
CAPACITY ASSESSMENT OF THE WOMEN'S RIGHTS ORGANIZATIONS FOR IMPLEMENTATION OF LAND RIGHT CAMPAIGN

PREPARED BY: DR. MUMITA TANJEELA
ASSISTANCE BY: JULI BAROI
SUBMISSION DATE: 18 JANUARY 2023



বাদাবন সংঘ
Badabon Sangho
(An Women's Rights Organisation)

Table of Contents

Introduction	_____	4-7
Objective	_____	08
Approach and Methodology	_____	8-9
Women's land right movement : Bangladesh perspective	_____	10
Key findings	_____	11-14
Additional Insights for women's land right campaign/network	_____	15-18
Recommendations	_____	19-20
Annexes (A-E)	_____	21-42

Acronyms

ACD	Association for Community Development
BHOP	Bangladesh Horijon Okkiko Parishad
BRDS	Bangladesh Rural Development Sanstha
CSO	Civil Society Organization
DWA	Department of Women Affairs
GOB	Government of Bangladesh
GBV	Gender Based Violence
FAO	Food and Agricultural Organization
FGDs	Focus Group Discussions
IGA	Income Generating Activities
IFRC	International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies
KII	Key Informants Interview
JMF	Jagoroni Moliha Foundation
NGO	Non-Governmental Organization
TMKS	Taranga Mohila Kalyan Sangstha
VAW	Violence Against Women
VAWC	Violence Against Women and Children

List of Tables and Figure

Table: 1	Details on Tasks and Data/ Information Collection
Table: 2	Capacity assessment of the WROs based on capacity themes
Figure: 1	Percentage of Capacity assessment of the WROs
Figure: 2	Immidiata attention for starting land right campaign

INTRODUCTION

Bangladesh is a traditionally patriarchal society, where males play a dominant role within the family, the community, and society as a whole. This situation is pervasive within states, political institutions, and legal systems as the consequence of deeply rooted unequal gender relations[1] (Tanjeela & Shannon, 2018). Thus, women in Bangladesh face various discriminations in social, economic, and political sectors.

The 1972 Bangladesh Constitution (last amended in 2018) was written shortly after independence, and states that all citizens have the right to hold, acquire, transfer and dispose of property (Article 42).[2] Specific land laws are largely based on legislation originating in the British Colonial and then Pakistan periods.[3] From the colonial period, the Property Act of 1882 and Registration Act of 1908 set out procedures for the transfer and registration of private land ownership.[4] In 1885, the Bengal Tenancy Act was enacted which established a process of recognizing tenancy rights to land. As part of Pakistan, the 1950 State Acquisition and Tenancy Act established a 33-acre land ceiling for private ownership, prohibiting the conversion of agricultural land.[5] After independence, the 1984 Land Reforms Ordinance gave support to rural smallholders, placing a 20-acre ceiling on agricultural land, and increasing tenure security on state land for the landless and sharecroppers.[6]

1. Tanjeela, M. & Rutherford, S. (2018). The Influence of Gender Relations on Women's Involvement and Experience in Climate Change Adaptation Programs in Bangladesh. Sage Open, 1-9

2. Bertelsmann Stiftung. (2020). BTI 2020 Country Report Bangladesh. Bertelsmann Stiftung. <https://landportal.org/library/resources/bti-2020-country-report-bangladesh>

USAID. (2010). Property Rights and Resource Governance: Bangladesh [USAID Country Profile]. USAID. <https://landportal.org/library/resources/landwiserecord1287item1315/property-rights-and-resource-governance-country-profile>

3. Islam, M., Moula, G., & Islam, S. (2015). Land Rights, Land Disputes and Land Administration in Bangladesh—A Critical Study. Beijing Law Review, 6(3), 720–726. <https://landportal.org/library/resources/doi-104236blr201563019/land-rights-land-disputes-and-land-administration>

4. Hasnat, G. N. T., Siddik, Md. A., & Zaman, A. K. M. M. (2018). Historical Evolution of Land Administration in Bangladesh. International Journal of Innovative Research, 3(3), 73–82. <https://landportal.org/library/resources/issn-2520-5919/historical-evolution-land-administration-bangladesh>

IFRC. (2017). Disaster Law Housing, Land and Property Mapping Project: Bangladesh. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. <https://landportal.org/library/resources/housing-land-and-property-law-bangladesh>

5. USAID. (2010). Property Rights and Resource Governance: Bangladesh [USAID Country Profile]. USAID. <https://landportal.org/library/resources/landwiserecord1287item1315/property-rights-and-resource-governance-country-profile>

6. IFRC. (2017). Disaster Law Housing, Land and Property Mapping Project: Bangladesh. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. <https://landportal.org/library/resources/housing-land-and-property-law-bangladesh>

LANDac. (2016). Food Security and Land Governance Factsheet: Bangladesh. LANDac. <https://landportal.org/library/resources/landac-bangladesh-factsheet-%E2%80%932016>

LANDac. (2016). Food Security and Land Governance Factsheet: Bangladesh. LANDac.

National Land Use Policy from 2001 emphasised the prohibition to convert agricultural land to non-agricultural purposes, establishing agro-ecological zoning to maximise land-use efficiency.

There are two main agencies governing land in Bangladesh:

1. The Ministry of Lands is responsible for land administration through its divisions: the Directorate of Land Record and Survey, the Land Reform Board, and the Land Appeal Board.
2. Through the Ministry of Law, Justice and Parliamentary affairs, the Directorate of Registration is responsible for changes in ownership and taxation.

Governance issues involve a lack of coordination between these ministries, while there are problems around the application of laws, such as land ceilings and multiple claims on land.[7] The Delta Plan 2100 sets out long-term aims to alleviate such problems by the end of the century, modernising land administration, improving zoning, protecting agricultural land, and supporting landless peasants.[8]

In relative terms, Bangladesh has shown strong recent progress in bridging the gender gap compared to other countries in South Asia.[9] Yet despite the constitution stating that all citizens are equal before the law, significant issues remain to achieve gender equality. There are improvements in school enrolment at both primary and secondary levels.[10] There are more women taking up a role as members of local government councils, the garment industry offers formal sector work (if often poorly paid) and women are more than 50% of the agricultural labour force. However, the school dropout rate for girls and unemployment rate for women remains high, and overall political representation is low.[11]

Despite the equitable share in agricultural labour, agricultural land ownership is rare for women, and even then there are many cases of land grabs from women by men. A 2012 study states that land holdings for male-headed households are often more than twice the size of those headed by women[12]

7. LANDac. (2016). Food Security and Land Governance Factsheet: Bangladesh. LANDac. <https://landportal.org/library/resources/landac-bangladesh-factsheet-%E2%80%932016>

8. Ministry of Land. (2016). Input of the MoL for the 'Bangladesh Delta Plan 2100 formulation Project'. Ministry of Land. <https://landportal.org/library/resources/input-mol-%E2%80%93bangladesh-delta-plan-2100-formulation-project%E2%80%99>

9. Bertelsmann Stiftung. (2020). BTI 2020 Country Report Bangladesh. Bertelsmann Stiftung. <https://landportal.org/library/resources/bti-2020-country-report-bangladesh>

10. LANDac. (2016). Food Security and Land Governance Factsheet: Bangladesh. LANDac. <https://landportal.org/library/resources/landac-bangladesh-factsheet-%E2%80%932016>

11. Bertelsmann Stiftung. (2020). BTI 2020 Country Report Bangladesh. Bertelsmann Stiftung. <https://landportal.org/library/resources/bti-2020-country-report-bangladesh>

In 2013, FAO estimated that the proportion of agricultural land owned by women had shrunk from 3.5% in 1993 to 2% [13]. It does not help that households headed by unmarried women or widows with only daughters or no children are often excluded from land reform programmes[14]. Inheritance laws, be they customary or religious based, are frequently discriminatory[15]. For example, Hindu laws rarely entitle women to land inheritance. Under Islamic law, daughters inherit half the share of land compared to sons, and cultural norms support a daughter surrendering her inheritance to her brothers. A widow receives one-eighth of their husband's property if she has children, and one-fourth if not. One of the main factors which hinder women's development is their limited and unequal rights and access to resources, particularly in land and other properties. Due to prevalent cultural and socio-economic conditions, women experience structural discrimination such as access to and control over resources, property rights, less opportunity for employment, and under-representation in the political sphere.[16]

Worldwide a movement has started to ensure equal rights in all sectors including Land Rights movement. Moreover, 45% percent of world's population which means around 3.4 billion people live in rural areas, and among that 26.7% of the world's population (approximately 2 billion people) depend on land and agriculture for their livelihood. Women are most vulnerable because they don't have knowledge and ownership documents. Women are becoming expelled from their land. However local women rights organizations who are speaking in favor of women rights do not have any activities regarding land rights.

12. Ahmed, S., & Maitra, P. (2010). Gender wage discrimination in rural and urban labour markets of Bangladesh. Oxford Development Studies, 38, 83-112.

