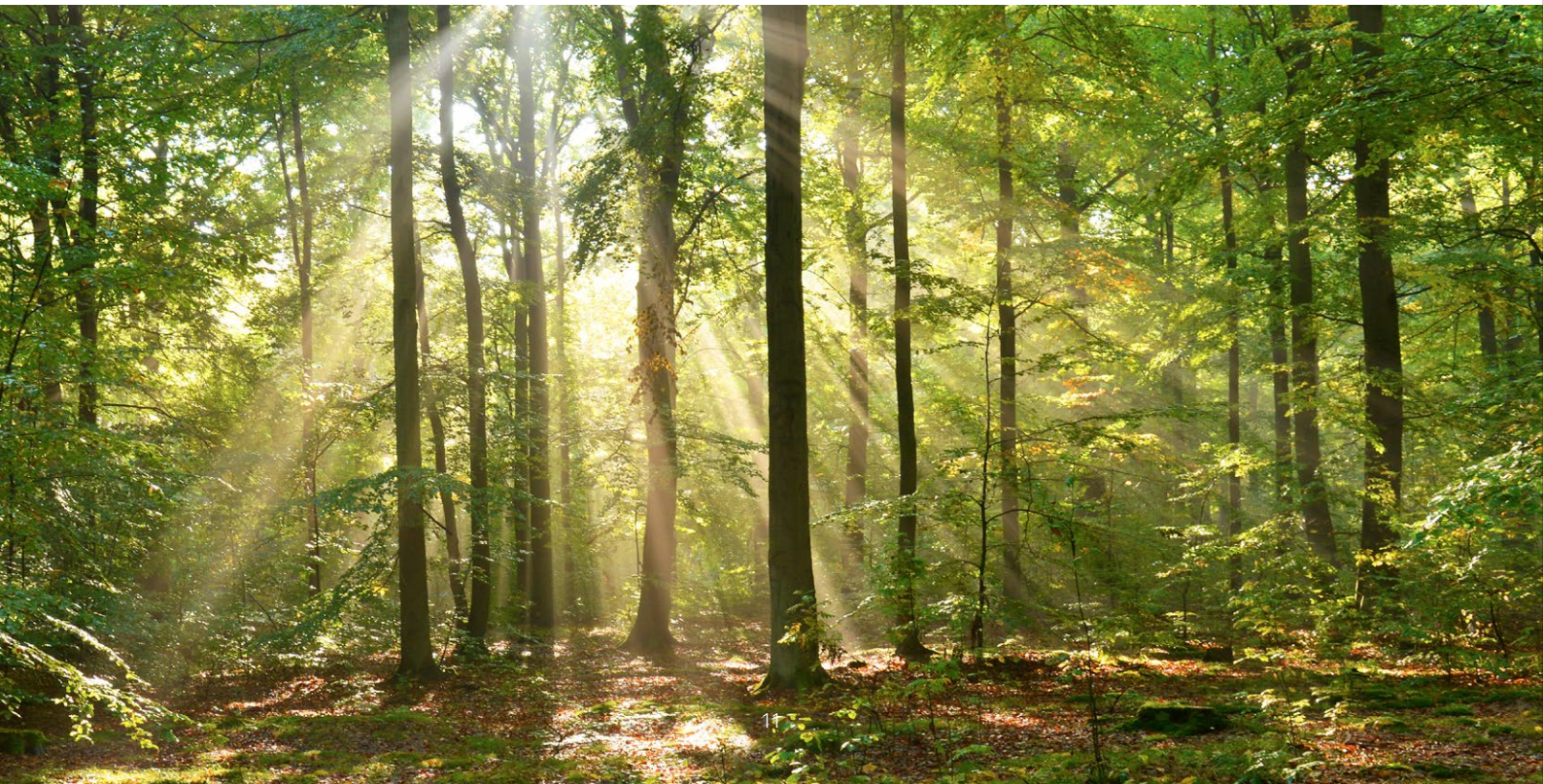
L'évolution du climat et les dégradations environnementales influencent la santé de la population, en particulier des personnes défavorisées. Pour les HUG, les enjeux sont multiples : anticiper l'évolution des pathologies et leurs occurrences, adapter les infrastructures au changement climatique ainsi que réduire les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre de l'hôpital.

L'ambition

Les HUG s'engagent à tendre vers la neutralité climatique des activités hospitalières. Pour concrétiser cette ambition, ils entendent se doter d'un plan climat et d'objectifs 2030 et 2050 afin de réduire leurs émissions directes et indirectes ainsi que d'intégrer les répercussions des changements climatiques sur leurs activités et sur la santé.

LES OBJECTIFS 2030

- Établir un plan climat et le mettre en œuvre
- Réduire les consommations d'énergie
- Produire et consommer des énergies renouvelables
- Favoriser les constructions et les rénovations durables
- Réduire les effets de vagues de chaleur et favoriser la biodiversité
- Augmenter le recours à la mobilité durable pour les déplacements domicile-travail
- Réduire l'impact environnemental des déplacements professionnels
- Quantifier l'impact environnemental des unités de soins et des pratiques médico-soignantes
- Intégrer la dimension environnementale dans les pratiques médico-soignantes
- Adopter une gestion des médicaments plus durable
- Réduire l'usage de matériel médical à usage unique



PLAN D'ACTIONS 2025

29 actions

Exemples de résultats attendus

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)
2. Établir des scénarios proposant des mesures ciblées de diminution des émissions et adopter un plan climat

Adopter un **plan climat**

Réduire les consommations d'énergie

3. Rénover les bâtiments hospitaliers (rénovation thermique)
4. Améliorer l'efficacité énergétique des équipements techniques
5. Améliorer la connaissance des consommations énergétiques en fonction des usages
6. Optimiser l'utilisation et le partage des locaux
7. Encourager les économies d'énergie

Rénover la dernière étape du bâtiment historique de la Maternité

Produire et consommer des énergies renouvelables

8. Remplacer les chauffages à mazout et au gaz par des chauffages utilisant des énergies renouvelables
9. Augmenter les panneaux solaires photovoltaïques sur les bâtiments hospitaliers

↗ 4 200 m² de panneaux solaires supplémentaires

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

100% des grands projets de construction intègrent des critères de durabilité

Réduire les effets de vagues de chaleur et favoriser la biodiversité

12. Augmenter la végétalisation et créer des îlots de fraîcheur riches en biodiversité
13. Identifier les locaux sensibles et vulnérables à la chaleur, reconsidérer l'usage des locaux et adapter le plan canicule

↗ 10% les surfaces végétalisées sur le site de Cluse-Roseraie

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)

15 Augmenter l'offre et la qualité des stationnements vélos à proximité des bâtiments hospitaliers

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)

↘ 10%
les transports individuels motorisés

Réduire l'impact environnemental des déplacements professionnels

17 Limiter les émissions liées à l'usage de l'avion pour tous les déplacements professionnels

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

↘ 50%
les émissions dues aux déplacements en avion

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

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

Réaliser le
bilan carbone
d'une unité de soins pilote

Intégrer la dimension environnementale dans les pratiques médico-soignantes

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

22 Identifier les gains environnementaux des démarches de médecine raisonnée Smarter Medicine en cours ou en projet

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

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

↘ 70%
les émissions dues aux gaz anesthésiques

Adopter une gestion des médicaments plus durable

25 Réduire les quantités de médicaments jetés

26 Réduire l'impact des transports de médicaments

27 Sensibiliser les équipes soignantes aux impacts environnementaux et climatiques des médicaments, ainsi que promouvoir les pratiques de prescription raisonnée

↘ 20%
la quantité de médicaments éliminés

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

29 Comparer l'impact environnemental d'une sélection de dispositifs médicaux à usage unique et de leur alternative réutilisable

Un bilan sera réalisé en 2025 et un nouveau plan d'actions formulé pour la période 2026-2030

ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

Les enjeux

Les HUG souhaitent répondre aux défis sociaux d'aujourd'hui et de demain. La promotion effective de l'égalité, l'intégration de la diversité comme une richesse et l'inclusion de toutes et de tous sont au cœur des préoccupations de l'hôpital.

