

KONGRESS 2024

Starkare tillsammans

Starkare tillsammans
– Forenas mål och
politiska plattformar

STARKARE TILLSAMMANS

Den svenska arbetsmarknaden är unik. Genom den höga organisationsgraden bland så väl arbetsgivare som arbetstagare har ett system skapats där lagstiftningen har kunnat hållas på en lägre omfattning än i många andra länder. Staten litar på att parterna på arbetsmarknaden, genom avtal, löser en stor del av de frågor som behöver regleras. Arbetsmarknadens parter å sin sida litar till att staten inte lägger sig i frågor som bäst regleras mellan parterna. Ibland finns det inte en omedelbar samsyn mellan de tre och förhandling om vilken lösning som behövs är nödvändig.

Att så många som möjligt deltar i systemet och är medlem i ett fackförbund eller en arbetsgivarorganisation och engagerar sig på i vart fall medborgerlig nivå i det demokratiska systemet är viktigt. Om inte tillräckligt många deltar i systemet tappas dess legitimitet. Alla som arbetar i försäkringsbranschen kan bli medlemmar i Forena. Tillsammans kan vi bäst ta till vara det gemensamma intresset både på lokal nivå, nationell nivå och internationellt.

Försäkringsbranschen är global, även om många försäkringsmarknader är lokala. Den funktion som försäkringar utgör i samhället är mycket viktig men ofta svår att förstå, delvis beroende på att försäkring är tekniskt komplicerat. Forena har prioriterat att delta, själv och tillsammans med andra, i de processer som reglerar branschen. Vår övertygelse är tydlig, att de som arbetar i försäkringsbranschen har viktig kunskap som behöver vägas in när regelverken skapas.

Forenas styrka är att en stor del av de som arbetar i branschen är medlemmar i Forena, att förbundet har en hög organisationsgrad ökar vår legitimitet och ökar medlemmarnas möjlighet till inflytande. Alla behöver delta i strävan att bli fler medlemmar, men på olika sätt utifrån olika förutsättningar och utmaningar. Ett fortsatt mål om ett växande förbund och fler förtroendevalda föreslås därför att vara huvudmålet under kommande kongressperiod.

FORENAS KONGRESSMÅL 2025 – 2028

Forena engagerar fler förtroendevalda

Forena är stolt över att vara ett arbetsplatsnära fack. Förtroendevalda närmast medlemmen spelar en viktig roll i det lokala fackliga arbetet där de, tillsammans med arbetsmiljöombud och medlemmar, driver det dagliga fackliga arbetet framåt. Ett av Forenas kärnvärden är *närvarande*. Vi ska finnas där våra medlemmar finns och vi ska vara på plats när och där medlemmen behöver oss. Det är via engagerade förtroendevalda på bolagen som Forena upplevs som närvarande för medlemmen.

För att redan engagerade förtroendevalda ska känna engagemang för uppdraget är rätt förutsättningar avgörande. Det kan handla om rätt form av utbildning, både i

ämne och format, men även att förtroendevalda utbildar sig löpande. På samma sätt som arbetslivet förändras och medarbetare med det, behöver vi som fackförbund ge rätt utbildningsstöd för att förtroendevalda ska känna trygghet och mod i utövandet av uppdraget. Vi behöver även lyssna in vad nästa generations förtroendevalda anser sig behöva för att uppdraget ska upplevas som attraktivt att träda in i och hållbart att vara verksam i över tid

Antalet förtroendevalda på den svenska arbetsmarknaden har minskat drastiskt de senaste 10 åren, vilket på sikt utgör ett hot mot den svenska modellen om utvecklingen fortsätter. 87 % av Forenas medlemmar arbetar idag på en arbetsplats med lokalfacklig klubb. För att Forena ska lyckas att bibehålla och öka täckningsgraden och samtidigt säkra livskraftiga styrelser, krävs en satsning i rekrytering och engagerande av fler förtroendevalda.

Det är tillsammans i förbundet som vi hittar rätt metoder för att både trivas i förtroendeuppdraget men även bjuda in fler medlemmar att engagera sig. Tillsammans behöver vi prova nya tillvägagångssätt, stärka de metoder som ger resultat och utvärdera vad vi väljer att lägga våra resurser på.

Mål 2025 - 2028:

- Forena ökar antalet förtroendevalda och överstiger 840 förtroendevalda i slutet av 2028.

