

Slutrappporter

Verksamhetsrapport

Land – *Etiopien*

Projektnummer – 111202

Projektnamn – *Organisations utveckling*

Medlemsförbund – DHR De Handikappades Riksförbund

Samarbetsorganisation – ENAPH Ethiopian National Association of the Physically Disabled

Startår – 1994

Slutår – 2006

Namn och funktion på uppgiftslämnare

Berit Jargården Södermanlands läns DHR-distrikt,
Barbro Gregorson DHR's förbundskansli. I engelska versionen ingår dessutom ENAPH's och Kvinnovingens ledning. Kontaktperson kanslichef Aba-guya Ayele.

Telefon

Berit Jargården 0222-13 202, Barbro Gregorson 08- 685 80 00,
Aba-guya Ayele 251-111-55 28 91

e-postadress

jargarden@telia.com, barbro.gregorson@dhr.se,
enaph-2006@ethionet.et

Sammanfattande beskrivning

Projektet med ENAPH startades av DHR: medlemmen Bodil Öberg i SHIA: s regi år 1994.

Etiopiens rörelsehindrade hade ingen del i det fungerande samhället och de behövde hjälp genom en organisation som förde deras talan.

Man räknade då med att det fanns mer än tre miljoner personer med rörelsehinder som stod utanför samhället. 80 % av dem bodde långt ute på landsbygden, utbildningsnivån var låg och analfabetismen var utbredd.

Inriktning

- Målet var att öppna regionala kontor i hela landet och göra ENAPH till en rikstäckande organisation.
- Starta hem- och kommunbaserad rehabilitering CBR för alla med behov.
- Stärka medlemmarnas kunskap om sina mänskliga rättigheter.
- Arbeta mot diskriminering av personer med rörelsehinder.
- Arbeta för att alla får tillgång till sjukvård, social service, utbildning och ortopediska hjälpmedel.

Bakgrund och anledning till projektet

- Dåvarande regering tog ingen hänsyn till personer med rörelsehinder. De var icke-existerande.
- En person med någon kroppslig defekt ansågs sakna människovärde. Detta gällde döva, blinda, leprasjuka, rörelsehindrade, mentalt funktionshindrade m.fl. personer.
- Kvinnor hade och har lägre ställning i samhället då det är starkt patriarkaliskt och rörelsehindrade kvinnor står längst ner på skalan. De trakasseras även av rörelsehindrade män. Kvinnorna hålls ofta som isolerad arbetskraft ute i byarna då familjerna skäms över dem.
- Regeringen har ratificerat FN:s deklaration om "Mänskliga rättigheter" år 1993, men i praktiken har inget förändrats. Samverkan med handikapprörelsen saknas.
- Sammanfattningsvis var problemen den omfattande diskrimineringen av personer med funktionshinder inom 3 områden:
 - a) Politiska nivån genom avsaknad av lagar
 - b) Ekonomiska nivån genom svårigheter att få arbete, inget ekonomiskt stöd och avsaknad av inkomst
 - c) Sociala, kulturella och religiösa nivån genom utstötning ur samhället

Förändringar av inriktningen under projektets gång.

- Efter endast kort tid beslöt ENAPH att ej satsa på kommunbaserad rehabilitering CBR. ENAPH ville få bort det medicinska synsättet på funktionshinder eftersom detta synsätt förstärkte negativa attityder och funktionshindrade personers beroendeställning. I stället beslöt man satsa på att stärka medlemmarnas kunskap om Mänskliga rättigheter och om samhället samt stärka medlemmarnas självkänsla och förmåga att "slåss" för sina rättigheter.
- Under 1990-talet gick Etiopien från ett kommunistiskt till ett demokratiskt styre. Det har lett till en decentralisering och ökat självstyre i landets olika regioner. Detta har delvis ändrat förutsättningarna för att arbeta för kommunbaserad rehabilitering CBR.
- Sedan 1994 har utbildning inom ENAPH om HIV/AIDS tillkommit. Det är ett större problem för rörelsehindrade kvinnor än andra människor

eftersom det är en utbredd myt att man kan bli frisk från HIV/AIDS om man har sex med en rörelsehindrad kvinna eller ett barn.