L'ambition

Les HUG s'engagent pour garantir l'égalité entre toutes et tous en respectant les diversités et les différences de chacune et de chacun qu'il soit patiente, patient, collaborateur ou collaboratrice. Les HUG encouragent l'insertion professionnelle, favorisent un travail inclusif et bienveillant où les contributions de chaque individu sont reconnues et valorisées.

LES OBJECTIFS 2030

- Promouvoir la valeur relationnelle HUG égalité et inclusion
- Renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes
- Favoriser l'inclusion de la population LGBTIQ+
- Améliorer l'accueil et la prise en charge des personnes en situation de handicap
- Améliorer l'accessibilité des bâtiments HUG aux personnes en situation de handicap
- Promouvoir, améliorer et préserver la santé physique et mentale du personnel
- Définir une politique de gestion de carrière qui encourage et favorise la mobilité professionnelle
- Poursuivre la politique d'engagement et d'encadrement des apprenties et apprentis
- Poursuivre la politique d'engagement des personnes en situation précaire

PLAN D'ACTIONS 2025

24 actions

Exemples de résultats attendus

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

30 Sensibiliser sur les biais et les stéréotypes (genre, orientation sexuelle, origine, convictions, etc.) et sur les conduites et communications respectueuses

31 Promouvoir des relations de travail bienveillantes dans le strict respect des différences de chacune et de chacun

32 Promouvoir et développer les valeurs managériales

100%
des nouveaux cadres ont suivi la formation leadership

Renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes

33 Promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes aux HUG

34 Favoriser et soutenir la carrière des femmes dans le domaine médico-académique

35 Soutenir la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et familiale

45%
de femmes médecins adjointes, cheffes de services et de département

Favoriser l'inclusion de la population LGBTIQ+

36 Diminuer les plaintes liées aux discriminations de la population LGBTIQ+ au sein des HUG

37 Améliorer l'inclusion du personnel LGBTIQ+

38 Améliorer la prise en charge des patientes et des patients LGBTIQ+

39 Développer une signalétique inclusive et non genrée

Obtenir le
Swiss LGBTLabel

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

41 Développer un réseau de référentes et référents médico-soignants Handicap parmi le personnel médico-soignant

42 Créer un groupe de bénévoles formés à l'accompagnement des personnes en situation de handicap

43 Positionner les HUG comme un centre de référence pour la prise en charge des personnes en situation de handicap à l'échelle romande

100%
du personnel des réceptions formé à l'accueil des personnes en situation de handicap

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

44 Réaliser des diagnostics sur l'accessibilité des bâtiments aux personnes en situation de handicap et proposer des recommandations (pour chaque site HUG)

45 Mettre en œuvre les mesures d'amélioration prioritaires de l'accessibilité des bâtiments aux personnes en situation de handicap

50%
des sites HUG disposent d'un diagnostic sur l'accessibilité

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

100%
du nouveau personnel a reçu des conseils de prévention sur les risques liés à son poste de travail

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

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

49 Sensibiliser et informer le personnel sur la politique de 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

Étendre le programme de **gestion de la relève** aux fonctions soignantes, au corps médical et aux métiers d'exploitation

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

51 Augmenter le nombre d'apprentissages réalisés aux HUG

↗ 4%
part d'apprenties et apprentis

Poursuivre la politique d'engagement des personnes en réinsertion professionnelle

52 Intégrer des personnes en réinsertion professionnelle dans les cursus d'apprentissages proposés par les HUG

53 Augmenter l'intégration des personnes en réinsertion dans les candidatures HUG

5%
part de personnes engagées via l'office cantonal de l'emploi

Un bilan sera réalisé en 2025 et un nouveau plan d'actions formulé pour la période 2026-2030

CONSOMMATION ET PRODUCTION DURABLES

Les enjeux

Les HUG achètent pour près d'un demi-millard de francs de biens et de services chaque année et produisent plus de trois millions de repas. Acheter ou produire des prestations et des produits à faibles impacts socio-environnementaux ou favorisant les pratiques durables constitue un enjeu important pour l'hôpital. Les HUG jouent aussi un rôle dans la sensibilisation et l'engagement de leurs partenaires et leurs fournisseurs dans ce domaine.

La transformation numérique a fait évoluer profondément la manière de prendre en charge les patientes et les patients, de travailler et d'interagir. Le numérique a aussi des impacts environnementaux et sociaux qu'il est nécessaire de prendre en compte dans une démarche intégrée.

L'ambition

Les HUG réduisent l'impact socio-environnemental de leurs achats et de leur production alimentaire. Ils incitent leurs partenaires et leurs fournisseurs à contribuer à l'atteinte de cette ambition et s'engagent dans la transformation numérique responsable.

LES OBJECTIFS 2030

- Inciter les fournisseurs à réduire leurs impacts environnementaux et sociaux
- Renforcer les compétences sur les achats durables
- Améliorer l'assortiment des produits courants et encourager les choix durables
- Diminuer le nombre d'équipements et favoriser leur seconde vie
- Réduire l'impact de la logistique interne
- Réduire l'empreinte carbone liée aux aliments et promouvoir l'alimentation locale et de saison
- Réduire les déchets liés à l'alimentation
- Réduire les déchets et améliorer le recyclage
- S'engager dans la transformation éco-responsable du numérique

PLAN D'ACTIONS 2025

25 actions

Exemples de résultats attendus

Inciter les fournisseurs à réduire leurs impacts environnementaux et sociaux

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

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

80%
des fournisseurs stratégiques évalués sur leurs engagements de durabilité

Renforcer les compétences sur les achats durables

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

57 Sensibiliser les clients internes (personnel HUG) de la CAIB (centrale d'achats et d'ingénierie biomédicale) aux achats durables

90%
des acheteurs et acheteuses formés aux achats durables

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

58 Evaluer les produits et services achetés sous l'angle de la durabilité et sélectionner des produits durables

100%
des appels d'offres intègrent les critères de la Toolbox des achats responsables suisse

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)

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

Le nombre **d'équipements biomédicaux** est stabilisé

Réduire l'impact de la logistique interne

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)

4
camions électriques dans la flotte HUG

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

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

63 Augmenter la diversité des offres de repas végétariens

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

65 Réduire la quantité de boissons en bouteilles consommées aux HUG

↘ 20%
la quantité de viande

↘ 50%
les bouteilles de boissons

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

67 Réduire les déchets alimentaires provenant des retours des repas des patientes et des patients

68 Augmenter l'usage de la vaisselle réutilisable

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

↘ 30%
les déchets alimentaires

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

71 Sensibiliser le personnel au tri et au recyclage des déchets

Établir un plan de **réduction et de gestion des déchets**

S'engager dans la transformation responsable du numérique

72 Évaluer et quantifier l'empreinte environnementale numérique des HUG

73 Concevoir et utiliser des biens et services numériques durables

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

75 Informer et former les métiers de l'hôpital sur les enjeux environnementaux et sociaux liés au numérique

76 Proposer des services numériques innovants permettant la diminution de l'empreinte carbone

77 Mettre les données du système d'information hospitalier au service de la transition écologique et solidaire

78 Être un acteur de référence pour le numérique responsable

Augmenter la durée de vie des équipements informatiques et stabiliser leur croissance

Un bilan sera réalisé en 2025 et un nouveau plan d'actions formulé pour la période 2026-2030

THÈMES TRANSVERSAUX

Les trois axes stratégiques sont complétés par une série de thèmes transversaux qui soutiennent et accompagnement la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'actions.

