

## BESLUTANDE ORGAN

### AVDELNINGSSTYRELSE

Styrelsen består av nio ledamöter och fyra ersättare. Därutöver är avdelningens ombudsmän adjungerade till styrelsens möten. Styrelsen har i regel möte en gång i månaden, utom i juli. Anställda administratörer deltar i rullande schema.

<b><u>Område:</u></b>	<b><u>Antal/aktiviteter:</u></b>	<b><u>Kostnad:</u></b>
Styrelsemöten	11 möten	348 107 kr
Närvaro ordförande	Utifrån behov	175 291 kr
Planering & Utveckling	2 dagar	70 642 kr
Arbetsplatsbesök	3	10 109 kr
Milersättningar	1 200 mil	50 502 kr
Övriga kostnader	Föreläsare, gåvor, mm	7 500 kr

### ARBETSUTSKOTT

Arbetsutskottet består av ordförande, kassör och två ytterligare ledamöter som styrelsen konstituerar. Utöver dessa kan arbetsutskottet adjungera in både förtroendevalda, ombudsmän och personal till särskilda frågor. Antal ordinarie ledamöter i arbetsutskottet får i antal aldrig överstiga en minoritet av antalet ledamöter i avdelningsstyrelsen.

<b><u>Område:</u></b>	<b><u>Antal/aktiviteter:</u></b>	<b><u>Kostnad:</u></b>
Möten	11 möten	59 304 kr
Milersättningar	150 mil	6 313 kr

# IF Metall Bohuslän-Dal – Verksamhetsplan 2025

## VALBEREDNING

Valberedningen består av fem ordinarie ledamöter, varav en ordförande, samt fyra ersättare.

<b><u>Område:</u></b>	<b><u>Antal/aktiviteter:</u></b>	<b><u>Kostnad:</u></b>
Möten	5 möten	61 303 kr
Milersättningar	100 mil	4 208 kr

## REVISORER

Revisionen består av tre förtroendevalda revisorer, tre ersättare samt en auktoriserad revisor från PWC.

<b><u>Område:</u></b>	<b><u>Antal/aktiviteter:</u></b>	<b><u>Kostnad:</u></b>
Möten	5 möten	55 621 kr
Revision på klubbar	2	5 502 kr
Milersättningar	200 mil	8 417 kr
Auktoriserad revisor	Revisionsarvode	60 000 kr

## REPRESENTANTSKAP

Representantskapet är avdelningens högst beslutande organ. Här har alla arbetsplatser med klubb eller avdelningsombud rätt att utse minst en ledamot. I representantskapet ingår även avdelningsstyrelsen. Revisorer och valberedare kallas att delta på mötena.

Representantskapet beslutar bland annat om godkännande av verksamhetsberättelse och bokslut, budget, verksamhetsplan och medlemsavgift utöver förbundsavgiften, fastställer reglementen och policyer. Valordningen fastställs av representantskapet.

<b><u>Område:</u></b>	<b><u>Antal/aktiviteter:</u></b>	<b><u>Kostnad:</u></b>
Möten inkl. lokal	3	228 420 kr
Milersättningar	1 000 mil	42 085 kr

## KOPPLAT TILL NYCKELTALEN

### **Rättvis representation:**

Andel förtroendevalda kvinnor. **Mål 2025:** 30 procent, nuläge 16 procent (andel kvinnliga medlemmar vilket är 15,2 procent.)  
Förtroendevalda i rådgivande och beslutande organ. **Mål 2025:** 30 procent, nuläge 20,15 procent.

### **Arbetsplatsbesök:**

Andel besökta arbetsplatser inom IF Metalls verksamhetsområde med medlemmar. **Mål 2025:** 80 procent av berörda arbetsplatser, föregående år 72 procent.

### **Faktisk organisationsgrad:**

Faktisk organisationsgrad **Mål 2025:** 85 procent av de anställda på våra arbetsplatser med avtal skall vara medlemmar. Nuläge 76,83 procent.

### **Avtalsteckning:**

Andel företag med medlemmar och kollektivavtal. **Mål 2025:** 85 procent skall ha kollektivavtal. Nuläge 80,34 procent.

### **Fackliga studier:**

Antal medlemmar som deltar i studieverksamheten under de senaste 12 månaderna. **Mål 2025:** 11 procent av medlemmarna skall delta i studieverksamheten. Nuläge 11,5 procent.