13. Ibid

14. FAO. (2010). Eroding Rivers, Eroding Livelihoods in Bangladesh. Food and Agriculture Organisation of the United Nation; UN-Habitat. <https://landportal.org/library/resources/eroding-rivers-eroding-livelihoods-bangladesh>

15. IFRC. (2017). Disaster Law Housing, Land and Property Mapping Project: Bangladesh. International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. <https://landportal.org/library/resources/housing-land-and-property-law-bangladesh>

LANDac. (2016). Food Security and Land Governance Factsheet: Bangladesh. LANDac. <https://landportal.org/library/resources/landac-bangladesh-factsheet-%E2%80%932016>

Masum, F. (2017). Rural Land Management in Bangladesh: Problems and Prospects. Geomatics, Landmanagement and Landscape, 4, 79–93. <https://landportal.org/library/resources/httpdxdoiorg1015576gl2017479/rural-land-management-bangladesh>

16. Ahmed, S., & Maitra, P. (2010). Gender wage discrimination in rural and urban labour markets of Bangladesh. Oxford Development Studies, 38, 83-112

A.1 Overall Objectives

Main purpose of the assessment: To understand the capacity of the Women's Rights Organisations /groups to implement land rights campaign at local level

A.2 Specific objectives

1. To assess the strengths and weakness of the selected Women Rights Organizations (WROs)
2. To Identify common areas of the Women Rights Organizations (WROs) where capacities are needed to improve.
3. To provide specific recommendations for WROs to start women right campaign.

A.3 Approach and Methodology

Objectives of this assignment has been accomplished through a consultative process. Prime consideration was to review the organizational documents, programs/projects, consult with the focal points of the organizations, interview with the staff and target communities. These provided a clear understanding on the requirement to achieve overall objective of this assignment. Apart from desk review of the available documents related to that assignment, both quantitative and qualitative methodology will be applied and following data collection methods will be used (1) Questionnaire Survey (2) Key Informant Interview (KII) through structured questionnaire with the organization head/ program head; (3) Focus group discussions (FGDs) with the staffs and stakeholders; (4) Case study on good practice (if any). Details of data/information collection process are presented in the **Table-1**

Tasks	Methodology
Review of Organizations' relevant documents and existing programs and projects	Literature Review
Mapping of existing capacities of the WROs	Desk Review and Questionnaire Survey
Identify the capacity gap for providing different services for women and children	Interview with the target group (KII, FGD)
Documentation on existing practice to establish women's land rights	Consultation meeting with the target group (KKII, FGD and Case Study)
Identify the requirements to develop capacities of WROs	Based on collected data, Information, and Case studies

The interview and FGD questionnaire were designed for the required sub-indicators that the respondent of the organization is familiar with (Please see **Annex- C & D**).

Respondents were selected based on the data requirements. Interviewees were conducted during late September- December 2022. A total of 30 respondents from 12 organizations (**Annex-A**) of the Badabon Sangho Network. The responses were categorized under seven focused areas (Mandate of the organization, Organizational management, Leadership, technical, communication, adaptative capacity, and resource sustainability) to assess their capability and willingness for the initiative. For more details on capacity assessment please see **Annex-B** and for individual capacity information please see **Annex-E**.

B. WOMEN'S LAND RIGHTS CAMPAIGN: BANGLADESH PERSPECTIVE

Women's access, and control over land are crucial factors for their economic empowerment which is largely shaped by the extent on their access to land and ownership rights. "Bangladesh is a classic case of patriarchal, patrilineal and patrilocal socio-cultural values that sanction sex segregation and the collective organization of households that make women dependent on men". Despite that, Bangladeshi woman have been striving for equal land right from 1947. Historically women have played a significant role in the peasant and land right movement. A veteran front runner of the *Tebhaga* movement Ila Mitra, was legendary peasant leader. In Bangladesh, despite unequal socio-religious status of women, they have the legal right to purchase and own land, whereas the Adivasi communities have diverse customs, cultures, and religion. This chapter presents key findings on the capacity of the selected local level organizations to initiate women's land right movement/ campaign at local level in Bangladesh.

B.1 Key Findings

The United Nations Development Programme (UNDP)[19] defines capacity development as 'the process through which individuals, organisations and societies obtain, strengthen and maintain the capabilities to set and achieve their own development objectives over time. Organizational capacity is the set of capabilities, knowledge, and resources to be effective in achieving organization's vision and mission. These capabilities are the collective skills, expertise, and alignment of the people in the company. Many of the aptitudes can be at an individual level while capabilities span across an organization. Organization capacities are critical yet intangible assets for sustanabilty of a organization.

The 12 Women Organizations under this assessment are locally well known, rights- based organizations and working for establishing human rights in particular women's rights. Though some organizations have clear/ direct mandate focusing on women's land rights issue, others have implicit agenda within their on going activities. **Table 2** exhibits the highest, moderate and low capacity perceived by the organizations against each capacity factor. Among all the capacity themes, organizational mandate has lowest dimensions as compared to other capacity themes. Most of the organizations do not have clear mandate or dedicated program/unit for women's land rights issue. However, all the organizations have the showed fervor for adopting women's land right campaign with their existing capacity in their respective functional areas.

17. Halim, S. (2013). Women's ownership rights and access to land in Bangladesh. In *Women, Land and Popen in Asia*. Routledge, India. Pages-16

18. *Tebhaga* movement (1946–1947) was significant peasant agitation, initiated in Bengal by the All-India Kisan Sabha of peasant front, of the Communist Party of India. *Tebhaga*, simply put, meant that two-thirds of the crops, tilled by the bargadars and adhiars would have to go to them.

19. Capacity Development Practice Note, United Nations Development Programmeme, October 2008, pg.3

Table 2: Capacity assessment of the WROs based on capacity themes

Capacity Theme	Overall Scenario	Highest	Moderate	Low
Mandate of the Women's Rights Organisations (WRO)	<p>#All of the women's rights organisations are working for feminist leadership and movement building at local level.</p> <p># Five (5) WROs have direct mandate for women land rights (Achik Michik society, Alam, Jatiya Adivashi Mohila Parshid, SPaRC).</p> <p># Five (5)) WROs have working on overall women's economic justice including women's land and water-bodies rights (BDRS, Tarango, ACD, Alam and Nokshikatha).</p> <p># Rest of the WROs working on overall women's human rights issues.</p>	<p># All WROs main focus is feminist leadership and movement building at level.</p> <p># All WROs are focus on women's human rights particularly on response to gender-based violence against women and girls</p>	<p># Some of WROs have women's land rights programme with overall focus on economic justice.</p>	<p># Less WROs are engaged in women's land rights campaign.</p>
Organisational Management capacity	<p># Some of them are mentioned that you are implementing programme independly. However, most of them are implementing events and short term project with support of international NGOs, technical supports (reporting, record keeping, accounting, module, outline and monitoring) are coming from international NGOs.</p>	<p># Majority of the WROs have long experiences of field mobilization and event management</p> <p># Most WROs are implementing activities by deploying part time volunteers and/or low paid team members.</p>	<p># Less WROs have skill to manage the peoples' organisations and bottom-up decision making process.</p>	<p>#Though WROs are peoples' based group, but less are practicing formal governance by conducting regular annual general meeting (AGM) and executive board meetings.</p>

Capacity Theme	Overall Scenario	Highest	Moderate	Low
Leadership capacity in community	<p>#All of the women’s rights organisations are working for feminist leadership and movement building at local level.</p> <p># Five (5) WROs have direct mandate for women land rights (Achik Michik society, Alam, Jatiya Adivashi Mohila Parshid, SPaRC).</p> <p># Five (5) WROs have working on overall women’s economic justice including women’s land and water-bodies rights (BDRS, Tarango, ACD, Alam and Nokshikatha).</p> <p># Rest of the WROs working on overall women’s human rights issues.</p>	<p># All WROs main focus is feminist leadership and movement building at level.</p> <p># All WROs are focus on women’s human rights particularly on response to gender-based violence against women and girls</p>	<p># Some of WROs have women’s land rights programme with overall focus on economic justice.</p>	<p># Less WROs are engaged in women’s land rights campaign.</p>
Technical knowhow (in social mobilisation tools and methods)	<p># WROs are experienced in community mobilization and event management with context-specific tools and methods.</p> <p># These tools and social mobilization methods are not documented, but they are implementing at local level.</p>	<p># Most WROs have capacity in data and information collection guided by templates and projects.</p> <p># Most WROs have volunteers and part-time team members for conducting household-level visits.</p>	<p># Less WROs skill in learning documentation and outreach communication.</p>	<p># Less WROs have skill in group and federation management.</p> <p># Less WROs have skill in campaign message development and campaign facilitation.</p>

Capacity Theme	Overall Scenario	Highest	Moderate	Low
Campaign and Communication skill	<p># Only one (1) WRO (ACD) has external and internal communication skills reports preparation, presentation and community outreach.</p> <p># WROs don't have skill to design and develop communication messages.</p>	<p># Most of WROs have capacity to reach wider population with guided communication tools like folk songs, posters and leaflets.</p>	<p># Less WROs have targeted communication with stakeholders and long-term mobilization.</p>	<p># Less WROs have skill and capacity in learning identification, documentation, message development, and campaign organisation</p> <p># Less WROs have skill in campaign outline preparation.</p>
Resource/financial sustainability	<p># Only three WROs (Nakshikantha, Bangladeesh Horijon Oikko Parishad and Taranga) can continue their activities without any donor support. As they have local level resources mobilisation activities.</p>	<p># All WROs depend on external financial support in order to implement events and activities.</p> <p># Most WROs don't have regular activities which pull the external funding.</p>	<p># WROs don't have strategic plan and action plan</p> <p># WROs don't have regular programme and activities</p>	<p># Most WROs lack of resources mobilization activities.</p>

Capacity Theme	Overall Scenario	Highest	Moderate	Low
Understanding on feminism and how its fit with programs	# All WROs are focused on feminist leadership and movement building at local level. However they lack of understanding how programme are linked with overall feminist approach.	# WROs don't have understanding, team's knowledge and resources for feminist programme development and implementation.	# Less WROs are utilizing feminist tools and methods in the programme implementation.	# Only two (2) WROs (ACD and SPaRC) have understanding on feminist approach and its programme implementation .
Understanding on movement building activities and campaign	# All WROs are engaged in event management and activities implementation which are included movements and collective actions like protest rallies against grabbing, VAW and early marriages. # Six (6) WROs are engaged in the long-terms movement building activities (BHOP, Jatiya Adivashi MOhila Parishad, Alam, SPaRC, JMS and Achik)	# Less WROs have skill in design and implement movements' actions on the basis of local demand-driven agendas.	#Less WROs have skill and knowhow to continue long-term movement building activities instead of managing events.	# Less WROs are skilled in actions by using online device and social media.