Durabilité dans les projets

Les HUG souhaitent renforcer la prise en compte des aspects de durabilité dans l'ensemble des projets menés par l'institution. Promouvoir et intégrer la durabilité dès la conception d'un projet permettront de faciliter la réalisation des objectifs généraux définis dans la stratégie.

Reporting

Pour chaque enjeu de durabilité prioritaire, des objectifs, des indicateurs et des cibles sont définis dans le plan d'actions afin de permettre un suivi de l'avancement de la mise en œuvre de la stratégie de durabilité.

Un rapport de durabilité est publié annuellement. Ce document s'appuie sur les lignes directrices et recommandations du Global Reporting Initiative[3] ainsi que sur le référentiel de reporting sur le développement durable établi par le canton de Genève pour les institutions publiques autonomes.

Formation Information/sensibilisation/engagement

Les HUG souhaitent sensibiliser, informer et encourager le personnel, les patientes et patients ainsi que les visiteurs à s'approprier les enjeux de durabilité à l'hôpital. Ils entendent également informer, à intervalle régulier, sur l'avancement des actions entreprises qui permettront d'atteindre les objectifs fixés dans les différents domaines.

Des actions de formation des collaborateurs et collaboratrices accompagneront également la mise en œuvre de la stratégie.

Le plan d'actions 2025 précise les moyens à mettre en œuvre afin de concrétiser les objectifs formulés pour les thèmes transversaux :

Durabilité dans les projets

- 79 Intégrer les enjeux de durabilité dans la méthodologie de projets HUG
- 80 Former les chefs et cheffes de projets réguliers et occasionnels à l'évaluation de la durabilité dans les projets

Reporting

- 81 Établir un référentiel de reporting et publier des indicateurs de durabilité
- 82 Élaborer un rapport de durabilité

Sensibilisation, formation et information

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

3 Global reporting Initiative (GRI) : GRI est une organisation non gouvernementale qui établit des lignes directrices et un référentiel d'indicateurs permettant de mesurer le niveau d'avancement des programmes des entreprises en matière de développement durable.

Mise en œuvre et plans d'actions

Mise en œuvre

Pour chaque axe stratégique, des objectifs, des indicateurs et des cibles sont définis dans un plan d'actions régulièrement suivi afin d'en améliorer continuellement la performance.

Une analyse de la matérialité[4] est effectuée régulièrement afin d'identifier et prioriser les impacts environnementaux, sociaux et économiques des activités hospitalières et de s'assurer que les objectifs fixés sont alignés sur les priorités de l'institution et les attentes des parties prenantes.

Plans d'actions 2025 et 2030

La stratégie de durabilité 2030 se concrétise par la mise en œuvre successive de deux plans d'actions d'une durée respective de quatre et cinq ans.

PLAN D'ACTIONS 2025

Le plan d'actions 2025 regroupe 83 mesures réparties en 29 réalisations à mener dans le domaine du climat et de la santé, 24 actions portant sur l'égalité, la diversité et l'inclusion et 25 engagements relatifs à la consommation et la production durables. Il est complété par cinq actions portant sur les thèmes transversaux de la durabilité dans les projets, de la sensibilisation, de la formation et de l'engagement et du reporting.

PLAN D'ACTIONS 2030

À l'issue du premier plan d'actions (période 2022-2025), un bilan sera réalisé afin de soutenir la réflexion et alimenter le plan d'actions de la période suivante (2026-2030).

4 De l'anglais materiality, terme issu du registre de l'audit financier, l'analyse de matérialité vise à établir une hiérarchie pertinente des enjeux d'une stratégie de durabilité, en tenant compte des priorités d'une organisation et des attentes de ses diverses parties prenantes (stakeholders en anglais).

PLAN D’ACTIONS 2025

Le plan d'actions détaille les 83 mesures qui contribuent à l'atteinte des objectifs de la stratégie de durabilité institutionnelle. Elles seront mises en œuvre d'ici 2025. Il précise les résultats clés attendus, les indicateurs d'évaluation ainsi que les jalons qui permettront d'atteindre les ambitions de chacun des axes stratégiques. Les actions sont, sauf exception, quantifiées pour l'année de référence 2021 avec une cible pour 2025.

À l'issue de la période de planification, un bilan sera réalisé qui permettra d'alimenter le plan d'actions de la période stratégique 2026-2030

CLIMAT ET SANTÉ

	Action	Résultats clés 2025 (sauf mention d'une autre échéance)	Indicateurs
	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)	Les émissions de gaz à effet de serre de l'institution auront été calculées annuellement.	▸ Émissions de gaz à effet de serre totales (bilan carbone selon GHG Protocol) (en tonnes de CO_2-eq)
2	Établir des scénarios proposant des mesures ciblées de diminution des émissions et adopter un plan climat	Des scénarios climatiques auront été réalisés, des objectifs de réduction des émissions directes et indirectes des HUG auront été fixés pour 2030 et 2050 et un plan climat aura été adopté et sa mise en œuvre aura débuté. Les enjeux d'adaptation aux changements climatiques auront été intégrés dans le plan climat.	▸ Émissions de gaz à effet de serre totales (bilan carbone selon GHG Protocol) (en tonnes de CO_2-eq) ▸ Plan climat institutionnel (existence oui/non)
	Réduire les consommations d'énergie		
3	Rénover les bâtiments hospitaliers (rénovation thermique)	Remplacer les simples vitrages par des vitrages énergétiquement performants pour 75% des bâtiments éligibles Rénover et isoler les toitures ▸ La toiture du bâtiment des services généraux aura été rénovée. Rénover et isoler les bâtiments ▸ Les travaux de rénovation de la Maternité (projet Maternité – étape 4) seront en cours. ▸ Les études pour les rénovations prévues dans le Schéma directeur hospitalier 2040 auront été lancées.	▸ Nombre de bâtiments dont les simples vitrages ont été remplacés par des vitrages performants ▸ Surface de toitures rénovées (en m²) ▸ Surface rénovée (m²)
4	Améliorer l'efficacité énergétique des équipements techniques	Les HUG se seront engagés dans l'initiative Exemplarité Energie et Climat de la Confédération. Les objectifs auront été fixés dans la seconde partie de 2022 dans le cadre des engagements communs des cinq hôpitaux universitaires dans le cadre de l'initiative Exemplarité Energie et Climat (EEC) de la Confédération (objectifs 2026 et 2030) et les actions correspondantes mises en œuvre.	▸ Efficience énergétique pour l'électricité (= économies électriques / consommation électrique totale) (en %) ▸ Efficience énergétique pour le chauffage (=baisse de l'indice de dépense de chaleur, IIDC) (en %)
5	Améliorer la connaissance des consommations énergétiques en fonction des usages	La connaissance et la maîtrise des consommations énergétiques en fonction des usages aura été améliorée, par exemple : ▸ consommation par m² pour chaque bâtiment et décomposition par usage (chauffage, eau chaude sanitaire, ventilation, éclairage/appareils électriques/installations techniques) ▸ consommation par journée d'hospitalisation, par lit, etc. Le suivi des activités les plus consommatrices d'énergie aura été effectué, par exemple : ▸ énergie consommée par kg linge ▸ énergie consommée par plateau stérilisé / set produit ▸ énergie consommée par médicament / chimiothérapie ▸ énergie consommée par repas servi ▸ énergie consommée par tonnes de déchets	▸ Consommations par usage énergétique significatif (en kWh par unité pertinente) ▸ Consommations spécifiques par unité de production (en kWh par unité pertinente) ▸ Nombre d'installations/ d'activité monitorés
6	Optimiser l'utilisation et le partage des locaux	Le nombre de personnes utilisant des bureaux et places de travail partagés (flex-office) aura atteint 500 personnes. *Référence 2021 : aucun*	▸ Nombre de personnes utilisant des bureaux partagés en flex-office
7	Encourager les économies d'énergie	Une campagne de sensibilisation sur les économies d'énergie aura été réalisée tous les deux ans (éco-gestes) depuis 2023.	▸ Nombre de campagnes de sensibilisation ▸ Nombre de personnes sensibilisées