- Arbetet inom ENAPH med könsrelaterade jämlikhetsfrågor har förändrat inriktning. ENAPH satsar nu mer på kvinnorna, särskilt genom "Kvinnovingen".
- Ledarskaps- organisations- och demokratiutbildningar har fått stort utrymme. I takt med att medlemmarna blivit starkare ställs krav på vidgade och mer demokratiska beslutsprocesser. Konkreta förslag framfördes i samband med en genomlysning av hela projektet genom Pact Ethiopia år 2003

Målgrupp

Redan i första projektansökan riktar man sig till alla vuxna med rörelsehinder. När ENAPH fick en egen lokal 2003 blev det en naturlig samlingsplats och rörelsehindrade personer i alla åldrar sökte sig dit.

Alla är välkomna och nu har man även en ungdomssektion. Man räknar inte barn under 16 år som fullvärdiga medlemmar och de inte har rösträtt eller kan bli valbara inom ENAPH förrän de fyllt 16 år.

Ungdomssektionen har många verksamheter:

- Taekwondo för både flickor och pojkar
- Idrottsträning och tävlingar
- Diskussionsklubb
- Flickor som tävlar i skönhetstävlingar. Syftet är att få bort fördomar och visa att även flickor med rörelsehinder är attraktiva.

Äldre personer med rörelsehinder har ofta svårt att komma på möten beroende på avsaknad av transport och hjälpmedel. De får därmed begränsade möjligheter till information om sina rättigheter. Många äldre har varit hårt drabbade av negativa attityder under större delen av sitt liv.

I ENAPH:s förbundsstyrelse är kvinnorna sedan 2005 i majoritet (9 av 15 ledamöter). Kvinnorna är även starkt representerade i alla regioners ENAPH-styrelser och det finns nu Kvinnovingar i de flesta av landets 11 regioner (motsvarande våra län, men med större självstyre). Genom dessa har man lyckats nå många kvinnor och satsat på utbildning och information bland annat om hur samhället fungerar och om HIV/AIDS.

Projektmål

De mål som presenterades år 1994 när projektet startades var följande:

- ENAPH ska bli en stark organisation och representera alla personer med rörelsehinder
 - Värna om rörelsehindrades rätt till socialt liv, egen försörjning och mänskliga rättigheter.

- Arbeta mot all slags diskriminering
- Försöka öka levnadsstandarden för medlemmarna i samarbete med regeringen, olika NGO:s och privata personer.
- Stärka medlemmarna genom utbildning så de får reda på sina möjligheter och rättigheter.
- Sprida information i samhället om tillgänglighet, människosyn och Mänskliga rättigheter för alla.
- Göra samhället uppmärksammat på vad som kan göras för att minska olyckor som leder till rörelsehinder.
- Arbeta för att hjälpmedel ska finnas till alla som har behov därav.
- Arbeta för att personer med rörelsehinder får möjlighet att studera, gå i yrkesskola och få arbete.

Dessa projektmål kvarstår liksom att överhuvudtaget förbättra förhållanden inom de tidigare nämnda politiska, ekonomiska och sociala/kulturella områdena.

Delmål

År 1994

- Öppna regionkontor i alla landets regioner.
- Systematiskt arbeta för ökad delaktighet i samhället och ekonomiskt oberoende för medlemmar boende i städer och på landsbygden.
- Införa kommunbaserad rehabilitering CBR.

År 1997 - 1998

- Möjliggöra för ENAPH att anställa personal till huvudkontoret.
- Köpa kontorsutrustning.

År 1999

- Möjliggöra för ENAPH att anställa personal till huvudkontoret.
 - Köpa kontorsutrustning.
- Dokumentationen från dessa år är bristfällig och saknas ibland helt, men så vitt vi kunnat se kvarstår önskemålen från 1997 även 1999.

År 2002

- Utgivning av förbundstidning två gånger per år.
- Publicering av ett nyhetsbrev fyra gånger per år.
- Årligt walk-program "tillgänglighetsmarsch" för att uppmärksamma samhället på problemen samt göra ENAPH vidare känt.
- Seminarium om funktionsnedsättningar för politiker.
- Påverkansarbete med mål att varje grundskoleklass ska ta emot fem barn med funktionsnedsättningar utan att ta ut skolavgifter. I yrkesskola ska varje klass bereda tre elever med funktionsnedsättning gratis studieplats.
- Bygga upp verksamhet i 7 av landets 11 regioner.