Andel med erforderlig utbildning. **Mål 2025:** 50 procent. Nuläge 59,22 procent

# IF Metall Bohuslän-Dal – Verksamhetsplan 2025

---

## **Jämställdhetsanalys:**

Styrelsen har i dagsläget en rättvis representation ur jämställdhetsperspektiv. Tre (3) av nio (9) ordinarie ledamöter är kvinnor. Detta gör att Avdelningsstyrelsen når IF Metalls mål om jämställdhet som enligt Handlingslinjerna säger 30 % kvinnor i beslutande organ.

Till avdelningsstyrelsen så väljs det årligen fyra (4) ersättare som träder in vid ledamots förhinder och av dessa så är 2024 två (2) kvinnor. Här finns också en medvetenhet hos avdelningens valberedning att i sitt förslag till vilken ordning ersättarna träder in föreslå en kvinna till förste ersättare.

Avdelningen har av tre (3) ordinarie revisorer och tre (3) ersättare till dessa. Av de ordinarie revisorerna så är två (2) män och en (1) är kvinna. Revisorernas ersättare består av två (2) kvinnor och en (1) man.

I avdelningens valberedning finns en (1) kvinnliga ledamot av fem (5). Samtliga tre (2) ersättare är män.

De beslutande organens mötestider skall anpassas så att de inte försvårar deltagandet för småbarnsföräldrar.

Kvinnor och män ska ha samma inflytande i det fackliga arbetet – på arbetsplatsen, i avdelningen och i förbundet.

En förutsättning för att parterna i de lokala förhandlingarna ska kunna leva upp till målet om jämställda löner är att det finns en insikt om lönerelationerna på företaget, så att osakliga löneskillnader kan motverkas, vilket ställer krav på att lönekartläggning/analys verkligen genomförs på företagen.

Värderingen av arbetsuppgifter och befattningar måste omprövas med jämna mellanrum. Det kan handla om att arbetsorganisation och befattningar på företaget förändras. Det kan också handla om att se över värderingen av manliga respektive kvinnliga arbetsuppgifter.

Traditionellt sett värderar vi ofta det män gör som mer värt än det kvinnor gör.

Lönesystem är ett viktigt verktyg för den lokala löneutvecklingen, samtidigt som de motverkar osakliga löneskillnader. Därtill bidrar ett genomtänkt lönesystem till utveckling av de anställdas kompetens – och företagets konkurrenskraft.

Statistiken visar att de s.k. pappamånaderna påverkar mäns uttag av föräldraledighet. Ett jämställt uttag av föräldraledighet har betydelse för jämställdheten på arbetsplatsen. Ju fler män som tar ut föräldraledighet, desto mindre risk att kvinnor stämplas som ”mindre pålitlig” arbetskraft. Det påverkar sannolikt kvinnors utvecklingsmöjligheter på företaget – och därmed deras möjlighet till utveckling i lön.

För ett mer jämnt uttag av föräldraledigheten krävs också attitydförändringar. Här är det viktigt med information om exempelvis hur pappans relation med barnet stärks i samband med föräldraledighet. Det är också viktigt att öka kunskapen om skyddet i lag för lön och andra villkor under föräldraledigheten, liksom att ”kostnaden” för att mannen, som normalt har högre lön, tar ut föräldraledighet inte alltid är så stor.

## IF Metall Bohuslän-Dal – Verksamhetsplan 2025

---

Idag finns en policy och Handlingslinjer beslutade av kongressen för kvinnors representation i de beslutande församlingarna inom IF Metall. Det är dock viktigt att bryta de könsmonster som finns på alla fackliga uppdrag, Exempelvis är skyddsombud och bolagsstyrelseledamöter främst män, medan studieorganisatör och jämställdhetsombud i större utsträckning är kvinnor. Vi ska verka för att avdelning och klubbar lever upp till förbundets jämställdhetspolicy ifråga om fackliga jämställdhetsplaner på avdelning/klubb.

Gällande ombud och ersättare till avdelningens representantskap så kan avdelningsstyrelsen konstatera att kvinnor är kraftigt underrepresenterade med cirka 17 % valda ombud.

Avdelningsstyrelsen avser besöka samtliga klubbstyrelser under kongressperioden 2025-2028 och på dessa besök särskilt lyfta vikten av kvinnlig representation i avdelningens högst beslutande organ.

## STUDIEVERKSAMHET

Studieverksamheten skall i huvudsak planeras och genomföras av avdelningens studiekommitté i samverkan med ansvarig ombudsman. Kommittén gör en mötesplan för hela året och mötena skall protokollföras. Målet är att studiekommittén består av minst sju förtroendevalda ledamöter utöver ansvarig ombudsman och administratör.