Action	Résultats clés 2025 (sauf mention d'une autre échéance)	Indicateurs
Produire et consommer des énergies		
8 Remplacer les chauffages à mazout et au gaz par des chauffages utilisant des énergies renouvelables	Les études techniques et les essais exploratoires pour le remplacement des chaudières à énergie fossile par des installations utilisant des énergies renouvelables auront été réalisés. Les travaux de remplacement de la chaudière du site de Bellerive seront en cours. *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 2025-2026). Il n'y a donc pas de résultats 2025.* *Référence 2021 : part d'énergie renouvelable dans le chauffage = 1,2%*	▸ Part d'énergie renouvelable dans le chauffage (en %)
9 Augmenter les panneaux solaires photovoltaïques sur les bâtiments hospitaliers	La surface de panneaux solaires installée aura atteint 7 000 m^2. *Référence 2021 : 2 810 m^2* La part d'électricité renouvelable auto-produite aura atteint 1,5%. *Référence 2021 : 0,6%*	▸ Surface de panneaux solaires (m^2) ▸ Part d'électricité renouvelable auto-produite (en %)
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	Des exigences de durabilité auront été intégrées de manière systématique dans les appels d'offre et concours pour les grands projets de construction ou de rénovation. *Référence 2021 : prise en compte partielle (critères énergétiques pris en compte systématiquement)*	▸ Part des grands projets intégrant des critères de durabilité (en %)
11 Former les architectes, ingénieurs, ingénieures et cheffes et chefs de projets en charge des constructions et des rénovations à la construction durable	L'ensemble des architectes, ingénieures, ingénieurs, cheffes et chefs de projets auront été formés aux bases de la construction durable. Une personne aura été désignée référente pour la construction durable.	▸ Nombre de personnes formées ▸ Nombre de référents et de référentes en construction durable
Réduire les effets des vagues de chaleur et favoriser la biodiversité		
12 Augmenter la végétalisation et créer des îlots de fraîcheur riches en biodiversité	Les HUG auront été certifiés Bourgeon BIO SUISSE® pour la gestion des espaces verts et la certification sera maintenue au cours du temps. Les surfaces végétalisées favorables à la biodiversité certifiées représenteront 10% des surfaces végétalisées gérées par les HUG. *Référence 2021 : 236 136 m^2 de surfaces végétalisées* *Aucune surface certifiée* Les surfaces d'espaces verts et de toitures végétalisées auront augmenté de 10% sur le site de Cluse-Roseraie. *Référence 2021 : 2 410 m^2 de toitures végétalisées*	▸ Labellisation Bio pour la gestion des espaces verts (obtenue : oui/non) ▸ Surfaces végétalisées favorables à la biodiversité certifiée (en m^2) ▸ Surface de toitures végétalisées (en m^2)
13 Identifier les locaux sensibles et vulnérables à la chaleur, reconsidérer l'usage des locaux et adapter le plan canicule	La norme de confort thermique HUG aura été mise à jour. Les règles de dérogation pour l'installation de climatisation auront été clarifiées et seront appliquées. Le nombre de systèmes de climatisation installés sera suivi. La nécessité du maintien de chaque système de climatisation sera évaluée périodiquement, notamment lors de changement d'affectation de locaux. Un plan d'adaptation au changement climatique aura été établi.	▸ Nombre de systèmes de climatisation installés

Action	Résultats clés 2025 (sauf mention d'une autre échéance)	Indicateurs
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)	La part modale des déplacements en transports individuel motorisé aura été réduite à 46%. *Référence 2021 : 51%*	▸ Part modale des déplacements en transports individuels motorisés (voiture et deux-roues motorisés) (en %)
15 Augmenter l'offre et la qualité des stationnements vélos à proximité des bâtiments hospitaliers	Le nombre de stationnements pour les vélos aura atteint 1 400 places. *Référence 2021 : 1 179 places*	▸ Nombres de places de stationnement pour les vélos sur le périmètre HUG
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)	Les abonnements transports publics auront augmenté de 30%. *Référence 2021 : 2 700 abonnements*	▸ Nombre d'abonnements de transports publics subventionnés par les HUG
Réduire l'impact des déplacements professionnels		
17 Limiter les émissions liées à l'usage de l'avion pour tous les déplacements professionnels	Les émissions dues aux déplacements en avion auront été réduite de 50% par rapport à 2019 (avant Covid). *Référence 2019 : 1 178 t CO_2* *NB : année de référence 2019 pour éviter de tenir compte des effets de réduction dus à la pandémie de Covid-19. En 2021, les émissions des déplacements professionnels en avion étaient de 38 t de CO_2 soit 30 fois inférieures à 2019.*	▸ Émissions de CO_2 des déplacements professionnels en avion (en tonnes de CO_2-eq)
18 Augmenter la part de véhicules et engins électriques dans la flotte HUG	La part de véhicules et engins électriques dans la flotte HUG aura atteint 58% en 2025. *Référence 2021 : 54%* Les HUG se seront équipés de quatre camions électriques. *NB : L'achat de camions électriques est une action commune entre l'action n°18 et l'action n°61*	▸ Part des véhicules et engins électriques HUG (en %) ▸ Nombre de camions électriques ou à hydrogène
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	Les émissions d'une unité de soin et/ou d'une unité ambulatoire auront été quantifiées. Des mesures de réduction des émissions auront été mises en œuvre sur la base du bilan réalisé.	▸ Émissions d'une unité de soin / d'une unité ambulatoire (en tonnes de CO_2-eq) ▸ Nombre d'unités pour lesquelles un bilan carbone a été réalisé
20 Identifier et quantifier les impacts environnementaux de certains itinéraires cliniques ou parcours patient	Les impacts climatiques d'un itinéraire clinique ou d'une activité ou d'un parcours patient auront été quantifiés. Des mesures de réduction des impacts climatiques auront été mises en œuvre sur la base du bilan réalisé.	▸ Émissions de gaz à effet de serre d'un parcours patient (en tonnes de CO_2-eq)