- Highest was considered when majority of the organizations have that capacity theme.
- Moderate was considered when more than half (6) of the organizations have that capacity theme.
- Lowest was considered when less than half of the organizations or majority of the organizations lack that capacity theme.

Adapted from Core Capacity Assessment Tool Sample Organization (tccgroup, 2018)

Figure 1 shows percentage wise capacity of the WROs which indicates majority of the organizations have very good leadership, local level mobilisation, event mamangement capacity and and communication with stakeholders to implement event-based project. However, in terms of organizational governance, peoples' organisation management, understanding of feminism to link with women's land right movement and campaign design, they lack of skills, knowhow and experiences.

CAPACITY ASSESSMENT

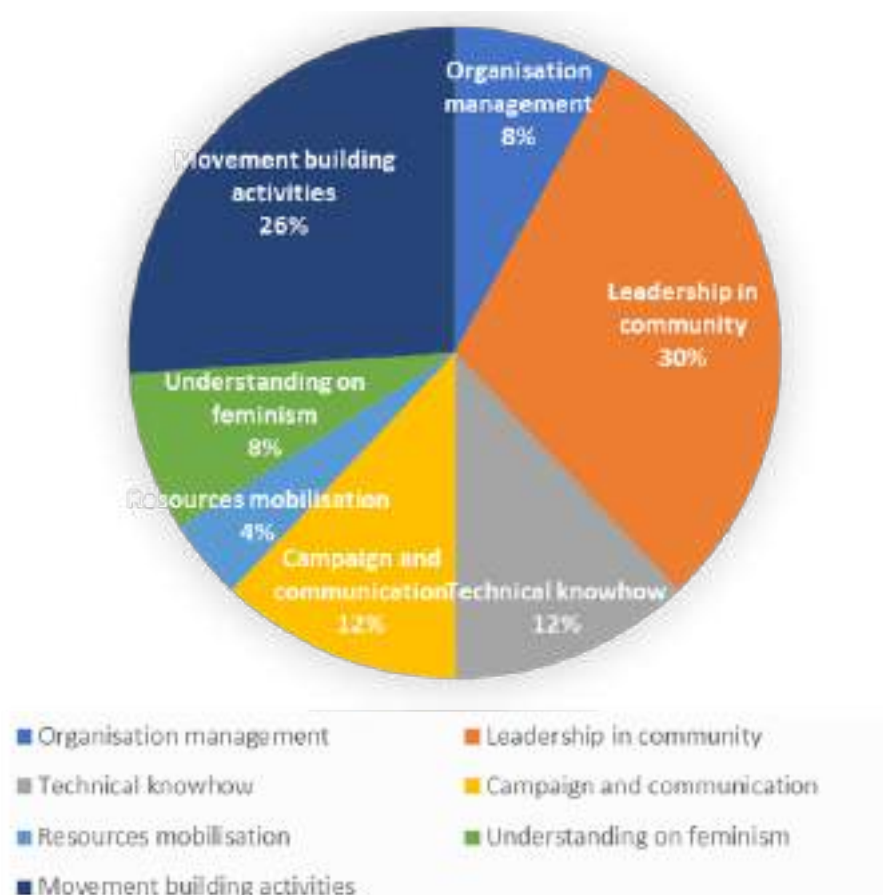


Figure 1: Percentage of different capacities of the WROs

[20]TCCGroup solutions for social impact (2018). Core Capacity Assessment Tool Sample Organization.

B 2. Additional Insights for women's land right campaign/network

Perceptions on strengths, weaknesses and what needs to be done for implementation for establishing women's land rights in Bangladesh is presented in this section. Most of the organizations understand the urgency of women's land right into the regular activities to empower women and establish their right. However, this not being possible due to limited funds, lack of specific capacity and not mandated as day-today business.

Some of the pertinent points have been summarized here. Detailed responses are presented in the annexure-E.

STRENGTHS OF THE ORGANIZATIONS/GROUPS

- **Presence of women empowerment and leadership activities:** All organizations have different kinds of activities such as group formation, Leadership Capacity development training, IGA for women which are directly working for women's economic empowerment. Moreover, awareness campaign, workshop, seminar, day observation, VAW, early marriage, dowry prevention activities supporting women right momentum. Therefore, women's land rights campaign can be easily incorporated in their existing activities (please see case study 1).
- **Established and registered organizations:** Except two organizations (Jatyio Adibashi Nari Porishod and SparRc) all organizations have minimum registration with government agencies. Though these registration is not ensuring their entitlement to receive funds from outside of country. All of WROs have arrangement for regular meeting and beneficiary training. Some of them have full time and/or part time administrative and account officer for handing administrative and financial matters.
- **Local level support system and governing body:** Apart from the field level of the administrative units the organizations have advisory committees/board for the guidance and support their activities. This committee work as a potency of the organizations because the advisory committee members are locally known and acceptable personalities. Most WROs are depending on informal decision making process by involving with executive board. They may have relationship with women groups but it is not clear how to bring local issues into the organisational decision making process. This is one of the areas – women's land rights network can work to build members' capacity for their formal governance.
- **Dedicated volunteers:** Most of the organizations have enthusiastic and devoted group of male and female volunteers. They work for the organizations out of their commitment for the disadvantage group of the society without having any financial benefit. Particularly the organizations who are working with excluded and marginalized sections of the society. The work for their own need and establishing their rights which are the most powerful strength for them. For example, Harijon Oikko Parishad, Avijan and Adivasi Nari Parishad.
- **Relationship with local administration:** Due to the positive impacts of their work on the local community, all organizations have very good relationship with local administration and local government authority. All Executive directors of the organizations are the member of local development committee. They all scored themselves highly in these aspects.

- **Existence of professionalism and activism together:** Less WROs are well equipped with professional staffs and activists together, which is key for movement building activities. This is one of the areas, - women's land rights network can assist members to building their capacities. Three WROs (Jatiya Advashi Mohila, BHOP and SPaRC) are member of national level committee in their respective working field. Therefore, it will not be hard for them to incorporate any priority agenda in future
- **Responsiveness towards women land right-** All organizations are aware about the importance of women's land right for the sustainable empowerment. Some WROs have strong motivation to work for establishing women's land and property rights. Some WROs are already fighting for protecting Hindu religious minority women's property rights by giving legal support. Five indigenous women's rights organisation (WROs) have a long history of activism for establishing their land rights (please see case study 2).
- **Research and Advocacy Capacity:** SparRc is one of the organizations who focuses on research based on women's rights at hill tracks. Three organizations of them (Association for community Development-ACD, Bangladesh Harijon Oikkay Parishod and Avijan) they have experienced on national level advocacy. This diversified capacity will make the network strong.
- **Programme focus:** Most of WRO groups have been implementing women's income generation capacity building activities like training and handicrafts, which they believe a tool for engaging women and girls in groups. Gradually they believe, these groups members would be part of their event and programme implementation. Less WROs are have regular capacities and resources for implementing rights-based activities. However, all of the WROs have ability to organise local level events, campaign, communication with stakeholders and wider community mobilization.

Case study-1

Jagoroni Mohila Founation of Patuakhali started it's journey in 1991 to ensure and establish women's rights particularly right to education. Kohinoor Rizvi-the executive director was strived to work in this field because of an incident of her life. Once his father was impeded to enter in the local mosque as his three daughters were studying at school and college. Mrs. Kohinoor took 'Mohila Somity' registration from Department of Women's affairs first and started working for the girls and women of her locality. Her activities include awareness raising for girls' education, VAW scholarship for poor female students, IGA training for women's economic empowerment, women leadership development, etc. Later on she started work for protecting Rakhine (indigenous community) communities land rights at Kalapara and Taltoli. By the way of the fighting for the women's land rights, successfully allocated khasland for marginalized women.

Case study-2

Valuka and Sokhipur -two villages of Garo community (indigenous community) are located in the interior of the Modhupur reserved forest. Forest department intends to evict this indigenous community from their land for long time. To protect their land and livelihood this community compelled to raise their voice and protest land grabbing process of the state. In 2000 one stiff movement was emerged and led by the Joint Adibashi Unnyan Parishod. In this movement women played a vital and significant role by arranging small village meetings at mid night and collecting small fund to support this movement. In 2001 Gidita Rema have been joined at first in land rights movements. Since then, women's have been associated with this land movements. In continuation of that movement, they formed a female organization named 'Achik Michik Society' by some Garo female teachers at local missionary school. Over the period this female group developed their leadership capacity substantially. The Achik Michik society started by formation of 20 female group committees with 400 members. They have started land rights movement with more strength and capacity which was evident in 2004 when government again destroyed their yields for grabbing their lands, they protested with their land documents. But authority ignored that by saying they were not the owner of land; they have been living illegally. In that situation 43 villagers of the Garo community took part in a protest movement. Villagers of Vutiya and Synamari women were the frontiers of this movement by deploying interesting strategies. For example- they used to block the road sitting whole night with their children and during the day time they laid down their 6–8-months old children on road as barricade so that government people could not enter in their village. During that movement Piren Snal was killed and two other persons named Chichilia, Utpal were injured by bullet. Even forest authority filed false cases against some members of Achik Michik society. But they could stop land grabbing process for the time being. Present government has some plans for development project in that area by acquiring land of Garo community. But members of Achik Michik society always ready to protect their land and to take any action against land grabbing.