Forena fortsätter att växa i medlemsantal

Forena har sedan länge insett vikten av att arbeta aktivt med medlemsrekrytering, och under kongressperioden 2020–2024 har det arbetet som förtroendevalda och medlemmar utfört lett till att Forena slagit medlemsrekord för 2000-talet. I digitaliseringen av arbetsplatsen har förtroendevalda och medlemmar hittat nya sätt att prata om arbetsliv och fackligt medlemskap med kollegor som ännu inte blivit medlemmar i Forena. Det är en fantastisk prestation vi tar med oss och bygger vidare på kommande kongressperiod.

Vi behöver också fortsätta att satsa på medlemsrekryteringen för att klara av arbetsmarknadens generationsväxling. Genom att fortsätta berätta om Forenas roll på arbetsplatsen, det arbete som sker lokalt och att det är Forenas alla medlemmar som tillsammans skapar förutsättningarna att förhandla kollektivavtal med starka villkor, hjälps vi åt att upplysa kollegor om hur arbetsmarknaden fungerar. Ett starkt medlemsantal är även grunden till att engagera fler förtroendevalda samt bygga och bibehålla en stark lokalfacklig organisation.

Forena behöver även följa försäkringsbranschens utveckling. Branschen växer i antal anställda, och Forena behöver växa med den. Nya arbetsuppgifter och roller tillkommer och Forena behöver följa utvecklingen för att säkra medlemsrekrytering av alla typer av tjänster inom bolagen.

Med en arbetsmarknad och ett arbetsliv som förändras än mer intensivt är partsmodellen fortfarande den lösning där medlemmarna bäst får inflytande på alla nivåer, och där nya behov kan bli till nödvändiga regleringar.

Mål 2025 - 2028:

- Forena är minst 14 000 yrkesverksamma medlemmar i slutet av 2028

FORENAS POLITISKA PLATTFORMAR

Forena sätter såväl konkreta som visionära mål, med olika tidsaspekter. De politiska plattformarna ger en inriktning inom några områden som är av särskilt vikt. Målen kan inte alltid uppnås enbart genom Forenas verksamhet utan involverar långsiktiga arbeten för att påverka också andra intressenter. De önskade tillstånd som de politiska plattformarna anger sträcker sig ofta över flera kongressperioder.

LÄRA FÖR LIVET

Försäkringsbranschen är en bransch i ständig förändring, med utveckling av tjänster och arbetssätt i teknikens framkant.

Kunskapsintensiteten och den snabba utvecklingen genomsyrar inte enbart försäkringsbranschen utan också samhället i stort. Detta gör kompetens till en färskvara och rätten till kontinuerlig utveckling genom hela yrkeslivet till en fråga om anställningstrygghet.

Kompetensutveckling på jobbet

När arbetslivet blir allt längre kan ny kompetens behöva förvärvas flera gånger under ett yrkesliv även när man är kvar på samma arbetsplats. Detta gäller oavsett om en som anställd byter yrkesroll eller är arbetar kvar länge i en och samma roll.

Snabb teknikutveckling och förändrade arbetssätt i nya stödsystem och med utvecklade digitala verktyg och AI innebär att jobb och yrkesroller i branschen förändras och att uppdaterad kompetens och ny kunskap kan behövas i organisationen.

- **Forena anser** att behov av ny kompetens i första hand ska hanteras genom att de anställda kontinuerligt ges möjlighet att utvecklas i takt med branschen och i rätt riktning på företaget.

Anställda i försäkringsbranschen behöver också kompetensutveckling för att uppnå lagstiftade certifieringar och tillgodogöra sig kunskap om nya regelverk. Med nya regelverk kan också arbetssätten förändras vilket i sin tur innebär behov av att lära nytt. Att medarbetarna får den lagstadgade fortbildning som krävs är en självklarhet. Samtidigt behöver arbetsgivaren vara medveten om hur

utbildningsinsatserna påverkar organisationen och den löpande verksamheten och se till att bereda tid och förutsättningar för fortbildningen.

- **Forena anser** att arbetsgivare måste vara uppmärksamma på hur nya regelverk och krav på dokumentation påverkar de anställda, t ex med avseende på arbetsbelastning.

Forena menar att utveckling i jobbet kan innefatta så mycket mer än lagstadgade certifieringar och kunskap om nya arbetsätt. Utveckling i jobbet kan t ex också vara fördjupad kunskap i service, sälj eller ledarskap. Det kan också innebära att under en period arbeta i ett projekt, få mer ansvar eller tillgång till en mentor.