	Action	Résultats clés 2025 (sauf mention d'une autre échéance)	Indicateurs
	Intégrer la dimension environnementale dans les pratiques médico-soignantes		
21	Intégrer la dimension environnementale dans les recommandations et protocoles médico-soignants existants et futurs	Les recommandations et/ou protocoles médico-soignants ayant les impacts climatiques les plus importants ont été identifiés et analysés. Le nombre de protocoles révisés sera formulé en fonction des résultats de l'étape d'identification des impacts. *Référence 2021 : aucun*	▸ Nombre de recommandations et/ou protocoles de soins médico-soignants analysés et révisés
22	Identifier les gains environnementaux de démarches de médecine raisonnée (Smarter Medicine[5]) en cours ou en projet	Cinq améliorations de pratiques issues de démarches de médecine raisonnée (Smarter Medicine) auront intégré une évaluation environnementale.	▸ Nombre de démarches de médecine raisonnée (Smarter Medicine) dans lesquelles sont intégrées une évaluation environnementale
23	Promouvoir les co-bénéfices santé-environnement dans les pratiques médico-soignantes qui s'y prêtent	Un support d'information et de promotion existera et aura été diffusé. Une campagne de promotion aura été réalisée.	▸ Support de promotion sur les co-bénéfices santé-environnement existant (existence : oui/non)
24	Poursuivre les réflexions sur la réduction de l'usage des gaz anesthésiques à fort impact climatique	Les émissions de gaz à effet de serre dues à l'usage des gaz anesthésiques* (hors protoxyde d'azote) auront été réduites de 70%. *Référence 2021 : 463,7 tonnes CO_2-eq*	▸ Émissions de gaz à effet de serre dues à l'usage des gaz anesthésiques (tonnes de CO_2-eq)
	Adopter une gestion des médicaments plus durable		
25	Réduire les quantités de médicaments jetés	Les quantités de médicaments éliminés auront diminué de 20%. *Référence 2019 : 7,5 tonnes* *Données 2020 et 2021 atypiques en raison du Covid*	▸ Quantité de médicaments éliminés (en tonnes de déchets de médicaments hors cytostatiques)
26	Réduire l'impact des transports de médicaments	Le nombre de commandes annuelles (médicaments stockés et non stockés) aura été réduit de 30%. *Référence 2021 : 12 150 commandes*	▸ Nombre de commandes par an
27	Sensibiliser les équipes médico-soignantes aux impacts environnementaux et climatiques des médicaments, ainsi que promouvoir les pratiques de prescription raisonnée	Un support d'information existera et aura été diffusé. Une campagne de sensibilisation aura été réalisée.	▸ Nombre d'actions de sensibilisation ▸ Nombre de personnes sensibilisées
	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	Sur la base d'un inventaire qualitatif et quantitatif, les familles de dispositifs prioritaires auront été définies et des propositions de réduction auront été réalisées.	▸ Nombre de dispositifs médicaux à usage unique
29	Comparer l'impact environnemental d'une sélection de dispositifs médicaux à usage unique et de leur alternative réutilisable	Deux à cinq évaluations environnementales de dispositifs médicaux à usage unique auront été réalisées chaque année. Des recommandations auront été formulées sur la base des résultats obtenus et le matériel aura été remplacé, si cela est adapté. *Référence 2021 : évaluation réalisée de manière ponctuelle (aucune en 2021)*	▸ Nombre d'évaluations environnementales (analyse de cycle de vie) de dispositifs médicaux à usage unique réalisé

5 Smarter medicine : les démarches de « Smarter medicine », également appelées « choosing wisely » pourraient être résumées par « moins de soins peut amener à des soins meilleurs ». Elles ont pour but de faire éviter aux médecins des prescriptions d'examens ou de traitements médicaux n'apportant pas de bénéfices pour la santé des patients.

ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

Action	Résultats clés 2025 (sauf mention d'une autre échéance)	Indicateurs
Promouvoir la valeur relationnelle HUG *égalité et inclusion* et prévenir les discriminations		
30 Sensibiliser sur les biais et les stéréotypes (genre, orientation sexuelle, origine, convictions, etc.) et sur les conduites et communications respectueuses	Des évènements auront été organisés annuellement lors des journées mondiales en lien avec l'égalité, la diversité et l'inclusion. Une campagne et un événement de sensibilisation seront réalisés annuellement.	▸ Nombre de campagnes de sensibilisation et d'évènements sur la thématique de l'égalité, la diversité et l'inclusion ▸ Nombre de campagnes et d'événements organisés
31 Promouvoir des relations de travail bienveillantes dans le strict respect des différences de chacune et de chacun	La formation du personnel sur la thématique de l'interculturalité aura été renforcée : proposer une formation. *Référence 2021 : 0* L'offre de formation sur l'égalité et l'inclusion aura été augmentée. *Référence 2021 : charte et e-learning*	▸ Nombre de personnes formées à l'interculturalité ▸ Nombre de personnes formées sur l'égalité et l'inclusion
32 Promouvoir et développer les valeurs managériales	Tous les nouveaux cadres auront suivi la formation leadership dans l'année de leur prise de poste.	▸ Nombre de cadres ayant suivi la formation leadership
Renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes		
33 Promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes aux HUG	La certification Equal-Salary sera maintenue. La part des femmes cadres dans les classes de fonction 23 ou supérieure aura augmenté à 50%. *Référence 2021 : 48,6% de femmes dans les classes de fonction 23 ou supérieure*	▸ Certification Equal Salary (obtenue oui/non) ▸ Part de femmes cadres dans les classes de fonction 23 ou supérieure (en %)
34 Favoriser et soutenir la carrière des femmes dans le domaine médico-académique	La part des femmes médecins cadres supérieures occupant les fonctions de médecins adjointes, cheffes de service et cheffes de département aura augmenté à 45%. *Référence 2021 : 39,8%*	▸ Part de femmes médecins cadres supérieures occupant les fonctions de médecins adjointes, cheffes de service et cheffes de département (en %)
35 Soutenir la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et familiale	La part des hommes à temps partiel aura atteint 25%. *Référence 2021 : 18,8%* La part des cadres à temps partiel aura atteint 25%. *Référence 2021 : 18,4%* Le nombre de salles d'allaitement aura augmenté. Une salle ou une structure modulable seront à disposition dans les sites principaux. *Référence 2021 : 7*	▸ Part d'hommes à temps partiel (en %) ▸ Part de cadres à temps partiel (en %) ▸ Nombre de nouvelles salles d'allaitement créées et de structures modulables installées

Action	Résultats clés 2025 (sauf mention d'une autre échéance)	Indicateurs
Favoriser l'inclusion de la population LGBTIQ+		
36 Diminuer les plaintes liées aux discriminations de la population LGBTIQ+ au sein des HUG (commission harcèlement)	Les HUG auront obtenu le Swiss LGBTlabel et conserveront la labellisation au cours du temps.	▸ Swiss LGBTlabel
37 Améliorer l'inclusion du personnel LGBTIQ+	100% des documents administratifs clés internes (par exemple documents en lien avec les processus d'engagement du personnel) auront été révisés. *Référence 2021 : nb de documents inconnu* Une personne au moins aura été formée et sera référente pour les questions d'inclusion du personnel LGBTIQ+ au sein de l'équipe RH de chaque département ainsi qu'au sein des directions.	▸ Nombre de documents administratifs clés internes en écriture épicène simplifiée (par exemple documents en lien avec les processus d'engagement du personnel) ▸ Nombre de personnes formées et sensibilisées à la thématique
38 Améliorer la prise en charge des patientes et des patients LGBTIQ+	100% des documents administratifs clés externes (par exemple documents en lien avec l'enregistrement des patientes et des patients) auront été révisés. Un réseau de référents et référentes alliées des diversités comprenant du personnel formé parmi le personnel médico-soignant aura été mis en place. 50% du personnel d'accueil aura été formé.	▸ Nombre de documents administratifs clés externes en écriture épicène simplifiée (par exemple documents en lien avec l'enregistrement des patientes et des patients) ▸ Nombre de membres du personnel médico-soignant et d'accueil formés
39 Développer une signalétique inclusive et non genrée	Une charte de signalétique inclusive et non genrée aura été définie et des panneaux de signalétiques inclusives auront été installés dans les nouveaux bâtiments ou lors de rénovations importantes. *Référence 2021 : aucun* *NB : Cette action est menée en étroite coordination avec l'action n°45. La charte de signalétique intègre aussi les besoins des personnes en situation de handicap.*	▸ Nombre de panneaux inclusifs