År 2003

- Förbättra den administrativa effektiviteten inom ENAPH. Främst på huvudkontoret.
- Etablera ett väl fungerande ekonomiskt system inom ENAPH.
- Bygga upp ett väl fungerande kvinnoförbund/Kvinnovinge
- Tillgång till fakta om inkomstgenererande projekt.

År 2004

- Genomföra 4 dagars förbundsmöte med deltagare från alla regioner och demokratiskt nyval av styrelsen.
- Ta emot en container rullstolar från Wheelchair foundation och distribuera dem ut i landet till behövande. (Ingår ej i SHIA-projektet).
- Två dagars utbildning för styrelsemedlemmar gällande ENAPH:s policy, regler och förhållningssätt.
- 3 dagars seminarium för 300 av organisationens medlemmar från regionerna i ledarskapsutbildning och organisationsutveckling.

År 2005

- Nyval av styrelse med jämn fördelning mellan män och kvinnor.
- Stärka Kvinnovingen genom utbildning. Önskemål från kvinnorna att få eget bankkonto och egen budget. Beslut kommer att fattas av SHIA.
- Utvidga antalet regionkontor.
- Utlysa demokratiska medlemsmöten.

År 2006

- Etablera kontakt med andra NGO som arbetar med ledarskapsutbildning för att vid behov samarbeta kring utbildning av medlemmarna
- Öka medlemmarnas medvetenhet i handikappfrågor.
- Utbilda i föreningskunskap och stärka kontakten mellan de regionala och lokala ENAPH-föreningarna.
- Höja status på Kvinnovingarna på regional och lokal nivå, stärka dem och underlätta för dem att ta del av olika utbildningsprogram.
- Informera om samhällets destruktiva syn på rörelsehindrade kvinnor.
- Ge kvinnor bättre självkänsla genom information om demokrati, jämlikhet och HIV.
- Sprida och använda det nu godkända ekonomiska systemet, bokföringsrutiner m.m. i alla styrelser, även regionalt.

Förbättra ekonomin genom inkomstbringande program.

Aktiviteter

Måluppfyllelse

- ENAPH har stärkts i mycket hög utsträckning såväl centralt som regionalt och lokalt framför allt de senaste 4 åren. Demokratiskt valda styrelser finns, ENAPH arbetar långsiktigt och målmedvetet, en strategisk 5-årsplan

har upprättats och ENAPH har erhållit licenser/godkännande av både centrala MOLSA (Social- och arbetsmarknads-departementet) och regionala MOLSA alternativt Justitiedepartementen.

- Jämställdhetsarbetet har varit framgångsrikt både inom ENAPH överhuvudtaget och inom centrala och regionala styrelser. Dessutom har Kvinnovingar utvecklats och finns nu eller är på gång inom de flesta regioner.
- Målet att öppna regionala kontor i hela landet har nästan uppnåtts. I åtta av elva regioner finns nu ENAPH representerat och det är bara två av dessa (Harar och Amhara) som inte har fått eget kontor med datorer och kontorsutrustning, men det är på gång. Dessutom kommer ENAPH att bildas i ytterligare två regioner under 2008 och underhandsbeslut har kommit om licens från dessa 2 regioners federala Justitie-departement. Kommuner där regionkontor är belägna tillhandahåller rum och inköp av mobiltelefoner. Nationella ENAPH ger sedan regionerna telefonkort motsvarande 25 birr/månad, så nu kan man hålla kontakt med alla regioner.

Förutom regioner så finns inom ENAPH ett stort antal avdelningar. Inom t.ex Oromia-regionen finns 17 avdelningar.