Weaknesses of the organizations:

- **Inadequate budget/lack of resource:** Most of WROs do not have regular source of funding which limits and demotivates them to carry out the programs and activities. Every organization need to depend on external or internal donor or funders for their survival. Due to fund crisis many of them do not have full time/ regular staffs. Eventually, project related activities get priority than other right focused activities.
- **Lack understanding on programme design in line with feminist movement building actions:** This also include limited capacity in local issues articulation, campaign and advocacy message design and push it to the united network. Thought these groups are working with different national network but they are more influenced by the network-led agendas and implementing campaign with their guidance. They don't have any influence to the network, so that network will focus on the local level agendas.
- **Limited capacities in campaign message development:** It is noticed that most of the groups are engaged with income generation training and coaching, less engaged in the message development by articulating local level issues like grabbing, violence against women and girls, river grabbing, forest acquisition, etc.
- **Group-based approach:** Though each of the organisation based on the local groups, but less programme activities are planned for group members' abilities in decision making and governance activities.

- **Lack of manpower-** Since most of the organizations work at local level with few projects, they do not have adequate manpower to carry on non-project related activities. This directly linked with budget and resources
- **Lack of skilled staff-** Except 4/5 organizations most of them do not have technologically skilled personal for maintaining their day-to-day activities. Due to lack of skilled staff many organizations cannot formulate projects for donors. Most of the cases executive director needs to do maintain both administrative and financial sides.
- **Absence of institutional memories/ documentations-** Most of the organizations do not have proper documentation system. As a result, they cannot remember their previous works and forgot their success stories. For example, Achik Michik Society and ALAAM could not share /recall many of their previous successful activities properly.
- **Problem with State Mechanism:** The organization like Adibashi Nari Porishod and SparRc are facing problem for government registration. Some cases state is hostile towards indigenous people's right based organizations and not willing to give registration or release fund. For instance, Achik Michik society is facing challenges for fund release.
- **Patriarchal Power Dynamics and Societal resistance-** Working in a patriarchal society is an inbuilt challenge for right based organizations. Society is yet to ready to give equal power to women as their male counterparts. Eventually, the work for ensuring/establishing women's property/land rights requires huge groundwork to change traditional mindset of the society particularly in rural areas. All organizations share same experiences in this regard.

WHAT SHOULD BE DONE TO START WOMEN'S LAND RIGHT CAMPAIGN?

- Educate WROs' team and leaders on land administration and management (laws, policies and manuals) in order to make them confident to deal with the issues- Need **Capacity Training**.
- Engagement with community and board should be more formal and structured by establishing bottom-up decision making process- Need **Training on Group and Federation management**
- Engagement with group members for establishing group-based governance and decision making process – Need **training on feminist leadership and movement building**
- Must include and incorporate women's land right issue in the existing programme for starting women's land right campaign; Need **Strategic plan**.
- Engagement with local community and group members in order to design and development context-specific campaign, movement building activities by utilizing tested tools and methods- Need **documentation and communication training**
- Effective lobbying for policy makers and fund mobilizing to reach out the programs and activities; Need **Policy Attention**.
- More awareness raising activities, more showcasing; Needs **Visibility**.
- Steps should be taken to discuss with the national level agencies in order to identify focal points for dealing with issues; Needs **Focal Persons**.
- Create more awareness on good laws and policies for women's land and property rights at community level; Needs **Community Awareness**.

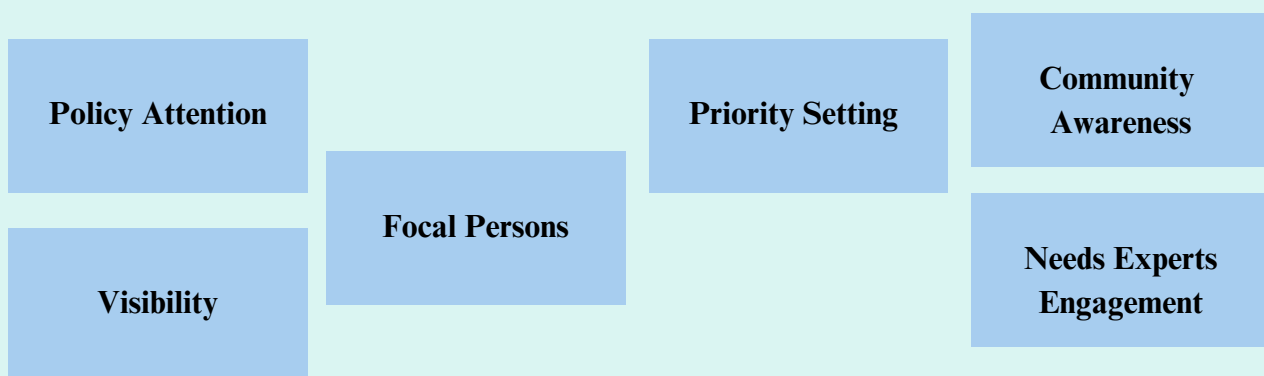


Figure 2: Immediate attentions for starting land right campaign

Further capacity of groups/organisation for articulating and identifying local issues and agendas in relation with land, waterbodies and forest. Further capacities of the groups and organization for designing local level campaign message and document local experiences.

C. RECOMMENDATIONS

Based on the capacity assessment and existing capacity of the organizations a future activity plan is recommended (as follows) for implementation of the expected activities in Bangladesh.

D. 1 ESTABLISH FUNCTIONAL STRUCTURE

To ensure the process of campaigning, it requires to establish a functional structure lead by Badabon Sangho. Followings to be executed in this regard:

- Establish an advisory/central Committee for women's land rights network engaging 12 WROs and others individuals
- Establish a working Committee at field level
- Establish a monitoring and reporting unit at central level
- Identify the Focal Person from each organization to acts as the Coordinator for Monitoring and Supervision.

D.2 UTILIZATION OF EXISTING CAPACITY

The existing strength and capacity of 12 organizations need to be utilize properly to initiate the women's land right campaign. Followings are suggested:

- Inclusion of economic justice rights (women's land right issue) in program and activities by providing training and coaching on feminist leadership and movement building tools and methods
- Program and training with group members in relation to decision making and collective actions
- Provide more education and understanding on land laws and policies about good and relevant laws and policies among beneficiaries.
- Fund mobilization for carrying out activities.
- Training on capacities for campaign and advocating with local government representatives.

C3. Documentation and showcasing of Success Cases and implement local campaign

Documentation and showcasing of Success Cases and implement local campaign

Success cases/ stories collection from every organization quarterly/ half yearly basis is required. Because many cases from field level are not reported or documented timely. Followings are suggested to case study representation.

- Provide training on documentation and collect success case studies from each organization quarterly/half yearly basis
- Further capacities for campaign message development and campaign facilitation.
- Identification of the areas where network members can play effective roles for advancing the initiative

C4. Capacity Building of the Staffs/ Volunteers

Most of the organization do not have direct mandate for establishing women's land right. Therefore, it will require initiatives for capacity building for the staffs and volunteers of the organizations who will act as change agents. Followings are suggested:

- Orientation on women land and property rights of global and national aspects.
- Training on women's land rights in Bangladesh.
- Arrange follow up training regular basis as a continuous process.
- Training workshop for identifying data requirements for reporting and documentation.

List of organizations of the women's land right network

SL. No	Name of Head	Designation	Organization/District	Direct Beneficiaries	Working mandates
1	Chandrika Banarji	Executive Director	Nokshikatha / Shatkhira	Total: 5000 (Women and youth)	Mostly working in Shaymnaor on the rights of women and girls with funding support of UNFPA, Action Aid and VSO international.
2	Chan Chan Rakhaine	Director	Sheree, Potuyakhali	Total: 10 groups 100 (Women)	She is a lawyer and social activist working with Rakhaine communities and supporting them to protect their land rights. Organize has registered in 2020.
3	Subrina Sharmin	Programme Director	ACD, Rajshahi	Total: 6500 (Women, men and youth)	ACD is reputed NGO in Rajshahi working on women and child rights with support of UNICEF, Save the Children and others.
4	Rani Hasda	Secretary	Jatio Adibashi Nari Porishod, Dinajpur	Total :14 committees 350 women	Informal group working for protecting indigenous peoples' land rights. They are representing the Santal communities.
5	Jannat Mourium	Director	BRDS , Sunamgonj, Sylhet	Total: 4700 (Women and girls)	Working in Sylhet and supporting women to protect waterbodies and ecology.

6	Nidhi Chakma	Coordinator	SParRC	Total: 60 Indigenous women and 15 volunteers	Working in CHT and working to protect women's rights
7	Nomita Chakma	Human Rights Activist	ALAAM, Khagrachori	Total: 84 Indigenous women	Working in CHT and working to protect women's rights
8	Shamima Khan	Executive Director	Torongo / Jamalpur	Total : 2600 women	Working with women groups particularly on handicraft.
9	Shucitra Rani	Member	Bangladesh Horijon Oikko Parishad	53 committees total 1643 members (Men & women)	Dalit women group in Dhaka
10	Kohinoor Rizvi	Executive Director	JMF, Potuyakhali	Total: 3500 (Including women, Youth and Men groups)	Working in Patuakhali and supporting women to protect waterbodies and ecology.
11	Banani Rani	Secretary	Avijan, Narail	Total 700 (Women)	Organisation in Narail working for protecting Dalit women's rights.
12	Suleka mrong	Secretary	Achik Michik Society, Modupur, Tangail.	22 Committee total 400 members Indigenous women	Organisation in Modupur working for protecting indigenous peoples land.