- **Forena anser** att det ska ges utrymme för individuellt anpassad kompetensutveckling i yrket.

Det är viktigt att facket är involverat i ett tidigt skede i företagets långsiktiga mål och kompetensförsörjningsplaner och att detta kommuniceras med de anställda. Först då kan de anställda ges reella möjligheter att hänga med när yrkesroller förändras, vilket i sin tur minskar företagets behov av att ta in externa inhyrda konsulter.

Frekvent löpande och strukturerade samtal är ett viktigt verktyg för medarbetare och chef att nå samsyn och förståelse för såväl kortsiktiga som långsiktiga utvecklingsbehov och individuella önskemål.

- **Forena anser** att utvecklingssamtalens betydelse måste stärkas och formerna utvecklas så att samtalen ger stöd till både medarbetare och chef.
- **Forena anser** också att alla medarbetare ska ha individuella utvecklingsplaner och ges rätt kompetensutveckling i linje med företagets långsiktiga mål och behov.

Kompetensutveckling i arbetslivet

Med en allt rörligare arbetsmarknad och högre pensionsåldrar finns det i dag möjligheter till ett längre yrkesliv, men också att välja att ha fler än en karriär. Det innebär att utbildningsväsendet behöver kunna möta upp behov av kontinuerligt lärande och önskemål om studier mitt i livet.

Utbildning för yrkesverksamma innebär både anställningstrygghet och anställningsbarhet på arbetsmarknaden i stort och en möjlighet att byta yrke. Aktörer som universitet, högskolor och yrkeshögskolor måste få resurser, för att bredda och utveckla kursutbudet så att det också riktar sig till yrkesverksamma.

- **Forena anser** att försäkringsbranschens anställda ska ha samma möjligheter till omställning och en ny inriktning under yrkeslivet, som övriga anställda på svensk arbetsmarknad har genom det så kallade huvudavtalet.
- **Forena anser** att det svenska utbildningssystemet måste möta yrkesverksammas och arbetsmarknadens behov.

FÖRSÄKRINGSBRANSCHEN I FÖRÄNDRING

Försäkringar är en helt oundgänglig del av det moderna samhället, men det pratas inte så mycket om det. Företagen i försäkringsbranschen, och därmed Forenas medlemmar, är viktiga aktörer i det moderna samhället för trygghets- och välfärdslösningar, där kollektivavtalade och konkurrensutsatta lösningar kompletterar de offentliga.

Försäkringsbranschens förtroende och samhällsnytta

I Sverige kommer i stort sett alla människor i kontakt med försäkringsbranschen och dem som arbetar i den. Kontakten sker ofta i samband med kris och oförutsedda händelser eller i samband med långsiktiga investeringar i trygghet. Det är därför av vikt att branschen har högt förtroende hos kunder, men också hos andra intressenter och samhällsaktörer som exempelvis näringsliv och idéburen sektor.

Forena menar att förtroende byggs genom att branschen agerar transparent och schysst. Detta säkerställs genom ändamålsenliga regleringar, lagstiftning och kontroller. Regelverken och tillämpningen av dem ska präglas av hög rättssäkerhet och systemen ska vara förutsägbara.

Dessa regelverk är i dag ofta gemensamma på EU-nivå. För Forena är det av yttersta vikt att arbetsgivarnas och arbetstagarnas möjligheter att utforma regler genom kollektivavtal upprätthålls.

- **Forena anser** att förtroendet stärks av att det finns ändamålsenliga regleringar och kontroller för samhällsnytta och konsumentskydd.

Forena menar också att allmänhetens förtroende förstärks genom ökad kunskap och kännedom om branschens nytta för både individ och samhälle. Här är särskilt unga en viktig målgrupp.

- **Forena anser** att frågor som rör privatekonomi; sparande, försäkringar och långsiktig trygghet är viktiga delar i utbildning på grundskola och gymnasium.

Försäkringsbranschen bidrar till hållbarhet

De svenska försäkrings- och tjänstepensionsföretagen är stora kapitalägare och investerare i såväl den svenska som den globala ekonomin. Därmed har branschen stort ansvar och goda möjligheter göra avtryck för ett mer hållbart samhälle, både som förvaltare av långsiktiga och hållbara sparanden och som finansiell leverantör av sparanden som konsumenterna själva väljer och förfogar över.