- Genom åren har ENAPH haft många utbildningar av olika slag och gjort sig hörda i media och genom idrottsgalor och Internationella handikappdagen, då man går man ur huse för att synas. År 1994 var det inte vanligt att personer med rörelsehinder vistades ute i samhället och det är en stor skillnad nu, speciellt i städer och större samhällen.
- Arbetet mot diskriminering går framåt men många negativa kulturella och religiösa vanföreställningar tar tid att förändra. Den upplysning och utbildning som behövs försvåras av analfabetism och Etiopiens mer än 80-tal språk.
- Tillgång till sjukvård, social service, utbildning och ortopediska hjälpmedel har blivit lite bättre under åren men det går sakta framåt. Sjukvården kostar och majoriteten av personer med rörelsehinder lever under mycket knappa ekonomiska förhållanden. För ortopediska hjälpmedel såsom bandage, kryckor och proteser är de flesta medlemmar beroende av olika NGO:s som kan skänka hjälpmedel. Den sociala servicen fungerar dåligt i hela landet och har inte blivit bättre under projektiden.
- Utbildningsministeriet har varit tillmötesgående och upplåtit fria studieplatser för funktionshindrade personer på alla nivåer och nu ser man ungdomar och kvinnor och män på gymnasienivå, men även universitet och högskolor. Ett stort problem är dock den mycket dåliga tillgängligheten, många har svårt att ta sig till skolan liksom in och ut ur skolbyggnaderna och många tvingas av detta skäl avstå från studier. Lagar finns alltså, men i den praktiska vardagen fungerar de inte.
- Regeringen har antagit en 5-årsplan på handikappområdet, vilket är en framgång. Å andra sidan finns ingen ansvarig för handikappfrågor inom regeringen.

- ENAPH har deltagit i ett projekt "European Union" vars syfte varit att lära sig påverkansarbete gentemot regeringen och det civila samhället. Projektet har stärkt ENAPH i denna roll.
- Medlemsantalet inom ENAPH och deras aktiva deltagande har ökat.
- Vissa av ENAPH's utbildningar har handlat om attityder och skamkänslor och bl.a riktat sig till föräldrar till barn med funktionshinder. Detta har lett till öppnare attityder
- Arbetet för att ENAPH kan klara sig ekonomiskt på egen hand fortgår och har förbättrats, men ännu kan de inte klara sig utan ekonomiskt stöd.

År 1994 – 2002

- Det finns inga sparade dokument från dessa år som kan precisera vad som har hänt. Vi vet att man under slutet av 90- talet fick två containrar från regeringen som användes som ENAPH:s kontor.
- Några regioner startade kontor och påverkansarbetet pågick kontinuerligt.
- Utbetalningarna från SHIA var blygsamma, 25 000 kronor per år och räckte inte till att anställa personal.

År 2003 *(Det första år som undertecknade blev delaktiga i projektet)*

- Under året var kommunikationerna med ENAPH bristfälliga och rapporter som vi väntat på har inte kommit. Kanslichefen fick gå en 10 dagars data- och bokförings-utbildning, men slutade därefter på ENAPH. Ordföranden, kassören och delar av kvinnovingens styrelse slutade också, av för oss okänd anledning.
- Pengar saknades i budgeten och man betalade inte tele och Internet, med följd att dessa stängdes av och problem för oss att kommunicera med ENAPH.
- Medlemsantalet och därmed medlemsavgifterna ökade mycket under året.
- Mycket positivt var att ENAPH fick ett stort hus på 8 rum av regeringen dels till huvudkontor och dels till regionkontor för Addis Ababa med omnejd och de hemlösas region. Kvinnovingen fick ett eget rum att förfoga över.
- 240 rullstolar från Wheelchair foundation kunde delas ut främst till skolbarn så de kan ta sig till skolan. (Inget SHIA-projekt, men medförde att ENAPH blev mer känt).
- Under december 2003 inbjöds ordföranden och kassören från ENAPH och två assistenter till utbildning på SIDA Society Center i Härnösand tillsammans med delegater från övriga östafrikanska projektländer. Vid hemresan från Arlanda hoppade tre av dessa personer av. Bara kassören återvände. Detta orsakade ENAPH:s största problem hittills. Ordföranden hade tillgång till allt material och koder till datorer och var dessutom ordförande både nationellt och regionalt i Addis Abeba. Dessutom saknades det 50 000 kronor när budgeten kontrollerades.
- Under året har ENAPH:s organisation genomlysts ordentligt. Etiopiska regeringen uppdrog åt Pact Ethiopia (en NGO med stöd av USA och som står nära ILO) att stödja och kvalitetssäkra organisationsuppbyggnaden. Det visade sig att det mesta var felaktigt. Man hade inga utlysta

medlemsmöten eller årsmöten och det rådde envälde istället för demokrati m.m.