Utbildningarna genomförs med avdelningens utsedda handledare samt vid behov av handledare från andra IF Metallavdelningar, förbundskontoret eller övriga samarbetsorganisationer. Avdelningsstyrelsen och övriga kommittéer kan beställa olika utbildningar/konferenser från studiekommittén.

**Mål 2025:** - Inga inställda utbildningar 2025. – I snitt cirka 15 deltagare per utbildning, - Göra en informativ studiefolder, - Fortsätta utveckla studiesamarbetet i Västsverige med IF Metallavdelningarna samt andra samarbetsorganisationer. Även kommande år läggs studieplaneringen upp för 15 månader framåt, alltså till mars 2025, för att få bättre rekrytering till årets första kvartals studieverksamhet.

<u>Område:</u>	<u>Antal/aktiviteter:</u>	<u>Kostnad:</u>
Möten	5 möten	45 323 kr
Planering & Utveckling	2 dagar	42 615 kr
Arbetsplatsbesök	36 stycken	53 307 kr
Milersättningar	150 mil	6 313 kr
Medlemsutbildning	11 stycken	556 950 kr
Uppdragsutbildning	48 stycken	3 963 341 kr
Konferenser	7 stycken	525 140 kr
Övriga kostnader	Kursprogram, Kläder, mm	129 100 kr

KOPPLAT TILL NYCKELTALEN

### Fackliga studier:

Antal medlemmar som deltar i studieverksamheten under de senaste 12 månaderna. **Mål 2025:** 11 procent av medlemmarna skall delta i studieverksamheten. Nuläge 11,5 procent.

Andel med erforderlig utbildning **Mål 2025:** 50 procent. Nuläge 59,22 procent

### Faktisk organisationsgrad:

Faktisk organisationsgrad. **Mål 2025:** 85 procent av de anställda på våra arbetsplatser med avtal skall vara medlemmar. Nuläge 76,83 procent.

## **Skyddsombud på arbetsplatsen:**

Andel arbetsplatser med minst fem medlemmar som har skyddsombud. **Mål 2025:** 70 procent, nuläge 50,35 procent.

## **Rättvis representation:**

Andel förtroendevalda kvinnor. **Mål 2025:** 30 procent, nuläge 16 procent (andel kvinnliga medlemmar vilket är 15,2 procent.)  
Förtroendevalda i rådgivande och beslutande organ. **Mål 2025:** 30 procent, nuläge 20,15 procent.

## **Arbetsplatsbesök:**

Andel besökta arbetsplatser med medlemmar och kollektivavtal. **Mål 2025:** 80 procent. Andel besökta arbetsplatser föregående år 72 procent.

## **Jämställdhetsanalys:**

För att få fler kvinnor på fackliga förtroendeuppdrag skall fler kvinnor rekryteras till våra medlemsutbildningar. Alla ledamöter i klubbstyrelserna bör erbjudas och genomgå jämställdhetsutbildning.

Skyddsombud är även en lämplig rekryteringsgrupp för jämställdhetsutbildning.

Det skall vara möjligt att som småbarnsförälder delta i avdelningens utbildningsverksamhet.

Kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i samma omfattning.

Studiekommittén består för närvarande av åtta (7) ledamöter, varav fyra (4) kvinnor.

## UNGDOMSVERKSAMHET

Ungdomsverksamheten skall i huvudsak planeras och genomföras av avdelningens Ungdomskommitté. Kommittén gör en mötesplan för hela året och mötena skall protokollföras. Målet är att Ungdomskommittén består av minst sju förtroendevalda ledamöter.

Verksamheten består av skolinformation på gymnasiernas yrkesprogram inom avdelningens kommuner samt riktade insatser till yngre (under 35 år) medlemmar med avsikt att öka det fackliga engagemanget, andel förtroendevalda och en ökad jämställdhet.

Riktade insatser kan vara utbildningar, konferenser, evenemang, besök och uppsökerier.

<u>Område:</u>	<u>Antal/aktiviteter:</u>	<u>Kostnad:</u>
Möten	3 möten	31 268 kr
Planering & Utveckling	1 dag	12 523 kr
Skolinformation	12 stycken	0 kr
Uppsökeri undomsansv. Klubb	12 stycken	64 340 kr
Milersättningar	100 mil	4 208 kr
Övriga kostnader	Prisutdelning, kläder, give aways, mm	8 000 kr

### KOPPLAT TILL NYCKELTALEN

#### Fackliga studier:

Antal medlemmar som deltar i studieverksamheten under de senaste 12 månaderna. **Mål 2025:** 11 procent av medlemmarna skall delta i studieverksamheten. Nuläge 11,5 procent.