	Action	Résultats clés 2025 (sauf mention d'une autre échéance)	Indicateurs
	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	80 professionnels de santé auront été formés à la prise en charge des patientes et des patients en situation de handicap d'ici 2025 100% du personnel d'accueil (y compris personnel temporaire) aura été formé.	▸ Nombre de formations ▸ Nombre de participants HUG aux formations (formations ouvertes à d'autres institutions)
41	Développer un réseau de référents et référents médico-soignants Handicap parmi le personnel médico-soignant	Un réseau de référentes et référents (sur le modèle des référents douleur) aura été créé et le rôle de référent handicap aura été officialisé. Le réseau comprendra au moins 1 binôme médico-soignant par département dans le département de la femme, de l'enfant et de l'adolescent, le département de médecine, le département de médecine aiguë, le département de médecine de premier recours, le département de psychiatrie et le département des neurosciences cliniques.	▸ Réseau de référentes et référents créé (existence oui/non) ▸ Nombre de personnes faisant partie du réseau
42	Créer un groupe de bénévoles formés à l'accompagnement des personnes en situation de handicap	20 bénévoles seront membres actifs du groupe de bénévoles formés à l'accompagnement des personnes en situation de handicap. 100% des bénévoles actifs au sein du groupe bénévolat-handicap auront reçu au moins 15h heures de formation.	▸ Nombre de bénévoles recrutés ▸ Nombre de bénévoles formés
43	Positionner les HUG comme un centre de référence pour la prise en charge des personnes en situation de handicap à l'échelle romande	Le programme Handicap sera pérenne et servira d'exemple à d'autres programmes similaires en Suisse romande. Le Centre des maladies rares et complexes Complex Care Center sera opérationnel et reconnu.	▸ Programme Handicap pour les adultes (existence oui/non) ▸ Centre des maladies rares et complexes (Complex Care Center) pour les enfants (existence oui/non)
44	Réaliser des diagnostics sur l'accessibilité des bâtiments aux personnes en situation de handicap et proposer des recommandations (pour chaque site HUG)	50% des sites HUG disposeront d'un diagnostic sur l'accessibilité des bâtiments aux personnes en situation de handicap *Référence 2021 : diagnostic en cours pour le site de Cluse-Roseraie*	▸ Nombre de sites HUG disposant d'un diagnostic sur l'accessibilité aux personnes en situation de handicap (y compris recommandations)
45	Mettre en œuvre les mesures d'amélioration prioritaires de l'accessibilité des bâtiments aux personnes en situation de handicap	Les mesures d'amélioration prioritaires pour le site de Cluse-Roseraie auront été quantifiées et un objectif de réalisation à l'horizon 2025 aura été fixé et les travaux prévus jusqu'en 2025 auront été réalisés. Sur la base des diagnostics réalisés pour les sites de Belle-Idée et de Trois-Chêne, des objectifs d'amélioration à l'horizon 2025 auront été fixés et les travaux prévus jusqu'en 2025 auront été réalisés. *NB : Cette action est menée en étroite coordination avec l'action n°39. La charte de signalétique intègre aussi les bonnes pratiques en matière de signalétique inclusive et non genrée.*	▸ Nombre de mesures d'amélioration prioritaires de l'accessibilité des bâtiments aux personnes en situation de handicap mises en œuvre dans le périmètre HUG
	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	100% du personnel nouvellement engagé aura bénéficié d'informations sur les risques (agents physiques, chimiques, infectieux et contraintes psychosociales) relatifs à son poste de travail et de conseils de prévention aussi bien pour la personne que pour l'environnement	▸ Nombre de visites d'embauches avec prévention des risques spécifiques ▸ Nombre de procédures établies et à jour

	Action	Résultats clés 2025 (sauf mention d'une autre échéance)	Indicateurs
	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	La carte Itinéraires métiers (carte Métro) aura été complétée et simplifiée. Elle constituera un outil de référence à disposition des collaborateurs et des collaboratrices pour mieux comprendre et découvrir les métiers au sein des HUG. *Référence 2021 : La carte itinéraire métiers est complétée à 55%.*	▸ % de complétude de la carte Itinéraires métiers
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	Un nouveau programme de gestion de la relève, sur le modèle de celui développé en 2021 pour les responsables d'équipes de soins, aura été développé en 2023. Le programme de gestion de la relève aura été étendu de manière graduelle aux autres fonctions soignantes ainsi qu'au corps médical et aux métiers d'exploitation en 2025. *Référence 2021 : 1 programme de gestion de la relève (responsables d'équipes de soins)*	▸ Nombre de programmes de gestion de la relève
49	Sensibiliser et informer le personnel sur la politique de mobilité professionnelle	Une politique RH en matière de mobilité professionnelle aura été formalisée, déclinée en charte et mise en œuvre. Une campagne et un événement de sensibilisation auront été réalisés annuellement.	▸ Nombre d'évènements d'information ou de sensibilisation ▸ Nombre de personnes participantes
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	Les programmes d'accompagnement et de développement des compétences seront connus du personnel. *Références 2021 :* *- 2 formations proposées chaque année entre 2018 et 2020 (arrêtées en 2021 à cause du Covid-19)* *- Bilans de compétences individualisés (env. 10)* *- Environ 150 accompagnements personnalisés et suivis individualisés effectués par un ou une spécialiste RH*	▸ Notoriété de la page intranet (nombre de clics) ▸ Nombre de programme développés ▸ Nombre de personnes accompagnées
	Poursuivre la politique d'engagement et d'encadrement des apprentis et apprenties		
51	Augmenter le nombre d'apprentissages réalisés aux HUG	Le nombre d'apprentis et apprenties aura atteint 234 personnes en 2024 (cible déjà existante). *Référence 2021 : 211 apprentis et apprenties* Le taux d'apprentis aura augmenté et atteindra 4% sur l'ensemble des collaborateurs exerçant des métiers faisant l'objet de CFC. *Référence 2021 : 2,6%*	▸ Nombre d'apprentis et apprenties ▸ Taux d'apprentis sur l'ensemble des collaborateurs exerçant des métiers faisant l'objet de CFC (en %)
	Poursuivre la politique d'engagement des personnes en réinsertion professionnelle		
52	Intégrer des personnes en réinsertion professionnelle dans les cursus d'apprentissages proposés par les HUG	Le nombre de places de stages de réinsertion aura augmenté (étude en cours, les objectifs seront formulés sur la base des résultats de l'étude). *Référence 2021 :* *- 3 apprentis bénéficiaires de l'allocation de formation (AFO) destinée aux personnes de plus de 25 ans n'ayant pas de formation professionnelle* *- 85 places de stages de réinsertion*	▸ Nombre de places offertes pour des stages de réinsertion (par exemple semestre de motivation, personnes à l'assurance invalidité, migrants, chômage, stage de pré-apprentissage, etc.)
53	Augmenter l'intégration des personnes en réinsertion dans les candidatures HUG	Le nombre d'engagements sur l'ensemble des candidatures provenant de l'office cantonal de l'emploi (OCE) aura augmenté et atteindra 5%. *Référence 2021 : 11 engagements sur 670 propositions OCE, soit 1,6%*	▸ Nombre d'engagements issus de candidatures provenant de l'office cantonal de l'emploi (OCE) ▸ Part d'engagement sur l'ensemble des candidatures provenant de l'office cantonal de l'emploi (en %)