År 2004

- Förra årets elände påverkade även detta år. En interimsstyrelse utsågs efter ordförandes och andra ledamöters avhopp. Alla var mycket kunniga och entusiastiska.
- Man lyckades hålla ett regelrätt utlyst förbundsmöte/General Assembly med demokratiskt nyval av styrelsen, men interimsstyrelsens ledamöter blev ej omvalda. Alla regioner fanns representerade på mötet och med både män och kvinnor.
- Kvinnorna är numera i majoritet av ENAPH's styrelsemedlemmar och Kvinnovingen blir starkare.
- Ännu en container med rullstolar distribueras med hjälp av Kvinnovingen ut i landet. Distribueringen av rollstolar har det goda med sig, att kontakterna mellan regionerna och nationella ENAPH stärks.
- Beroende på nyval och dåligt planerad budget har ENAPH inte kunnat hålla planerade utbildningar.
- Nationella Kvinnovingen börjar bygga upp regionala Kvinnovingar.

År 2005

- Pact Ethiopia bekostar utbildningar i mentorskap, projektarbete och organisationskunskap.
- Kvinnovingen får eget bankkonto, men byråkrati och negativ kvinnosyn hos banken gör att medlen ej kan kvitteras ut av kvinnorna. Endast män får kvittera ut pengar. (Vi arbetar fortfarande år 2007 på en lösning).
- 50 kvinnor från 8 regioner har deltagit i ledarskapsutbildning. Dessa ska sedan föra sina kunskaper vidare i sina respektive hemregioner.
- ENAPH har numera kontinuerlig kontakt med de flesta regioner.
- ENAPH's ekonomiansvariga (förtroendevalda och personal) har fått ekonomisk utbildning och ett nytt bokföringssystem införs.
- Budgeten planeras så telefon och Internet alltid betalas, men nu har man istället haft svårt att få pengarna att räcka till lönerna.
- Nya organisation och nya administrativa rutiner införs på huvudkontoret och alla anställda får egna ansvarsområden.
- 5-års strategisk verksamhetsplan utarbetas, fastställs av förbundsstyrelsen och av Kvinnovingen samt sprids inom regionerna.
- Regelbundna medlemsmöten utlyses med demokratiska arbetsformer och förslagsrätt.

År 2006

- ENAPH har genom åren haft kontakt med olika NGO:s. Alla backade ur när de stora problemen uppstod efter avhoppet under år 2003. DHR var de enda som stannade kvar och trodde på en fortsättning. Nu finns det många som backar upp ENAPH.

- Kvinnovingar finns nu i så gott som alla regioner och utbildningar har hållits för kvinnor från hela landet. Ämnena har varit demokrati, jämlikhet, organisationsutveckling, information om skyldigheter och rättigheter i samhället och HIV. Kvinnorna förmedlar sedan sina kunskaper på hemmaplan.
- Det nya godkända ekonomiska systemet sprids genom utbildningar ut till regionerna så alla ska ha samma lättförståeliga budgetsystem.

Målet att ENAPH ska bli självförsörjande är på god väg att uppfyllas. Nu har man fått tillgång till fler lokaler och hyr ut till fester och konferenser. Ytterligare lokaler i anslutning till huvudkontoret tillkommer och planer på att starta ett Internetcafé närmaste tiden är realistiskt.

Avvikelser

När tre personer år 2003 hoppade av i Sverige, varav ordföranden och sekreteraren, orsakade det flera års problem. Planerade aktiviteter kunde inte genomföras då en stor summa pengar försvann. När interimsstyrelsen tog över, gjorde de nya aktivitetsplaner i akt och mening att nästa år genomföra dessa. Problemet var, att vid det demokratiska nyvalet av styrelse 2004 blev ingen från interimsstyrelsen invald. Detta orsakade osämja och mycket bråk om huruvida valet genomförts på ett demokratiskt vis. Valet hade emellertid videofilmades och misstankarna kunde undanröjas.

Under senare år har vissa planerade utbildningar fått uppskjutas eller i vissa fall slopas. Detta har berott på illa planerad budget med därav sena utbetalningar från SHIA då ENAPH inte skickat verksamhetsrapporter och budgetutdrag på uttalad tid. Genom påpekanden och information har ENAPH nu förstått vikten av att hålla rapporttiderna till SHIA och samarbets-partnern.

En ytterligare avvikelse från den ursprungliga projektplanen är att i stället för kommun-baserad rehabilitering CBR satsa på att stärka ENAPH genom demokrati- och organisations-uppbyggnad och stärka medlemmarna exempelvis genom utbildning i Mänskliga Rättigheter.