För Forena innebär ansvarsfulla investeringar att generera god långsiktig avkastning genom att investera i bolag med hållbara affärsmodeller. Forena tror att bolag med hållbara affärsmodeller, över tid också kommer bra ut vad gäller miljö, socialt ansvar och affärsetik.

Försäkringsbranschen är även en gigantisk upphandlingsaktör. Forena är positiv till det växande intresset och deltagandet i den cirkulära ekonomin från försäkringsbranschens sida.

- **Forena anser** att försäkringsbranschen ska investera hållbart, sprida risk och agera både förebyggande och cirkulärt för att minska risk för skador som inbegriper såväl miljö och som anställda.

Försäkringsbranschen i teknikens framkant

AI och automation kommer att ha en fortsatt stor påverkan på försäkringsbranschen de kommande åren. Framtiden för AI i försäkringsbranschen är lovande, men det finns också utmaningar.

Forena är orolig för anställdas integritet och hanteringen av data till följd av mer övervakning i det dagliga arbetet.

Även om det fortfarande finns en försiktighet till datadriven individuell prissättning hos många försäkringsföretag, behöver hela branschen vara proaktiv och bidra till att hitta lösningar som dämpar eventuella negativa effekter för samhälle och individer. Det finns påtagliga risker att algoritmerna utvärderar individens data på ett felaktigt sätt. Ju mer beteendedata som används för att träna upp AI som förutspår andra potentiella kunders beteenden, desto större risk finns även att individer väljs bort och utförsäkras.

Likväl finns möjligheter. Med AI och avancerad automation kan branschen snabbare och mer effektivt analysera stora mängder data för att erbjuda nya värdeskapande och mer anpassade tjänster.

- **Forena anser** att det behövs mer investeringar i kompetens, riktlinjer inom dataetik och mer transparens och proaktivitet för försäkringens samhällsnytta.

EN BRANSCH ATT MÅ BRA I

Arbetsmiljö är den fråga, näst efter lön, som engagerar Forenas medlemmar allra mest. Kanske inte så konstigt – arbetsmiljö innebär allt från det fysiska kontorets utformning, arbetsverktyg, ledarskap och förutsättningar till balans och återhämtning. Och mycket mer än så.

Det är Forenas övertygelse att det lokala arbetsmiljöarbete blir som allra bäst i nära samverkan mellan parterna och när de anställdas engagemang tillvaratas.

Ett mer flexibelt arbetsliv

Forenas medlemmar har länge önskat mer inflytande över var, när och hur de utför sitt arbete och nu införs alltmer hybrid- och distansarbete i arbetslivet. Därtill tillämpas agila arbetssätt och ett ökat självledarskap vilket av många kan upplevas utvecklande.

Men med den ökade flexibiliteten och nya arbetssätt finns utmaningar. Det är därför viktigt att arbetsgivarna i samverkan med Forena kontinuerligt följer upp arbetsmiljön när förutsättningar i organisationen förändras.

- **Forena anser** att det är viktigt att de lokala parterna samverkar för att riktlinjer och policys tas fram och som tar hänsyn till mer flexibla arbetssätt. Samt att riktlinjer och policys är kommunicerade till alla medarbetare och att de går att omsätta i praktiken.

Fortfarande är ändå många anställda i försäkringsbranschen starkt styrda i sina jobb.

- **Forena anser** att inflytande över när, var och hur arbetet utförs måste öka.

Att kunna arbeta hemifrån och mer flexibelt innebär inte att en ska arbeta jämt. Balans mellan arbete och fritid har kommit att bli allt viktigare. Tvärtom – tid för återhämtning är viktigt och många värdesätter sin lediga tid högt. Det finns undersökningar som visar att anställda i Sverige vill gå ner i arbetstid.

- **Forena anser** att teknikutvecklingen gör oss mer effektiva på jobbet, vilket innebär möjligheter att undersöka frågan om arbetstidsförkortning och därmed ökande flexibla lösningar för möjligheter till återhämtning.

Integritet i arbetslivet

De arbetsverktyg som arbetsgivare tillhandahåller ger arbetsgivarna möjligheter att följa anställdas prestation och övervaka arbetet i realtid. På många arbetsplatser är frågor som rör de anställdas rätt till integritet helt oreglerade och få känner till hur arbetsverktyg och system används för prestationsmätningar och uppföljning. Att arbetsgivare ska kunna följa upp medarbetarnas prestation är rimligt - men Forena menar att de anställda alltid har rätt att veta vad som mäts, hur det mäts och varför.