CONSOMMATION ET PRODUCTION DURABLES

	Action	Résultats clés 2025 (sauf mention d'une autre échéance)	Indicateurs
	Inciter les fournisseurs à réduire leurs impacts environnementaux et sociaux		
54	Adopter une charte d'achats responsables et engager les fournisseurs des HUG	La charte d'achats responsables aura été actualisée en 2023. *Référence 2021 : politique d'achat responsable existante, à réviser*	▸ Charte d'achats responsables existante et à jour (actualisée : oui/non)
55	Adapter et compléter les critères de durabilité dans les appels d'offres	Une plateforme d'évaluation et de suivi des fournisseurs sous l'angle de la durabilité aura été sélectionnée et mise en œuvre en 2023. 80% des fournisseurs stratégiques HUG seront référencés en 2025. Sur la base d'un inventaire initial du nombre de fournisseurs HUG référencés dans la plateforme, un objectif 2025 de nombre fournisseurs référencés aura été fixé et sera atteint. *Référence 2021 : pas de plateforme d'évaluation*	▸ Choix d'une plateforme d'évaluation et de suivi des fournisseurs sous l'angle de la durabilité (existence : oui/non) ▸ Part des fournisseurs HUG référencés dans la plateforme (en %)
	Renforcer les compétences sur les achats durables		
56	Former les acheteurs et acheteuses aux enjeux de durabilité dans les achats	90% des acheteurs et des acheteuses de la CAIB auront suivi au moins 8 heures de formation. *Référence 2021 : conception du dispositif de formation*	▸ Nombre d'heures de formation dispensées ▸ Nombre de personnes formées
57	Sensibiliser les clients internes (personnel HUG) de la CAIB aux achats durables	Une action de sensibilisation par année au moins sera réalisée sur le thème des achats durables. *Référence 2021 : pas d'action de sensibilisation*	▸ Nombre d'actions de sensibilisation ▸ Nombre de participants
	Améliorer l'assortiment des produits courants et encourager les choix durables		
58	Evaluer les produits et services achetés sous l'angle de la durabilité et sélectionner des produits durables	100% des appels d'offres pour lesquels des critères existent dans la Toolbox des achats responsables suisse* intègreront ces exigences. Les spécifications techniques et les critères d'adjudication de la Toolbox des achats responsables suisse par catégorie de produits, au fur et à mesure de leur publication, seront intégrés dans les appels d'offres. * Toolbox des achats responsables suisse : www.pap.swiss/paquet-de-documents/toolbox-achats-responsables-suisse-3	▸ Nombre de produits ayant fait l'objet d'une évaluation de durabilité ou pour lesquels des critères de choix existent dans la Toolbox des achats responsables suisse* ▸ Part des appels d'offres intégrant les critères de la Toolbox des achats responsables suisse* (en %)
	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)	50 biens par année seront proposés sur la plateforme Re-Sources (SIG) ou donnés dans le cadre d'actions humanitaires. L'offre interne de mobilier de seconde main sera connue et utilisée. *Référence 2021 : plateforme Re-Sources non fonctionnelle Nombre de meubles de seconde main remis en circulation non quantifiée*	▸ Nombre de biens ou d'équipements proposés sur la plateforme cantonale RE-sources ▸ Nombre de biens donnés dans le cadre de dons humanitaires ▸ Nombre de meubles de seconde main remis en circulation
60	Promouvoir la mutualisation (l'usage partagé) de certains équipements bio-médicaux	Le parc d'équipements biomédicaux aura été stabilisé. *Référence 2021 : 36 500 équipements*	▸ Nombre d'équipements biomédicaux

Action	Résultats clés 2025 (sauf mention d'une autre échéance)	Indicateurs
Réduire l'impact de la logistique interne		
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)	100% des tournées intersites auront été analysées et optimisées. Les HUG se seront équipés de quatre camions électriques. 100% des transports entre la plateforme logistique commune Plexus-Santé et les HUG seront effectués avec des véhicules respectant la norme Euro 6 au moins. *NB : L'achat de camions électriques est une action commune entre l'action n°18 et l'action n°61.*	▸ Part de tournées intersites analysées et/ou optimisées ▸ Nombre de camions électriques ou à hydrogène ▸ Motorisation de la flotte utilisée pour les transports entre les HUG et Plexus-Santé.
Réduire l'empreinte carbone liée aux aliments et promouvoir l'alimentation locale et de saison		
62 Promouvoir la consommation de produits locaux et de saison en particulier labellisés GRTA (Genève Région Terre Avenir)	Le pourcentage de légumes Genève Région – Terre Avenir (GRTA) dans l'approvisionnement global aura augmenté à 43% en 2023 et à 45% en 2025. *Référence 2021 : 40%* Le pourcentage de viande suisse (et zone franche) sur l'ensemble de la viande achetée aura atteint 80% en 2023 et 85% en 2025. *Référence 2021 : 72%* La labellisation GRTA de tous les restaurants du personnel sera maintenue.	▸ Part de légumes Genève Région – Terre Avenir (GRTA) (en %) ▸ Part de viande suisse et zone franche sur l'ensemble de la viande achetée (en %) ▸ Part de labellisation Genève Région – Terre Avenir (GRTA) des restaurants du personnel (en %)
63 Augmenter la diversité des offres de repas végétariens	La totalité des repas végétariens consommés (y compris plats du jour) aura été quantifiée et un objectif d'augmentation sur la base de l'indicateur aura été fixé pour 2025 et aura été atteint. Le nombre de recettes figurant dans le référentiel du service restauration aura augmenté de 40% en 2023 et de 80% en 2025. *Référence 2021 : 22 recettes dans la catégorie Plats Végétariens*	▸ Nombre total de plats végétariens consommés par mois (plats du jour et autres plats tels que salades, etc.) ▸ Nombre de recettes végétariennes dans le référentiel de recettes de la cuisine centrale
64 Réduire la quantité totale de viande consommée aux HUG (tous types de repas), en particulier de viande rouge	La quantité totale de viande aura été réduite de 10% en 2023 et de 20% en 2025. *Référence 2021 : 286,4 tonnes** La quantité de viande rouge* aura été réduite de 5% en 2023 et de 10% en 2025. *Référence 2021 : 155,4 tonnes*	▸ Quantité totale de viande* (en tonnes) ▸ Quantité totale de viande rouge* (en tonnes) * Données de référence pour le Bilan carbone HUG (bœuf, agneau, cheval, porc, veau, volaille, charcuterie) Viande rouge : bœuf, veau, agneau, cheval, porc
65 Réduire la quantité de boissons en bouteilles consommées aux HUG	La quantité de boissons en bouteilles consommée aux HUG aura été réduite de 50%. *Référence 2021 : 1 583 625 litres*	▸ Quantité totale de boissons en bouteilles** (en litres) ** Données de référence pour le Bilan carbone des HUG (eau et sodas, jus de fruits, boissons alcoolisées)