Focused areas of Capacity assessment framework

Capacity Areas	Explanation
Mandate of the Women's Rights Organisations (WRO)	A mandate is the authority conferred on an organization to carry out certain tasks. The mandate thus links the one entrusted with the duties to the mandator, on whose behalf the actions are performed. Questions were asked to understand organisation vision and mission and how its link its woks. How WROs are addressing women's land rights and overall economic justices programme?
Organisational Management capacity	Management Capacity is the organization's ability in governance and decision making process. Particularly how group members are participating in the decision making process.
Leadership capacity in community	Leadership capacity in community is the ability of all organizational leaders to create and sustain the vision; and to inspire, provide direction, make decisions, and innovate on the path to achieving the organizational mission
Technical knowhow (in social mobilisation tools and methods)	Technical knowhow is the organization's ability to implement social mobilization tools and methods particularly in the local level campaign and advocacy.
Resource/financial sustainability	Resource Sustainability Maintaining financial stability in order to adapt to changing environments. Using collaboration and networking with community leaders and funders for resource mobilization.
Understanding on feminism and how its fit with programs	Ability of WROs in the feminist leadership development and program implementation which specific focus on gender equality, women empowerment and economic justice.

Source: Core Capacity Assessment Tool Sample Organization (tccgroup, 2018)

Interview questionnaire for Head of the organization

1. What are the mandates of your organization?
 2. Are you regularly involved in women's rights campaign related activities?
 YES NO
 3. What are the specific issues, you campaign for?
 4. What are the specific unit/projects/program for land rights movement?
 5. Something tell about your story.
 6. When did you started your work and what are your achievements?
 7. How many team members (paid) working with you?
 8. How many team members (volunteering) working with you?
 9. Do you have any accounts persons?
 10. Do you have any admin persons?
 11. Do you have any gender expert?
 12. How many of your board members are locally-based?
 13. Does your team have clear understating on family code/inheritance property law/religious law in relation to land and water bodies rights?
 YES NO
 14. If no, please explain more details.
 15. Do your group members are struggling with land ownership conflicts and threats of grabbing?
 YES NO
 16. If yes, please describe how you support to them?
 17. Do you have any understanding on feminist/women leadership?
 18. Do you have any gender expert in your organization?
 19. How many programs are you implementing now?
 20. What is your prime focus of programme?
 21. Who is funding those?
 22. What is the total funding size in last year?
 23. What are the other activities which can be supportive for working for women's land rights movement?
 24. Do you have good relationship with local administrative and local government authorities?
 YES NO
- If yes, then mark out of 10 points.

25. Is there any mentionable work or program related to land rights movement done previously?
26. What are main challenges for your organization (internal) in taking initiatives for land rights movements or advocating for the rights?
27. What are main external challenges in taking initiatives for movements building or advocating for the land rights?
28. Please share your dea why on women’s land right is important for women’s empowerment and how it can be made a development agenda for Bangladesh?

Annex-D

Questions/ checklist for focus group discussion

1. How many years are you working or attached with this organization?
2. Do you know what are main activities of this organization?
3. Are you involved in any women’s rights related activities?

YES

NO

4. If yes, then what are the programs for women rights movement?

If no, then answer question no 5

5. What are the other activities of your organization which can be supportive for working for women’s rights movement?
6. Do you know local government authorities or offices that work for women’s right?
7. Do you think women’s land rights is important to address gender equality?

YES

NO

8. Why?
9. Your campaign activities that you tried in last year, (any of successful or failed)
10. Is there any mentionable work or program related to land right movement done previously?
11. Please share your idea why on women’s land right is important for women’s empowerment?
12. What are main challenges for land right movements or advocating for the rights?
13. What the strengths that can be utilized for taking initiatives for women’s land rights movement?
14. Your solutions that support women’s equal properties rights?

Individual capacity assessment information of each organization

নারীর ভূমি অধিকার নেটওয়ার্কের সদস্যদের প্রাথমিক জরিপ

১. সংগঠনের নাম: আদিবাসী নারী পরিষদ, দিনাজপুর।

শিবানী উড়াও, সভাপতি, আদিবাসী নারী পরিষদ, দিনাজপুর।

সেক্রেটারী: রানী হাসদা, সেক্রেটারী (সার্বিক দায়িত্ব পালন করেন), আদিবাসী নারী পরিষদ, দিনাজপুর।

সক্ষমতা যাচাইয়ের সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্র সমূহ:

১. নেতৃত্বদানে সক্ষমতা/Leadership Capacity: : আদিবাসী নারী পরিষদ দিনাজপুরের ২০১৫ সাল হতে আদিবাসী সাঁওতাল ও উড়াওদের ১৩ টি ইউনিয়ন এর ১৩ টি কমিটির মাধ্যমে নেতৃত্ব দিয়ে থাকে এবং জেলা পর্যায়ে তাদের একটি কমিটির মাধ্যমে আদিবাসীসহ সাধারণ নারীদের অধিকার আদায়ে আন্দোলনে নেতৃত্ব দিয়ে থাকে। স্থানীয় পর্যায়ে নেতৃত্বদান সহ নারীদের অধিকার আন্দোলনে প্রতিরোধ সমাবেশ ও মানববন্ধন পরিচালনা করে থাকে। ১৪ কমিটিতে মোট ৩৫০ জন সদস্য রয়েছে।

২. ব্যবস্থাপনার সক্ষমতা/Management Capacity (ফাল্ড, কর্মী, ফিল্ড): একটি কেন্দ্রীয় কমিটি সহ ইউনিয়ন পর্যায়ে ১৩ টি কমিটির মাধ্যমে তারা সংগঠনের কার্যক্রম পরিচালনা করে থাকে। আদিবাসী নারী পরিষদের ২ জন কর্মী রয়েছে। কমিটির নির্বাহী সদস্যরা সংগঠনের ভলেন্টিয়ার হিসেবে কাজ করে থাকে। সংগঠনের সেক্রেটারী রানী হাসদা সার্বিক কার্যক্রম পরিচালনা করে থাকেন। স্থানীয় আদিবাসী নারীদের মাধ্যমে স্থানীয় পর্যায়ে সুষ্ঠু নেতৃত্বদানের সক্ষমতা রয়েছে।

৩. নতুন বিষয় গ্রহণের ক্ষমতা/Adoption Capacity: : আদিবাসী নারী পরিষদ সাঁওতাল ও উড়াও দের ভূমি অধিকার রক্ষা সহ নারী নির্যাতন প্রতিরোধ, নারীর দক্ষতা বৃদ্ধি, বাল্য বিবাহ প্রতিরোধ, নিজেস্ব সংস্কৃতি রক্ষা ও চর্চার কাজ করে আসছে। জমিকে কেন্দ্র করে সমতলের আদিবাসী নারীরা যে যৌন ও শারীরিক নির্যাতনের শিকার হয় তা প্রতিরোধে নিজেদের সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য কাজ করছে। নারী ও নারীর অধিকার রক্ষায় তারা নতুন নতুন বিষয় নিয়ে কাজ করতে আগ্রহী।

৪. সক্ষমতা/Strength: : সংগঠনের একতা, যুব সদস্য দ্বারা নেতৃত্বদান, সংগঠনের প্রতি আনুগত্য, নারী অধিকার আন্দোলনের জন্য প্রতিবাদী মনোভাব।

৫. দুর্বলতা/Weakness: : সংগঠনটি একেবারেই নতুন এখনও পর্যন্ত কোন প্রকার নিবন্ধন করতে পারে নাই। মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর ও সমাজসেবা হতে নিবন্ধনের চেষ্টা করছে।

৬. ক্ষমতায়ন/Empowerment: : স্থানীয়, সাংস্কৃতিমনা, নারীর অধিকার রক্ষা ও নারী ক্ষমতায়নে কাজ করা সংগঠনের প্রকৃতি। নারীদের নেতৃত্বে পরিচালিত (সমতল) আদিবাসী নারীদের নিয়ে কাজ করা সংগঠন।

৭. সংগঠনের প্রকৃতি/Organisation Culture: নারীর অধিকার রক্ষা ও স্থানীয় পর্যায়ে আদিবাসী নারীদের উন্নয়ন মূলক সংগঠন। এটি মূলত একটি স্থানীয় নারী অধিকার ভিত্তিক সংগঠন।

৮. প্রযুক্তিগত সক্ষমতা/Technical Capacity: সংগঠন যুব নেতৃত্ব দ্বারা পরিচালিত। সংগঠন যেহেতু সবেমাত্র কাজ শুরু করেছে তাদের প্রযুক্তিগত দক্ষতা কম। প্রাথমিক অবস্থায় সংগঠনকে যুব সদস্যরা প্রযুক্তিগত সার্পোর্ট দিয়ে থাকেন।

৯. **যোগাযোগের দক্ষতা/Communication skill** (স্থানীয়, রাজনৈতিক ও জাতীয় পর্যায়ে): স্থানীয় প্রশাসন ও সাংবাদিকদের সঙ্গে ভাল সম্পর্ক রয়েছে।