Andel med erforderlig utbildning. **Mål 2025:** 50 procent. Nuläge 59,22 procent

#### Faktisk organisationsgrad:

Faktisk organisationsgrad. **Mål 2025:** 85 procent av de anställda på våra arbetsplatser med avtal skall vara medlemmar. Nuläge 76,83 procent.

#### Rättvis representation:

Andel förtroendevalda kvinnor. **Mål 2025:** 30 procent, nuläge 16 procent (andel kvinnliga medlemmar vilket är 15,2 procent.)

Förtroendevalda i rådgivande och beslutande organ. **Mål 2025:** 30 procent, nuläge 20,15 procent.



## IF Metall Bohuslän-Dal – Verksamhetsplan 2025

---

### Arbetsplatsbesök:

Andel besökta arbetsplatser med medlemmar och kollektivavtal. **Mål 2025:** 80 procent. Andel besökta arbetsplatser föregående år 72 procent.

### Jämställdhetsanalys:

För att få fler kvinnor på fackliga förtroendeuppdrag skall fler kvinnor rekryteras till våra medlemsutbildningar samt särskilt fokus läggas på unga kvinnliga medlemmar. En högre andel kvinnliga förtroendevalda gör att det underlättar den fackliga återväxten ur ett jämställdhetsperspektiv.

Ett högre deltagande av unga förtroendevalda, både män och kvinnor, på jämställdhetsutbildningar ökar på organisationens medvetenhet om vikten av rättvis representation

Det skall vara möjligt att som småbarnsförälder delta i avdelningens utbildningsverksamhet.

Kvinnor och män ska få utbildning och utveckling i arbetet i samma omfattning.

Ungdomskommittén består för närvarande av sju (6) ledamöter, varav två (2) kvinnor.

## ARBETSMILJÖVERKSAMHET

Arbetsmiljöverksamheten och den fackliga uppsökeriverksamheten skall i huvudsak bedrivas av miljökommitténs ledamöter i samverkan med ansvarig ombudsman. Kommittén gör en mötesplan för hela året och mötena skall protokollföras. Samtliga förtroendevalda ledamöter kommer att verka som RSO och/eller fackliga uppsökare. Alla företag med kollektivavtal och medlemmar skall ha minst ett besök per kategori om året. Dessa planeras och genomförs huvudsakligen av ett RSO och en uppsökare. Miljökommittén planerar och genomför samordnade aktiviteter så som konferenser och träffar med målet att höja fokus på medlemmarnas säkerhet och arbetsmiljö. Utbildning inom området beställs av avdelningens studiekommitté.

<b><u>Område:</u></b>	<b><u>Antal/aktiviteter:</u></b>	<b><u>Kostnad:</u></b>
Möten	3	64 668 kr
Planering & Utveckling	1 dag	24 526 kr
Milersättning vid möten	200 mil	8 417 kr
RSO-besök	250 arbetsplatser	294 338 kr
Uppsökerier	120 arbetsplatser	187 341 kr
Besöksarvode RSO	250	24 313 kr
Besöksarvode uppsökare	120	11 670 kr
Milersättning vid RSO-besök	2 000 mil	84 169 kr
Milersättning uppsökeri	1 000 mil	42 085 kr
Administration	5 dagar	17 663 kr
Övriga kostnader	Prenumerationer, kläder, Ipad, mm	10 480 kr

KOPPLAT TILL NYCKELTALEN

### **Faktisk organisationsgrad:**

Faktisk organisationsgrad. **Mål 2025:** 85 procent av de anställda på våra arbetsplatser med avtal skall vara medlemmar. Nuläge 76,83 procent.

### **Skyddsombud på arbetsplatsen:**

Andel arbetsplatser med minst fem medlemmar som har skyddsombud. **Mål 2025:** 70 procent, nuläge 50,35 procent.

### **Rättvis representation:**

## IF Metall Bohuslän-Dal – Verksamhetsplan 2025

---

Andel förtroendevalda kvinnor. **Mål 2025:** 30 procent, nuläge 16 procent (andel kvinnliga medlemmar vilket är 15,2 procent.)  
Förtroendevalda i rådgivande och beslutande organ. **Mål 2025:** 30 procent, nuläge 20,15 procent.