Jämställdhet

Fram till år 2003 var ENAPH starkt patriarkaliskt och det fanns ingen tanke på jämställdhet mellan könen. Kvinnovingen fanns på pappret men kvinnorna var missbelåtna över att aldrig få respons för sina idéer. Under uppföljningsresan år 2004 deltog Jaan Kaur från DHR:s förbundskansli som sakkunnig i jämställdhetsfrågor. Det gav hela jämställdhetsfrågan nytt status och nu hände något nästan märkligt. ENAPH satsade allt på att bli "bäst" på jämlikhet. Kvinnovingen fick eget rum, egen kontorsutrustning, eget budgetkonto och

stämningen inom ENAPH blev bra. Nu arbetar alla mot samma mål. Vid valet till Förbundsstyrelsen 2005 valdes kvinnorna i majoritet. Detta har sedan spritt sig inom flera regioner, även om männen fortfarande är i majoritet i regionala styrelser. Nu är denna, för landet, ovanliga jämställdhet något man gärna berättar om och kanslichefen kallar sig feminist, på skoj. Helt otänkbart för fem år sedan! Inom ENAPH är jämställdhet naturligt numera och detta arbetssätt sprider sig ut i regionerna.

Alder

Alla åldrar är välkomna att delta i ENAPH:s arbete. Ingen är utesluten. Ungdomarna har en egen sektion. Bland medlemmarna finns också många föräldrar till barn med funktionshinder. Det finns dock stora problem med transporter, kultur och ovanan att visa sig ute bland folk. Det kan förklara varför de äldre har låg representation. Till detta kommer mycket låg medellivslängd i Etiopien (drygt 40 år).

Hiv/aids

Under 1990-talet var kunskapen om HIV mycket låg, speciellt hos kvinnorna. ENAPH har de senaste åren tagit kontakt med olika organisationer och fått hjälp att börja utbilda medlemmarna i dessa frågor. Genom UNICEF och Ministry of Women's Affairs fick fem kvinnor utbildning för att sedan utbilda andra inom ENAPH. Fler projekt har sedan genom-förts och medlemmarna får nu testa sig gratis. 200 kvinnor har varit på utbildning om gender och HIV/AIDS genom Addis Ababa Womens Affairs Bureau. Under 2005 har HAPCO (HIV/AIDS prevention and control commission) organiserat utbildningsprogram för medlemmar i regionerna. Dessa ska sedan föra vidare informationen på hemmaplan.

Det civila samhället

Från år 2003 har ENAPH bara gått framåt och uppnått allt större respekt inom olika departement. ENAPH anser, att en av dess allra viktigaste uppgifter är att påverka regeringen att förbättra förhållandena inom olika områden för personer med funktionshinder. Mycket återstår förstås, men vikten av att påverka regeringen och att kunna "slåss" genomsyrar numera ENAPH på ett helt annat sätt än tidigare. Även på lokal och regional nivå har ett påverkansarbete mot de federala, regionala parlamenten börjats. Första "förhandlingarna" skedde i jan/feb år 2007 och gällde arbetsmarknadspolitiken. Övergripande beslut om arbetsmarknadspolitiken på handikappområdet på federal nivå kommer att fattas i mars 2007.

Man har goda kontakter med MOLSA (Ministry of labour and social Affairs (Social- och arbetsmarknadsdepartementet), Ministry of Education (Utbildningsdepartementet) och Ministry of Justice (Justitiedepartementet) Nytt registreringsbevis för ENAPH att fortsätta har utfärdats till augusti 2009 av Justitie-departementet. Bevisen till NGO's utfärdas för 3 år i taget.

Genom sitt nya goda rykte har ENAPH lyckats knyta kontakt med flera andra organisationer och NGO:s. Några exempel:

1. Samarbete med systerorganisationerna ENAD (döva) och ENAB (blinda) genom medel från EU i ett gemensamt utbildningsprojekt.
2. The Abilis Foundation i Finland. Projekt för utbildning kring reparation av rullstolar. Nya projektpengar är sökta för ett andra projekt.
3. Action Aid i Etiopien.
4. UNICEF som förmedlar pengar via hiv/aids organisationen HAPCO. ENAPH har fått medel för att utbilda och öka kunskapen om HIV/AIDS.
5. ILO ger medel till utbildningar i ledarskap, jämlikhet, projektplanering m.m. genom Pact Ethiopia samt avlönar en tjänsteman som under 3-4 år på plats stöttar ENAPH i dess organisationsutveckling. (Upphör i slutet av 2007).
6. ILO har också stöttat kvinnorna genom utbildning i småskaliga arbetsmarknadsprojekt och Hjälpt till självhjälp via mikrolån, för att starta egen verksamhet t.ex korgarbete.