১০. **সম্পদের স্থায়িত্ব/Resource Sustainability**: : কাপেং ফাউন্ডেশনের মাধ্যমে ইউনিয়ন পর্যায়ে কমিটি গঠন ও পরিচালনার জন্য ২ লক্ষ টাকার অনুদান পেয়েছে। এছাড়াও সাংস্কৃতিক চর্চা ও নাটকে অংশগ্রহণের মাধ্যমে অনুদান সংগ্রহ করে সংগঠনের কার্যক্রম পরিচালনায় ব্যবহার করা হয়ে থাকে। সংগঠনের মাধ্যমে সভা, মানববন্ধন, মিছিল, সমাবেশ ও বিভিন্ন দিবস উদযাপন করা হয়ে থাকে।

২. সংগঠনের নাম:

এসোসিয়েশন ফর কমিউনিটি ডেভেলপমেন্ট (এসিডি), রাজশাহী।

সুবরিনা শারমিন, প্রোগ্রাম ডিরেক্টর, এসিডি, রাজশাহী।

এস.এম আহসান উল্লাহ সরকার, প্রোগ্রাম কোঅর্ডিনেটর, এসিডি।

সক্ষমতা যাচাইয়ের সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্র সমূহ:

১. **নেতৃত্বদানে সক্ষমতা/Leadership Capacity**: এসিডি নারী ও শিশু অধিকার নিয়ে ১৯৮৯ সাল হতে রাজশাহী এলাকায় কাজ করে আসছে। প্রথমে চাতাল নারী শ্রমিকদের অধিকার নিয়ে কাজ শুরু করে। মানবাধিকার ও শিশু অধিকার রক্ষায় কাজ করে এবং নারীর ক্ষমতায়ন ও নেতৃত্বেও বিকাশ, মানব পাচার রোধ, পারিবারিক নির্যাতন প্রতিরোধ, শিশু অধিকার রক্ষা সহ নারীর রাজনৈতিক সক্ষমতা উন্নয়নের এডভোকেসী ও নেটওয়ার্কিং এর নেতৃত্বদানে সক্ষমতা রয়েছে। সংগঠন ও ফান্ড ব্যবস্থাপনায় দক্ষ, এছাড়াও সংগঠনটি শিশু শিক্ষার জন্য ল্যানিং সেন্টার পরিচালনা সহ নারীদের আর্থিক সক্ষমতা বৃদ্ধি ও কিশোরীদের মধ্যে নেতৃত্বের বিকাশ ও বাল্যবিবাহ প্রতিরোধে কাজ করে থাকে। এছাড়াও কমিউনিটি বেজড সংগঠনের সক্ষমতার উন্নয়নে কাজ করে থাকে।

২. **ব্যবস্থাপনার সক্ষমতা/Management Capacity** (ফান্ড, কর্মী, ফিল্ড): সংগঠনটির মাঠ পর্যায়ের নারী ও কিশোরী সদস্য সংখ্যা প্রায় ৬৫০০জন। ইউনিসেফ, সেভ দ্যা চিল্ড্রেন সহ বিভিন্ন আন্তর্জাতিক দাতা সংস্থার অনুদানে কাজ করেছেন। এসিডি'র একটি দক্ষ টিম রয়েছে। কর্মী, ফান্ড, বেনেফিসিয়ারী, তথ্য ব্যবস্থাপনার যথেষ্ট সক্ষমতা রয়েছে। গত বছরের বাজেট ছিল প্রায় ২.৫ কোটি টাকা।

৩. **নতুন বিষয় গ্রহণের ক্ষমতা/Adoption Capacity**: দক্ষ ও অভিজ্ঞ টিমের মাধ্যমে সংগঠনটি নতুন নতুন বিষয়ে কাজ করতে সক্ষম এবং আগ্রহী। অবশ্যই বিষয়টিকে নারী ও শিশুর অধিকার রক্ষার সাথে সম্পর্কযুক্ত থাকতে হবে।

৪. **সক্ষমতা/Empowerment**: কর্মী ব্যবস্থাপনা, স্থানীয় পরিচিতি, বিভিন্ন নেটওয়ার্কের সাথে যুক্ত থাকা, দীর্ঘদিনের কাজের অভিজ্ঞতা, জাতীয় পর্যায়ে তথ্য অধিকার আইনে সহায়তার জন্য পরিচিতি, দক্ষ হিসাব ও প্রোগ্রাম পরিচালনার টিম, রিপোর্ট ও রিসার্চ পেপার ও ডকুমেন্ট তৈরিতে সক্ষমতা রয়েছে।

৫. **দুর্বলতা/Weakness**: ফান্ড এর পরিমাণ কমে আসছে।

৬. ক্ষমতায়ন/Empowerment: দলের সদস্য নারী ও কিশোরীদের ক্ষমতায়নের পাশাপাশি নেটওয়ার্ক এর সদস্যদের সক্ষমতা বৃদ্ধিও মাধ্যমে জাতীয় পর্যায়ে এডভোকেসির সক্ষমতা রয়েছে।

৭. সংগঠনের প্রকৃতি/Organization Culture: স্থানীয় নারী ও শিশুর অধিকার নিয়ে কাজ করা সংগঠন।

৮. টেকনিক্যাল সক্ষমতা/Technical Capacity: সংগঠন পরিচালনা, ফান্ড এর যথাযথ ব্যবহার, কর্মী পরিচালনা, হিসাব সংরক্ষণ ও রিপোর্ট তৈরিতে সংগঠনের যথাযথ দক্ষতা রয়েছে।

৯. যোগাযোগের দক্ষতা/Communication skill: (স্থানীয়, রাজনৈতিক ও জাতীয় পর্যায়ে): তথ্য অধিকার আইন তৈরিতে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রেখেছেন। স্থানীয় থেকে জাতীয় পর্যায়ে যোগাযোগের দক্ষতা রয়েছে এবং তাদের সম্পর্ক অনেক ভাল। নেটওয়ার্ক এর মাধ্যমে কাজ করার সফল অভিজ্ঞতা রয়েছে।

১০. সম্পদের স্থায়িত্ব/Resource Sustainability: সম্পূর্ণ দাতা সংস্থার অনুদানের উপর নির্ভরশীল। তাদের অন্য কোন উৎস নেই।

৩. সংগঠনের নাম:

আচিক মিচিক সোসাইটি, মধুপুর, টাঙ্গাইল।

সুলেখা ঞঃ, নির্বাহী পরিচালক, আচিক মিচিক সোসাইটি, মধুপুর, টাঙ্গাইল।

সক্ষমতা যাচাইয়ের সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্র সমূহ:

১. নেতৃত্বদানে সক্ষমতা/Leadership Capacity: ভূমি দখল এর প্রতিরোধের আন্দোলনকে কেন্দ্র করে ২০০৪ সালে আচিক মিচিক সোসাইটি সৃষ্টি হয়। স্থানীয় পর্যায়ে আদিবাসী নারী কোচ ও গারো সহ বাঙ্গালী নারীদের নিয়ে ৪৩ টি গ্রামে ২২ টি কমিটির ৪০০ জন সদস্য এর নেতৃত্বদানের মাধ্যমে আচিক মিচিক সোসাইটি কাজ করে থাকে।

২. ব্যবস্থাপনার সক্ষমতা/Management Capacity : (ফান্ড, কর্মী, ফিল্ড): আচিক মিচিক সোসাইটির নির্বাহী কমিটিতে সদস্য সংখ্যা—০৯ জন, সাধারণ কমিটি—৩৫ জন এছাড়াও ৪০০ জন ভলেন্টিয়ার রয়েছে। এছাড়াও প্রকল্প পরিচালনার জন্য প্রকল্প ভিত্তিতে একটি কমিটি গঠন করা হয়। বর্তমানে তাদের মাত্র ১ জন বেতনভুক্ত কর্মী আছেন। প্রকল্প ভিত্তিক তারা কমিটি গঠনের মাধ্যমে সংগঠনের কার্যক্রম পরিচালনা করে থাকেন। একশন এইডের নারী নেতৃত্ব উপর ৩ বছর মেয়াদী প্রকল্প, জিটুজেড এর অর্থায়নে ৭ বছর মেয়াদী, মানুষের জন্য ফাউন্ডেশন এর ৩ বছর মেয়াদী প্রকল্প এ কাজ করেছে। বর্তমানে আইপিডিএস, নাগরিক উদ্যোগ, এএলআরডি ও বাদাবন সংঘ'র সাথে কাজ করেছে। ২০১৪ সাল থেকে তাদের সরাসরি কোন প্রকল্প নেই।

৩. নতুন বিষয় গ্রহণের ক্ষমতা/Adoption Capacity: আদিবাসীদের ভূমি রক্ষাকে কেন্দ্র করে আচিক মিচিক সোসাইটির সৃষ্টি হলেও নারীর অধিকার রক্ষায় প্রশিক্ষণ এর মাধ্যমে নারীর সক্ষমতা বৃদ্ধি, যুব নেতৃত্ব তৈরি, শিক্ষা, পরিবেশ সংরক্ষণ, গারোদের ঐতিহ্য ও সংস্কৃতি রক্ষায় কাজ করে আসছে। এছাড়াও বিভিন্ন নারীরা যাতে সেবা পায় সেজন্য এডভোকেসী করে থাকেন।

৪. সক্ষমতা/Strength: তাদের ভূমি আন্দোলনের ইতিহাস পুরো দেশের কাছে পরিচিত। ৪৩ টি গ্রামে তাদের ৪০০ জন সদস্য রয়েছেন যারা সংগঠনের জন্য ভলেন্টিয়ার হিসেবে কাজ করে থাকেন। বর্তমানে তাদের কোন ফান্ড না থাকলেও তারা নিজেরা চাঁদা তুলে বিভিন্ন দিবস উদযাপন ও নারীদের আইনীসেবা প্রদান করে থাকেন।