- **Forena anser** att införandet av nya system och arbetsverktyg ska betraktas som förändringar av betydelse för arbetsmiljön och ska därmed samverkas och riskbedömas.
- **Forena anser** att det ska finnas policys som tydligt regleras de anställdas rätt till integritet och information om hur arbetsverktyg används för uppföljning och kontroll.

Försäkringsbranschen för alla

Forena menar att mångfald berikar arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska arbeta förebyggande mot diskriminering och kränkande särbehandling i organisationen. Viktiga styrdokument ska regelbundet ses över i nära samverkan med arbetsmiljöombuden på företaget. I målen för arbetsmiljön ska det finnas tydliga skrivningar om jämlikhet och mångfald och företagets policier och riktlinjer om t ex rekrytering, löner och andra anställningsvillkor får naturligtvis inte missgynna specifika grupper.

Lagstiftningen ställer dessutom krav på att alla chefer och ledare ska ha kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling, samt ges förutsättningar för att omsätta detta i praktiken.

- **Forena anser** att ledningen bidrar till jämlika och inkluderande arbetsplatser genom att tydligt ta ställning, klargöra och implementera värderingarna i organisationen.
- **Forena anser** att försäkringsbranschen kan gå i bräschen för arbetsplatser där mångfald värdesätts och där alla medarbetare får de förutsättningar som de behöver för att kunna växa och må bra.

En bra organisation för arbetsmiljön

Det är alltid arbetsgivaren som har det yttersta arbetsmiljöansvaret.

Arbetsmiljöarbetet blir som mest framgångsrikt när det bedrivs i en samverkan där parternas gemensamma kompetens tillvaratas och i stor delaktighet med de anställda. Genom samverkan och riskbedömningar får arbetsgivaren kunskap om hur dennes organisering av arbetet påverkar de anställda.

- **Forena anser** att arbetsmiljöombuden ska involveras som de anställdas företrädare i all samverkan med arbetsgivaren i alla frågor som har betydelse för arbetsmiljön.

Ett välfungerande ledarskap med goda arbetsmiljökunskaper lägger grunden för trivsel och friska medarbetare och, som en följd av att medarbetarna mår bra, också effektiva och lönsamma företag. En viktig del i arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön måste därför vara ge de chefer som finns nära medarbetarna bra förutsättningar att bedriva ett gott ledarskap. Rätt befogenheter, utbildning, tid avsatt för ledarskapet och rimligt satta mål är några exempel på viktiga förutsättningar.

- **Forena anser** att chefers arbete för trivsel och minskad ohälsa måste värdesättas och inte stå i konflikt mot andra verksamhetsmål.

Forena har uppmärksammat att Sverige allt oftare blundar för att involvera och diskutera hållbarhet, såväl som andra viktiga frågor. I en strävan efter klimatsmarta och hållbara arbetsplatser vill Forena vara en betydelsefull spelare. Omställningen kräver ett stärkt samarbete mellan arbetsmarknadens parter. De anställdas perspektiv är viktiga att ta hänsyn till och inkludera i omställningsarbetet.

- **Forena anser** att den fackliga organisationen och de anställda ska ha inflytande i och vara delaktiga i hållbarhetsarbetet.

LÖN – INFLYTANDE, TRANSPARENS OCH TYDLIGHET

Ingen annan fråga väcker så mycket engagemang som lön. Det visar Forenas undersökningar bland medlemmar och förtroendevalda.

Lön är ersättning för utfört arbete och en inkomstkälla för att försörja sig och skapa goda levnadsvillkor. Men för många upplevs också lönen avspegla hur man värderas och vilken nytta man gör i företaget.

Forenas lönepolitiska plattform uttrycker förbundets grundläggande åsikter i frågor som rör lön, men också viktiga frågor om att kvalitetssäkra och få inflytande i det som rör former och processer kring lönesättning.

Starka centrala avtal som utgångspunkt

De centrala kollektivavtalen är Forenas främsta lönepolitiska verktyg. I dem finns stöd för det som är grunden i Forenas lönepolitik, nämligen lokal lönebildning och individuell lönesättning. I avtalen säkerställs också bland annat lägsta löner, ersättningar för övertid och obekväm arbetstid samt även stöd för de medlemmar som inte har lokala löneavtal.