### Arbetsplatsbesök:

Andel besökta arbetsplatser med medlemmar och kollektivavtal. **Mål 2025:** 80 procent. Andel besökta arbetsplatser föregående år 72 procent.

### Jämställdhetsanalys:

Det är fortfarande få kvinnliga SO. Endast åtta (6) av 60 skyddsombud på arbetsplatser utan klubb är kvinnor. Andelen kvinnor bland skyddsombuden ska minst motsvara andelen kvinnliga medlemmar inom varje arbetsplats. Insatser krävs för att värva fler kvinnor till framförallt SO-uppdrag. Antalet kvinnor som innehar uppdraget Regionalt Skyddsombud (RSO) är för närvarande noll (0) av sex (3) totalt. Målet under 2025 är att rekrytera ytterligare Regionala Skyddsombud där första fokus är kvinnor.

Skyddsombud är en lämplig rekryteringsgrupp för jämställdhetsutbildningen. Särskilt uppmärksammas att kvinnor ofta drabbas av förslitningsskador på grund av sina arbetsuppgifter.

Kvinnor och män ska kunna arbeta ett helt arbetsliv utan att ta skada vare sig till kropp eller själ.

Ett viktigt verktyg för ett jämställt arbetsmiljöarbete är lokala arbetsmiljöavtal, som har fokus på kvinnors arbetsmiljö och arbetsmiljöproblem, liksom på behovet av ett fungerande rehabiliteringsarbete på arbetsplatsen.

Skyddsronder bör i möjligaste mån vara tvåkönade.

## FACKLIG-POLITISK VERKSAMHET

Den facklig/politiska verksamheten ska i huvudsak bedrivas av den utsedda kommitténs ledamöter i samverkan med ansvarig ombudsman. Kommittén gör en mötesplan för hela året och mötena ska protokollföras. Samarbetet med våra tolv arbetarkommuner kommer att fortsätta utvecklas. Dessutom kommer kommitténs arbete att inriktas ännu mer på det arbetsmarknadspolitiska området, Teknik- och motorbranschcollege, internationellt arbete, främlingsfientlighet samt engagera sig i direkta projekt för att stödja arbetslösa medlemmar i jobbsökande.

Facklig-politiska kommittén ansvarar för utbildning av agitatorer till Verktygslådan samt genomförandet av densamma.

<b><u>Område:</u></b>	<b><u>Antal/aktiviteter:</u></b>	<b><u>Kostnad:</u></b>
Möten	5	31 561 kr
Planering & Utveckling	1 dag	16 860 kr
1:a maj firande	1 tillfälle	5 634 kr
Milersättning	150 mil	6 313 kr
Övriga kostnader	Klubbesök, m.m	16 610 kr

KOPPLAT TILL NYCKELTALEN

### **Fackliga studier:**

Antal medlemmar som deltar i studieverksamheten under de senaste 12 månaderna. **Mål 2025:** 11 procent av medlemmarna skall delta i studieverksamheten. Nuläge 11,5 procent.

Andel med erforderlig utbildning. **Mål 2025:** 50 procent. Nuläge 59,22 procent

### **Faktisk organisationsgrad:**

Faktisk organisationsgrad. **Mål 2025:** 85 procent av de anställda på våra arbetsplatser med avtal skall vara medlemmar. Nuläge 76,83 procent.

### **Jämställdhetsanalys:**

Vid nyrekrytering till kommittén skall eftersträvas att hitta intresserade kvinnor. Kommittén skall i samarbete med S-föreningen se till att kvinnor nomineras till politiska uppdrag i större utsträckning.

Facklig-politiska kommittén består för närvarande av sju (6) ledamöter, varav en (0) är kvinna.

## FÖRSÄKRINGSVERKSAMHET

Försäkringsverksamheten skall i huvudsak bedrivas av den utsedda kommitténs ledamöter i samverkan med ansvarig ombudsman. Kommittén gör en mötesplan för hela året och mötena skall protokollföras. Arbetsplatsbesöken med försäkringsinformation kan göras enskilt eller i par.

<b><u>Område:</u></b>	<b><u>Antal/aktiviteter:</u></b>	<b><u>Kostnad:</u></b>
Möten	4	41 456 kr
Milersättning vid möten	150 mil	6 313 kr
Försäkringsinformation	50 besök	64 610 kr
Besöksarvode	10 stycken	9 725 kr
Milersättning vid besök	250 mil	10 521 kr
Planering & Utveckling	1 dag	12 584 kr
Särskilda övriga kostnader	Cromebooks tillbehör	14 000 kr

KOPPLAT TILL NYCKELTALEN

### **Faktisk organisationsgrad:**

Faktisk organisationsgrad. **Mål 2025:** 85 procent av de anställda på våra arbetsplatser med avtal skall vara medlemmar. Nuläge 76,83 procent.