Trots att funktionshindrade personer och i synnerhet kvinnorna i hög grad riskerar att utsättas för hivsmitta saknas en vilja på regeringsnivå, att ta tag i handikapp-problematiken och inget stöd ges heller till funktionshindrade som drabbats av HIV/AIDS.

HIV/AIDS organisationen EWDNA bestående av kvinnor med olika slags funktionshinder får t.ex inget som helst ekonomiskt stöd av regeringen.

Långsiktig hållbarhet

Vi har all anledning att tro att det kommer att gå bra för ENAPH i framtiden. Kontakterna med olika NGO:s och den goda renommé man har fått inom regeringen, mycket tack vare Pact Ethiopia, gör att vi hyser gott hopp. Hit hör också antagandet av ENAPH's strategiska 5-års-plan, rutiner för verksamhetsplanering, nya administrativa och ekonomiska rutiner, kunnig personal på huvudkontoret, demokratiska arbetsmetoder, stark Kvinnovinge och uppbyggandet av ENAPH och Kvinnovingar i så gott som alla regioner.

Kvinnovingarna runt om i landet gör ett enormt arbete när det gäller information och med glädje delar de med sig av kunskap som ger ett rikare liv. Kommunernas

och regionernas (Etiopiens federala unioner) stöd till de regionala och lokala kontoren gör att det är legalt att arbeta för ENAPH. Tidigare svårigheter med att inte få erkännande/licens eller tillgång till lokal ute i regionerna har upphört. Nu får man hjälp med datorer, kontorsutrustning och mobiltelefoner. Vilken enorm skillnad på fem år! Medlemmarna strömmar till över hela landet och några farhågor att ENAPH skulle upphöra finns inte.

Med flera lokaler i sikte i anslutning till huvudkontoret och möjligheten att i första hand öppna ett Internetcafé tror vi att ENAPH åtminstone på nationell nivå på sikt kan bli självförsörjande. Ute i regionerna ökar möjligheterna till inkomster när man kan samlas i egna lokaler och arbeta tillsammans.

Partnerskapet

Eftersom det inte finns dokument sparade sedan projektets början går det inte att ha åsikter om åren fram till 2003. Det finns några korta reserapporter, men inget om hur utbytet har varit mellan resorna. I projektets början var kommunikationen naturligtvis långsammare. Allt fick då skötas med vanlig postgång och brev från Etiopien kan fortfarande ta många veckor.

Från 2003 finns allt sparat och det har varit enkelt de senaste åren att ha kontakt då Internet har fungerat. Det har även tidvis gått bra att få kontakt på telefon.

Uppföljningsresorna har varit enkelriktade i och med att vi har besökt ENAPH sedan 2003. ENAPH har velat ha det så. En anledning är de 3 avhoppet till Sverige år 2003 och som orsakade ENAPH mycket stor skada. Medlemmarna menar dessutom, att om vi kommer dit och har gemensamma utbildningar på plats, kan många fler få del av nya kunskaper.

Under de sista åren har vi kunnat göra mycket pappersarbete ex Ramansökning tillsammans när vi har varit på uppföljningsresa och detta har också underlättat och fördjupat partnerskapet. Dessa direktkontakter, utbyte av kunskap, delande av erfarenheter och diskussion kring olika problem rörande utveckling av ENAPH har visat sig mycket värdefullt. En tillgång har också varit, att både Berit och Barbro har egna funktionshinder.

Sammanfattningsvis har vårt partnerskap och arbetsmetoder inneburit: Ett demokratiskt och öppet arbetssätt, delande av erfarenheter, ej välgörenhetstänkande, ej vinstdrivande/ profiterande, konkreta diskussioner kring problem med målsättning att finna lösningar, gemenskap och värme.

Ett nytt projekt med Kvinnovingen har påbörjats och partnerskapet kommer av naturliga skäl att fortsätta, då samma personer från Kvinnovingen är involverade i det nyss avslutade och det kommande projektet. Kontakten underlättas också av

att vi alla blivit nära vänner under dessa 5 år, som vi haft förmånen att vara delaktiga i detta projekt.