De centrala kollektivavtalen ska stödja alla medlemmars löneutveckling oavsett befattning eller var i ett företags organisation man befinner sig, samt säkerställa reallöneutveckling för medlemmarna.

Inflytande, transparens och tydlighet är viktiga ledord för Forena. I löneavtalen innebär ledorden att Forena motverkar ensidiga arbetsgivarbeslut, säkerställer de lokala processerna och eftersträvar att medlemmarnas löner ska bygga på tydliga och förståeliga regler i centrala och lokala kollektivavtal.

- **Forena anser** att de centrala avtalen ska stödja alla medlemmar oberoende av om det finns en lokal facklig organisation eller ej.

- **Forena anser** att löneprocesser lokalt ska bygga på transparens, inflytande och tydlighet.

Lönepolitik och omvärld

De lönenivåer och löneökningar som förbundet står för är långsiktigt ansvarsfulla och i linje med övriga på arbetsmarknaden. Forena konstaterar att det finns ett samspel mellan lönebildningen och den ekonomiska politiken. Det normerande ”märket” på svensk arbetsmarknad borgar för en väl fungerande lönebildning, vilket i sin tur ger bättre förutsättningar för den ekonomiska politiken.

Men det är viktigt att notera att märket inte är en lag, utan ett riktmärke till hur parterna tillsammans bedömer den totala löneökningskostnaden för hela Sverige – inte för enskilda anställda eller enskilda företag. Forena vill tillsammans med våra motparter ta ansvar för tillämpningen av löneökningsutrymmet i vår bransch.

- **Forena anser** att ekonomisk tillväxt ska ge medlemmarna reallöneutveckling.
- **Forena anser** att det behövs en långsiktig sysselsättningstillväxt.
- **Forena anser** att produktivitetsutveckling har en avgörande betydelse för tillväxten och att Forenas medlemmar ska få ta del av de ekonomiska vinsterna som görs.

Lön sätts bäst lokalt

För Forena innebär lokal lönebildning en grundläggande idé om att lönefrågor hanteras bäst nära verksamheten med utgångspunkt utifrån de lokala förutsättningarna både för anställda och arbetsgivare och i nära dialog mellan fack och arbetsgivare.

Forena har en stark övertygelse om att lönefrågor hanteras bäst lokalt. Samtidigt menar Forena att lokal lönebildning ställer mycket höga krav på de lokala parterna samt på en tillitsfull och transparent process och på kompetens och mandat. Forena menar också att lokala lönefrågor inte bara ska diskuteras partsgemensamt en gång om året kopplat till lönerevisionen, utan måste vara en ständigt pågående dialog.

På arbetsplatser där de lokala processerna inte fungerar på det sättet, ersätts den lokala lönebildningen av riktlinjerna i det centrala avtalet.

Forena anser att:

- **Forena anser** att det är de lokala parternas ansvar att arbeta fram och komma överens om hur fack och arbetsgivare på företagsnivå ska arbeta med lön i en ständigt pågående process.
- **Forena anser** att justeringar av lön kan ske hela året.

Medlemmen

Utgångspunkten är att alla anställda bidrar till företagets utveckling och därmed ska ha del av löneökningstrymmet.

Individuell lön förutsätter ett lönesystem som tar hänsyn till arbetets art, svårighetsgrad och krav. Lika grundläggande är att den anställdes kvalifikationer, kompetens och individuella prestation kan påverka lönen. Medarbetare som har överenskommelser eller uppsatta mål med sikte på en positiv löneutveckling ska veta hur dessa överenskommelser/mål uppnås. Alla medlemmar ska förstå varför hen får en viss lön och ges möjlighet att prata lön med sin chef minst en gång per år vid lönedialoger. Förutsättningarna för lön och lönerevision i det lokala och centrala avtalet måste vara tydliga, kommunicerade och objektiva.

Inga löneskillnader ska förekomma till följd av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vid likvärdiga arbeten och arbetsresultat ska anställda betalas likvärdigt. Löneskillnader ska dessutom inte vara subjektiva.

- **Forena anser** att lönekriterier och andra viktiga förutsättningar kring lön ska vara reglerade i avtal, vara väl kända och lätta att förstå.
- **Forena anser** att all diskriminerande lönesättning ska undanröjas.
- **Forena anser** att alla medlemmar normalt sett ska ha en löneutveckling.
- **Forena anser** att om en medlem inte får löneutveckling ska hen ha rätt till hjälp.