	Action	Résultats clés 2025 (sauf mention d'une autre échéance)	Indicateurs
	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	Le nombre de plateaux non consommés aura été réduit de 80%. Les quantités de déchets alimentaires auront été réduites de 30% (indicateur global). *Référence 2021 : 421 tonnes*	▸ Nombre de repas non consommés (plateau intact) retournés au service restauration ▸ Quantité de déchets alimentaires (en tonnes)
67	Réduire les déchets alimentaires provenant des retours des repas des patient-es	Le nombre de petites portions commandées aura augmenté de 80%. *Référence 2021 : 17% de petites portions sur le total des portions servies* Les quantités de déchets alimentaires auront été réduites de 30% (indicateur global). *Référence 2021 : 421 tonnes*	▸ Part de petites portions commandées ▸ Quantité de déchets alimentaires (en tonnes)
68	Augmenter l'usage de la vaisselle réutilisable	Les plastiques et contenants à usage unique pour la vente sur place auront été supprimés. Le nombre de contenants réutilisables aura augmenté de 50%. **Référence 2021 : 3 contenants*	▸ Nombre total de contenants réutilisables
69	Étendre les partenariats pour les dons de surplus alimentaires encore comestibles à des associations genevoises	Les partenariats existants avec Partage et Too Good to Go auront été généralisés à tous les sites (restaurants, cuisines centralisées). Les quantités de déchets alimentaires auront été réduites de 30% (indicateur global). **Référence 2021 : 421 tonnes*	▸ Nombre de sites inclus dans les partenariats ▸ Nombre de partenariats ▸ Quantité de déchets alimentaires (en tonnes)
	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	Un plan de gestion des déchets aura été établi en 2023 et il sera mis en œuvre.	▸ Plan de gestion des déchets (existence : oui/non)
71	Sensibiliser le personnel au tri et au recyclage des déchets	Une campagne ou un événement de sensibilisation sur le thème de la réduction ou le tri des déchets sera réalisé annuellement.	▸ Nombre de campagnes de sensibilisation ▸ Nombre de personnes sensibilisées

Action	Résultats clés 2025 (sauf mention d'une autre échéance)	Indicateurs
S'engager dans la transformation responsable du numérique		
72 Évaluer et quantifier l'empreinte environnementale numérique des HUG	Les HUG disposeront d'un tableau de bord de pilotage permettant : ▸ la visualisation du bilan carbone du numérique des HUG par département et par service. ▸ la prédiction des trajectoires des émissions de gaz à effet de serre selon les options prises sur les systèmes d'information.	▸ Émissions globales de gaz à effet de serre liées aux systèmes d'informations des HUG
73 Concevoir et utiliser des biens et services numériques durables	Les appels d'offres pour les équipements IT et les services intègreront les critères de durabilité. Des indicateurs numériques responsables seront disponibles pour la gouvernance des projets des systèmes d'information (SI) afin d'identifier les impacts environnementaux et sociétaux avant le lancement des projets. Le référentiel d'éco-conception HUG-DSI aura été créé. Il intègrera toutes les notions de développement durable.	▸ Part des appels d'offres intégrant des critères de durabilité ▸ Référentiel d'éco-conception des solutions numériques HUG-DSI (existence : oui/non) ▸ Part de projets de développements internes respectant le référentiel d'éco-conception HUG DSI
74 Favoriser la réutilisation, la réparation, l'économie circulaire et recycler les e-déchets	La durée de vie de tous les équipements IT aura été augmentée. **Référence 2021 : 5 ans pour les PC* La croissance annuelle du nombre d'équipements informatiques aura été stabilisée. **Référence 2021 : +8% par an* Les équipements retirés et encore en bon état auront trouvé une deuxième vie au sein des HUG ou via l'économie circulaire locale.	▸ Nombre d'années d'utilisation des équipements (par équipement) ▸ Taux de croissance annuel des équipements informatiques (%) ▸ Nombre d'appareils donnés à des tiers qui sont reconditionnés
75 Informer et former les métiers de l'hôpital sur les enjeux environnementaux et sociaux liés au numérique	Le numérique responsable sera un sujet connu des collaborateurs des HUG et les trois actions majeures menées sur le sujet seront identifiées. Des référents numériques responsables auront été nommés au sein des départements et participeront à la démarche numérique responsable.	▸ Nombre de collaborateurs HUG sensibilisés (hors DSI) ▸ Nombre de chefs de projets sensibilités et formés ▸ Nombre de référents Numérique responsable ▸ Nombre d'évènements internes HUG de sensibilisation effectués
76 Proposer des services numériques innovants permettant la diminution de l'empreinte carbone	La DSI aura identifié, avec les acteurs métiers des HUG, les sujets où un service numérique permettrait une plus-value importante en termes de diminution de l'empreinte carbone. Les solutions numériques ayant la plus grande plus-value en termes de diminution de l'empreinte carbone auront été mises en œuvre.	▸ Nombre de sujets identifiés avec les métiers des HUG où une solution numérique permettrait de favoriser la diminution de l'empreinte carbone ▸ Nombre de solutions mises en service favorisant le partage et/ou la limitation des ressources
77 Mettre les données du Système d'information hospitalier au service de la transition écologique et solidaire	Les données des systèmes d'information auront été consolidées et seront utilisées pour piloter les activités des HUG dans une optique de développement durable.	▸ Nombre d'indicateurs suivis sur un tableau de bord pour la réalisation d'objectifs de développement durable (ODD)
78 Être un acteur de référence pour le numérique responsable	Les HUG auront obtenu la labellisation numérique responsable de l'Institut du numérique responsable (INR). Les HUG seront actifs avec l'INR pour promouvoir le numérique responsable en Suisse. Les HUG seront reconnus comme référence pour le numérique responsable en Suisse.	▸ Nombre de communications et de partages d'expérience sur le sujet du numérique responsable effectués à l'extérieur des HUG

THÈMES TRANSVERSAUX

	Action	Résultats clés 2025 (sauf mention d'une autre échéance)	Indicateurs
	Durabilité dans les projets		
79	Intégrer les enjeux de durabilité dans la méthodologie de projets HUG	La méthodologie projets HUG aura été adaptée 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 (existence : oui/non)
80	Former les chefs et cheffes de projets réguliers et occasionnels à l'évaluation de la durabilité dans les projets	Une formation sur l'utilisation de l'outil d'évaluation de la durabilité dans les projets HUG et sur l'évaluation de la durabilité dans les projets de manière plus large sera disponible et les chefs et cheffes de projets auront été formés.	▸ Nombre de personnes formées
	Reporting		
81	Établir un référentiel de reporting et publier des indicateurs de durabilité	Des indicateurs figureront dans le rapport de durabilité : ▸ Ces données seront publiées annuellement afin de permettre un suivi dans le temps. ▸ Les données publiées dans le rapport de durabilité couvriront la période de reporting et les deux années précédentes (année n, n-1 et n-2).	▸ Des indicateurs figurent dans le rapport de durabilité (existence : oui/non)
82	Élaborer un rapport de durabilité	Un rapport de durabilité sera publié annuellement.	▸ Rapport de durabilité annuel (existence : oui/non)
	Sensibilisation, formation et information		
83	Sensibiliser et informer sur les enjeux de durabilité à l'hôpital	Un rapport de durabilité sera publié annuellement. Un évènement de sensibilisation ou d'information sur le thème de la durabilité au moins sera organisé chaque année. Les actions de sensibilisation, d'information et de formation spécifiques figurent dans les plans d'action des différents axes stratégiques.	▸ Nombre d'évènements ▸ Nombre de personnes participantes