Utvärdering

Genomlysningen av ENAPH som gjordes under år 2003 av Pact Ethiopia var det som framför allt räddade ENAPH från att upphöra som projekt liksom de hårdare krav som nu ställdes från såväl SHIA som DHR. Det mesta var felaktigt i ENAPH: s uppbyggnad och arbete. Några exempel från ENAPH på den nationella nivån:

- Endast två förbunds möten hade hållits på 10 år. Dessutom var de "oannonserade". Inget dokument finns bevarat.
- En person bestämde allt överallt och tog vänner till hjälp utan nyval.
- Det fanns inget demokratiskt eller jämlikhetstänkande inom ENAPH. Det var mycket osämja. Kvinnornas synpunkter togs ej tillvara.
- Ingen fungerande kontakt mellan ENAPH och regionerna.
- Verksamhetsplaner saknades.
- Ingen plan fanns för årlig budget.
- Administrativa och organisatoriska rutiner beträffande ansvarsfördelning m.m på huvudkontoret saknades.
- Medlemsmöten hölls utan medlemmarnas vetskap och av de få som kom tordes ingen yttra sig.

Allt detta och mycket mer har åtgärdats. Stämningen på ENAPH är god och medlemsantalet ökar. Nu är organisationen till för medlemmarna som det var tänkt från början.

Tidigare saknades det också kontinuitet i DHR's arbete. Det goda arbete som påbörjades av Bodil Öberg från Sörmlands DHR-distrikt de första åren kunde tyvärr inte fullföljas beroende på att Bodil blev sjuk och avled. Först år 2003 och framåt blev det kontinuitet i projektet och vi (Berit Jargarden och Barbro Gregorson) har sedan dess årligen besökt ENAPH och dessemellan haft regelbundna kontakter via mail och brev.

Förankring

Sedan 2003 har vi haft en dag per år inom DHR Sörmlands distrikt då vi har redovisat vad som hänt under året inom projektet och visat bilder från uppföljningsresorna. Vi har haft lotterier till förmån för Kvinnovingen och sålt olika hantverk, gjorda av funktionshindrade i Etiopien, till hågade medlemmar i Sverige.

Vi har visat bilder och berättat om projektet på olika lokala medlemsmöten.

På riksnivå har det varit möten med de från DHR som ingår i SHIA's Östafrika-projekt och där var och en kortfattat har fått redogöra för sina projekt. DHRs förbundsstyrelse samt intressepolitiska avdelning har sedan 2003 erhållit årliga skriftliga rapporter från dels våra resor dels verksamhetsberättelser. På förbundskansliet har sedan 2003 lämnats muntliga rapporter i samband med personalmöten och kort har visats.

Vad har vi lärt oss?

Vi är helt överens inom ENAPH och DHR att alla stora förändringar och lärdomar har skett efter 2003. Några exempel:

1. Projektcykeln. Hur den fungerar, vikten av förankring, verksamhetsplanering och verksamhetsrapporter och hur vi ska samarbeta och hjälpa varandra att hålla kontakten i mellanperioderna. Vikten av att hålla deadline.
2. Jämlikhet, demokrati, organisationsutveckling och ledarskap. Utbildning och åter utbildning.
3. ENAPH har lärt sig mycket om budget, planering, internkontroller och administrativa rutiner.
4. Vi har lärt oss att det går att bryta kulturella negativa mönster (t.ex kvinnoförtryck).
5. Vi har också lärt oss att fördomar åt båda hållen kan brytas med genom våra personliga möten, utbildning och mycket humor.
6. Demokratiska val ska förberedas i mycket god tid. Demokrati och demokratiska arbetsmetoder och tänkande är mycket svårt att ta till sig när det inte finns naturligt i samhället.
7. Man ska undvika att byta hela styrelsen på en gång. Det blir enorma problem att fortsätta när ingen finns kvar som känner till det tidigare arbetet.
8. I grunden är vi alla lika med samma behov av ett värdigt liv.
9. Ömsesidigt givande och tagande.
10. Ej komma med färdiga lösningar – vi sitter inte inne med alla rätta svar. Blir inget partnerskap om vi kommer ovanifrån och ej tar hänsyn till ENAPH's kunnande, växtkraft osv.
11. Med respekt och humor kommer man långt och får många nya vänner.