### **Fackliga studier:**

Antal medlemmar som deltar i studieverksamheten under de senaste 12 månaderna. **Mål 2025:** 11 procent av medlemmarna skall delta i studieverksamheten. Nuläge 11,5 procent.

Andel med erforderlig utbildning. **Mål 2025:** 50 procent. Nuläge 59,22 procent

### **Rättvis representation:**

Andel förtroendevalda kvinnor. **Mål 2025:** 30 procent, nuläge 16 procent (andel kvinnliga medlemmar vilket är 15,2 procent.)

Förtroendevalda i rådgivande och beslutande organ. **Mål 2025:** 30 procent, nuläge 20,15 procent.

### **Arbetsplatsbesök:**

Andel besökta arbetsplatser med medlemmar och kollektivavtal. **Mål 2025:** 80 procent. Andel besökta arbetsplatser föregående år 72 procent.

### **Jämställdhetsanalys:**

Vid Försäkringsinformation skall särskilt uppmärksammas att kvinnor ofta drabbas av förslitningsskador på grund av sitt arbete.

Försäkringskommittén består för närvarande av sju (7) ledamöter, varav tre (3) är kvinnor.

## REDAKTIONSKOMMITTÉN

(Vilande för tillfället)

Redaktionskommittén arbetar med avdelningens hela informationsverksamhet. Det omfattar hemsidan, en avdelningstidning samt övrigt informationsmaterial som det kan uppstå behov av att producera. Kommittén består av fyra (4) personer. Två (2) förtroendevalda, en (1) ombudsman samt en (1) administratör.

<u>Område:</u>	<u>Antal/aktiviteter:</u>	<u>Kostnad:</u>
Möten	1	0 kr
Planering & Utveckling	1 dag	0 kr
Arbetsplatsbesök	1	0 kr
Milersättning	50 mil	0 kr
Avdelningstidning	Inget nummer 2025	0 kr
Övriga kostnader		0 kr

### KOPPLAT TILL NYCKELTALEN

#### Faktisk organisationsgrad:

*Faktisk organisationsgrad Mål 2025: 85 procent av de anställda på våra arbetsplatser med avtal skall vara medlemmar. Nuläge 76,83 procent.*

#### Rättvis representation:

*Andel förtroendevalda kvinnor. Mål 2025: 30 procent, nuläge 16 procent (andel kvinnliga medlemmar vilket är 15,2 procent.)*

*Förtroendevalda i rådgivande och beslutande organ. Mål 2025: 30 procent, nuläge 20,15 procent.*

#### Fackliga studier:

*Antal medlemmar som deltar i studieverksamheten under de senaste 12 månaderna. Mål 2025: 11 procent av medlemmarna skall delta i studieverksamheten. Nuläge 11,5 procent.*

*Andel med erforderlig utbildning (Organisationslyftet). Mål 2025: 50 procent. Nuläge 59,22 procent*

#### Jämställdhetsanalys:

*I avdelningens informationsverksamhet skall särskild vikt läggas vid att uppmärksamma kvinnliga förtroendevalda som kan vara förebilder. Vi vill ändra på omvärldens bild, att IF Metall är ett förbund med nästan bara män.*

*Redaktionskommittén består för närvarande av fyra (4) ledamöter, varav två (2) är kvinnor.*

## PENSIONÄRSVERKSAMHET

Verksamheten består i huvudsak av en pensionärsförening med en utsedd styrelse. Avdelningen har för närvarande cirka 1160 pensionärsmedlemmar.

<b><u>Område:</u></b>	<b><u>Antal/aktiviteter:</u></b>	<b><u>Kostnad:</u></b>
Möten	5	1 750 kr
Mötesarvoden		4 815 kr
Milersättning	150 mil	6 313 kr
Bussresor		110 000 kr
Julbord & årsmöte	1	45 000 kr

---

## VERKSAMHET FÖR ARBETSLÖSA

Förutom att serva våra medlemmar med handläggning av a-kassan genomförs verksamhet enligt nedan:

- Erbjudande till arbetslösa medlemmar att delta i alla våra medlemsutbildningar, varav en speciellt riktad till gruppen.
- Kallelse till valda arbetslösa representanter till representantskapets möten.
- Inbjudan till försäkringskonferens.