৫. দুর্বলতা/Weakness: বিদেশী দাতা সংস্থার ফান্ডের জন্য যে এনজিও বুয়েয়ার রেজিস্ট্রেশন দরকার তা জানা ছিল না। বর্তমানে রেজিস্ট্রেশনের প্রক্রিয়া অত্যন্ত জটিল এবং দাতা সংস্থা ফান্ড দেওয়ার অঙ্গিকারপত্র না থাকলেও সেটা সম্ভব নয়। বর্তমানে আমাদের পক্ষে একজন কর্মী রেখে প্রজেক্ট প্রপোজাল লেখাবো সেই সক্ষমতাও নেই যার ফলে আইপিডিএর এর সাথে একটি প্রকল্পে কাজ হচ্ছে এই প্রকল্পের মাধ্যমেই একজন কর্মীর বেতন দেওয়া হয়।

৬. ক্ষমতায়ন/Empowerment: জস্টিনা নকরেক মহিলা ভাইস চেয়ারম্যান রয়েছেন। এছাড়াও ১৩ জন ইউপি সদস্য রয়েছে যাদের মধ্যে ৩ জন নারী। পুরুষ ১০ জন ইউপি সদস্যদের মধ্যে ৯ জন গারো এবং ১ জন কোচ এবং নারীরা সকলেই গারো সম্প্রদায়ের। এদের নেতৃত্ব বিকাশে এর পিছনে আটক মিচিক সোসাইটি গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব পালন করেছে।

৭. সংগঠনের প্রকৃতি/Organisation Culture: সংগঠনটি মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর ও সমাজসেবা অধিদপ্তর হতে নিবন্ধন গ্রহণের মাধ্যমে স্থানীয় পর্যায়ে ১৮ বছর ধরে আদিবাসী নারী অধিকার নিয়ে কাজ করে আসছে।

৮. টেকনিক্যাল সক্ষমতা/Technical Capacity: কর্মী কম থাকায় ও সংগঠনের বর্তমান কোন ফান্ড না থাকায় টেকনিক্যাল সক্ষমতায় কিছুটা ঘাটতি রয়েছে।

৯. যোগাযোগের দক্ষতা/Communication skill: (স্থানীয়, রাজনৈতিক ও জাতীয় পর্যায়ে): যাদের নিজেদের জমি রেকর্ড আছে তাদের সাথে ছাড়া ভূমি অফিস অন্য আদিবাসীদের সাথে যোগাযোগ খুবই কম করে। এছাড়া বন বিভাগ, সমাজসেবা অধিদপ্তর, কৃষি বিষয়ক, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর, ইউএনও অফিস ও ডিসি অফিসের সাথে সম্পর্ক খুবই ভাল। এমনকি সমাজসেবা অধিদপ্তর থেকে তাদের অফিসের ঘর এর জন্য সহযোগিতা করছে এবং অন্যান্য অফিসে গেলে তারা সংগঠনের কথা শোনে এবং সহযোগিতার চেষ্টা করে।

১০. সম্পদের স্থায়িত্ব/Resource Sustainability: আদিবাসীদের ঐতিহ্যবাহী পোশাক, হস্তশিল্পের জিনিস তৈরি ও বিক্রির মাধ্যমে এবং কমিটির সদস্যদের চাঁদা গ্রহণের মাধ্যমে সংস্থার বিভিন্ন কার্যক্রম যেমন: দিবস উদযাপন, সমাবেশ, নারীদের আইনী সেবা প্রদান করে থাকে।

৪. সংগঠনের নাম:

নকশীকাঁথা, শ্যামনগর, সাতক্ষীরা।

চন্দ্রিকা ব্যানার্জী, নির্বাহী পরিচালক, নকশীকাঁথা, শ্যামনগর, সাতক্ষীরা।

সক্ষমতা যাচাইয়ের সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্র সমূহ:

১. নেতৃত্বদানে সক্ষমতা/Leadership Capacity: নকশীকাঁথা ১৯৯৩ সাল হতে সাল হতে সাতক্ষীরা জেলার শ্যামনগর উপজেলায় কাজ শুরু করেন। নারী অধিকার সহ বিভিন্ন সময় বাল্যবিবাহ বন্ধ, নারী নির্যাতন প্রতিরোধ, নারী কৃষক এর অধিকার, নারীর আর্থিক সক্ষমতা বৃদ্ধি, খাসজমিতে নারী অধিকার, প্রাকৃতিক দুর্যোগ প্রতিরোধে সচেতনতা বৃদ্ধি, নারী শিক্ষা ও নারী নেতৃত্ব তৈরিতে কাজ করেছে এবং স্থানীয় পর্যায়ে নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠায় নেতৃত্বদানে সক্ষম।

২. ব্যবস্থাপনার সক্ষমতা/Management Capacity : (ফান্ড, কর্মী, ফিল্ড): গত বছরের সর্বমোট বরাদ্দ ছিল প্রায় ১ কোটি ৭৮ লক্ষ টাকা। ডিএসও, জিআইজেড, ব্রাক, সহ বিভিন্ন দাতা সংস্থার ফান্ডের কাজ করেছেন। উত্তরণ এর মাধ্যমে খাস জমি নিয়ে কাজ শুরু করেন। বর্তমানে তাদের ৫,০০০ সদস্য রয়েছে এবং ১১ টি গ্রামে ১১ টি যুব কমিটি রয়েছে যাদের মাধ্যমে তারা এলাকার উন্নয়ণে কাজ করে আসছেন।

৩. নতুন বিষয় গ্রহণের ক্ষমতা/Adoption Capacity: নকশীকাঁথা বাল্যবিবাহ বন্ধ, নারী শিক্ষার মাধ্যমে নারীর অধিকার নিয়ে তার কার্যক্রম শুরু করলেও দুর্যোগ মোকাবিলা, নারীর অর্থনৈতিক সক্ষমতা বৃদ্ধি, ভার্টি কম্পোস্ট সার তৈরি ও লবন সহিষ্ণু চাষাবাদের মাধ্যমে নারী কৃষক তৈরি সহ নারীর ভূমি অধিকার প্রতিষ্ঠার ভিন্ন বিষয় নিয়ে কাজ করেছেন। আদিবাসী মুন্ডাদের জমি দখলকে কেন্দ্র করে ভূমিদখল প্রতিরোধে প্রতিবাদ সমাবেশ ও মানববন্ধন করেন।

৪. সক্ষমতা/Strength: প্রায় ২৯ বছর ধরে নকশীকাঁথা সংস্থা নারী ও যুব নারীদের সাথে কাজ করে আসছে এবং এলাকা পর্যায়ে তাদের যথেষ্ট সুনাম রয়েছে এবং ৫০০০ গ্রুপ সদস্য রয়েছে এটাই তাদের সবচেয়ে বড় সক্ষমতা। এছাড়াও সর্বজন গ্রাহ্য ও কার্যকর কার্যনির্বাহী কমিটি, দক্ষ ও অভিজ্ঞ কর্মী, সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের সাথে সু—সম্পর্ক, স্বেচ্ছাসেবক রয়েছে।

৫. দুর্বলতা/Weakness: স্থানীয় সংগঠন অনেক সময় দাতা সংস্থা চায় তাদের ডিজাইন করা প্রকল্প ও কাজ সংগঠন করুক। কিন্তু সংগঠনের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য এক না হওয়ায় এখন অনুদানের পরিমাণ অনেক কমে আসছে।

৬. ক্ষমতায়ন/Empowerment: ১০০ জন নারীকে সফল উদ্যোক্তা হিসেবে তৈরি করেছেন। এছাড়াও দলের নারীরা স্থানীয় পর্যায়ে অন্যান্য কমিটিতে নেতৃত্ব দিচ্ছে।

৭. সংগঠনের প্রকৃতি/Organisation Culture: ১৯৯৩ সাল হতে সাল হতে স্থানীয় নারীর ক্ষমতায়নের জন্য সাতক্ষীরা শ্যামনগরে নকশীকাঁথা কাজ করে আসছে। মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর, যুব উন্নয়ন, সমবায় হতে রেজিস্ট্রেশন গ্রহণের মাধ্যমে নারীর আর্থিক সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য কাজ করে আসছে।

৮. টেকনিক্যাল সক্ষমতা/Technical Capacity: বর্তমানে সংগঠনে ১৩ জন কর্মী ও ২ জন মিডওয়াইফ এবং ১ জন কম্পিউটার অপারেটর রয়েছে। এছাড়াও ২২ জন ভলেন্টিয়ারের মধ্যে সংগঠন মাঠ পর্যায়ে নিজের কার্যক্রম পরিচালনা করে থাকে।

৯. যোগাযোগের দক্ষতা/Communication skill: (স্থানীয়, রাজনৈতিক ও জাতীয় পর্যায়ে): স্থানীয় পর্যায়ের সকল দপ্তর, প্রশাসন ও অন্যান্য সংস্থার সাথে খুবই ভাল সম্পর্ক রয়েছে।

১০. সম্পদের স্থায়িত্ব/Resource Sustainability: নারী দলের সমবায় রয়েছে যার মাধ্যমে সংগঠন পরিচালনা, কম্পিউটার প্রশিক্ষণ কেন্দ্র এর মাধ্যমে প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে নিজেদের রিসোর্স মোবাইলাইজ করে।

৫. সংগঠনের নাম:

সিঁড়ি, পটুয়াখালী, বরিশাল।

এড. চান চান রাখাইন, নির্বাহী পরিচালক, সিঁড়ি, পটুয়াখালী, বরিশাল।

সক্ষমতা যাচাইয়ের সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্র সমূহ:

১. নেতৃত্বদানে সক্ষমতা/Leadership Capacity: কুয়াকাটা ও তালতলীতে ১০ টি গ্রুপের ১০০ জন নারী নেত্রীকে নিয়ে রাখাইন সমাজের প্রতিনিধিত্ব করছে। ভূমি দস্যুদের দ্বারা বা প্রভাবশালীদের ভূয়া ওয়ারিশকাম সার্টিফিকেট গ্রহণের মাধ্যমে বেআইনীভাবে ভূমি দখল হলেই নারীরা সবাই মিলে তার প্রতিবাদ করছে। সিঁড়ি'র নারী নেতাদের নেতৃত্ব দেবার সক্ষমতা রয়েছে।

২. ব্যবস্থাপনার সক্ষমতা/Management Capacity: (ফান্ড, কর্মী, ফিল্ড): সিঁড়ির কার্যকরী কমিটির সদস্য ৭ জন এবং তারা সবাই নারী। এছাড়াও সাধারণ পরিষদের সদস্য ৩৫ জন যারা প্রত্যেকে নারী। বর্তমানে বেতন ভুক্ত একজন কর্মীর সংখ্যা দুইজন। একজন প্রোগ্রাম অফিসার, একজন হিসাব রক্ষক এবং নির্বাহী পরিচালক। এছাড়াও ১০ জন আদিবাসী যুব নারী— পুরুষ ভলেন্টিয়ার হিসেবে কাজ করছে।

৩. নতুন বিষয় গ্রহণের ক্ষমতা/Adoption Capacity: ২০২০ সাল হতে সিঁড়ি নিজের কাজ শুরু করলেও বিভিন্ন বিষয় নিয়ে ইতিমধ্যেই কাজ শুরু করেছে। সংগঠনটির নতুন বিষয় নিয়ে কাজের সক্ষমতা রয়েছে।

৪. সক্ষমতা/Strength: আইনগত সহায়তা প্রদান সহ আদিবাসী নারীদের সংগঠন হওয়ায় আদিবাসীদের বিষয়গুলো ভালোভাবে বোঝা ও তাদের প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদানের সক্ষমতা রয়েছে।

৫. দুর্বলতা/Weakness: নতুন সংগঠন ও আর্থিক সংকটের জন্য দক্ষ কর্মী ও প্রয়োজনীয় কর্মী নিয়োগে অপারগতা।

৬. ক্ষমতায়ন/Empowerment: সংস্থাটি বিভিন্ন সংগঠনের মাধ্যমে সদস্যদের প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে ক্ষমতায়ন করে থাকে।

৭. সংগঠনের প্রকৃতি/Organisation Culture: স্থানীয় ও আদিবাসী নারীদের অধিকার নিয়ে কাজ করা সংগঠন। জমির পাশাপাশি নারী নির্যাতন প্রতিরোধ, নারীদের সচেতনতা বৃদ্ধি, দক্ষতার উন্নয়ন ও নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠা নিয়ে কাজ করে আসছে।

৮. টেকনিক্যাল সক্ষমতা/Technical Capacity: প্রকল্পের দুইজন কর্মীর মাধ্যমে আপাতত সংগঠন পরিচালনা টেকনিক্যাল সার্পোর্ট দেওয়ার সক্ষমতা রয়েছে।

৯. যোগাযোগের দক্ষতা//Communication skill (স্থানীয়, রাজনৈতিক ও জাতীয় পর্যায়ে): স্থানীয় সরকার ও অন্যান্য সরকারি দপ্তর সিঁড়ি এর সাথে তেমন পরিচয় নেই কারণ সিঁড়ি সরকারি রেজিস্ট্রেশন পেয়েছেন মাত্র ৫ মাস। কিন্তু পূর্বে কাজের সূত্রে, আইনজীবী হওয়ায় সংগঠনের পরিচালকের বিভিন্ন দপ্তরে ও অন্যান্য এনজিও এবং জনপ্রতিনিধিদের সাথে ভাল সম্পর্ক রয়েছে।

১০. সম্পদের স্থায়িত্ব/Resource Sustainability: আই.সি.এ শেয়ার ট্রাস্ট ও সুন্দরবন কোয়ালিশনের মাধ্যমে একটি দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা একটি প্রকল্প রয়েছে। তাঁত শিল্পীদের কর্মসংস্থানের মাধ্যমে একটি তাঁতশিল্পের কারখানা তৈরি পরিকল্পনা করছেন।

৬. সংগঠনের নাম:

বিশম্ভরপুর রুরাল ডেভেলপমেন্ট সোসাইটি (বি আর ডি এস), সুনামগঞ্জ।
জান্নাত মরিয়ম, সভাপতি ও নির্বাহী পরিচালক, বি আর ডি এস, সুনামগঞ্জ।
সক্ষমতা যাচাইয়ের সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্র সমূহ:

১. নেতৃত্বদানে সক্ষমতা/Leadership Capacity: সুনামগঞ্জের হাওড় এলাকার হাওড়ের উপর নির্ভরশীল নারীদের ক্ষমতায়ন ও নেতৃত্বের বিকাশের জন্য কাজ করছে। হাওড়ের বেশিরভাগ স্থানই ইজারাদারদের দখলে থাকে নারীরা সেখানে স্বাধীনভাবে মাছ ধরতে পারে না। জলাশয়ের নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠার জন্য স্থানীয় পর্যায়ে নেতৃত্ব দিয়ে থাকেন।

২. ব্যবস্থাপনার সক্ষমতা/Management Capacity (ফান্ড, কর্মী, ফিল্ড): যুব উন্নয়ন অধিদপ্তর, সমাজসেবা অধিদপ্তর, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর, পরিবার কল্যান মন্ত্রণালয়, নারী ও শিশু অধিদপ্তর বেশিরভাগ সরকারি অনুদানে কাজ করেছেন। এছাড়াও এএলআরডি, বিট্রিশকাউন্সিল হতে কিছু অনুদান পেয়ে ইতিমধ্যে কাজ করেছে। গত বছর অনুদানের পরিমাণ ছিল প্রায় ৮ লক্ষ টাকা। বর্তমানের ৭ জন কর্মী আছে এবং ২৫ জন ভলেন্টিয়ার রয়েছে এবং মাঠ পর্যায় প্রায় ৪৭০০ নারী ও কিশোরী সদস্য রয়েছে।

৩. নতুন বিষয় গ্রহণের ক্ষমতা/Adoption Capacity: নারীর সক্ষমতা বৃদ্ধি, ক্ষমতায়ন, নেতৃত্ব বিকাশ, অধিকার রক্ষা ও নারী উদ্যোক্তা তৈরি সহ নতুন বিষয়ে কাজ করার সক্ষমতা সংগঠনটির রয়েছে।

৪. সক্ষমতা/Strength: স্থানীয় সংগঠন ও স্থানীয় নারীদের নিয়ে কাজ করার জন্য সুপরিচিত এবং সরকারি দপ্তর ভাল সরকারি অনুদান নিয়ে কাজ করছে এখানে তারা অনেক ভাল এডভোকেন্সি করতে পারবেন। একটি বড় সংখ্যক নারী দল তাদের কাজকে সমর্থন করেন যা নারীর অধিকার আন্দোলনকে স্থানীয় পর্যায়ে শক্তিশালী রূপ দিতে সক্ষম। এছাড়াও কর্মী সহ কমিটির সদস্যদের বিভিন্ন এনজিওতে কাজ করার অভিজ্ঞতা রয়েছে যা সংগঠনের কাজকে আরও গতিশীল করতে সক্ষম।

৫. দুর্বলতা/Weakness: ফান্ড যা আছে সেগুলো বেশিরভাগ সরকারি এবং টাকার পরিমাণ খুবই কম। সরকারের প্রকল্প অনুসারে কাজ করতে হয়। ফান্ড কম থাকায় কর্মীরা ও কমিটির সদস্যরা অন্য কাজের সাথে যুক্ত থাকতে হয় যার ফলে পুরোপুরি সময় সংগঠনকে দিতে পারেন না।

৬. ক্ষমতায়ন/Empowerment: স্থানীয় পর্যায়ে নারীর ক্ষমতায়নের ও নেতৃত্ব উন্নয়নে কাজ করছে। শামসুরনাহার ও শেফালী নামের দুইজন নারীর নেত্রী স্থানীয় বিভিন্ন কমিটিতে যুক্ত হয়েছে।

৭. **সংগঠনের প্রকৃতি/Organization Culture:** স্থানীয় ও আদিবাসী নারীদের অধিকার নিয়ে কাজ করা সংগঠন। জমির পাশাপাশি নারী নির্যাতন প্রতিরোধ, নারীদের সচেতনতা বৃদ্ধি, দক্ষতার উন্নয়ন ও নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠা নিয়ে কাজ করে আসছে।

৮. **টেকনিক্যাল সক্ষমতা/Technical Capacity:** প্রকল্পের দুইজন কর্মীর মাধ্যমে আপাতত সংগঠন পরিচালনা টেকনিক্যাল সার্পোর্ট দেওয়ার সক্ষমতা রয়েছে।

৯. **যোগাযোগের দক্ষতা/Communication skill:** (স্থানীয়, রাজনৈতিক ও জাতীয় পর্যায়ে): স্থানীয় সরকার ও অন্যান্য সরকারি দপ্তর সিঁড়ি এর সাথে তেমন পরিচয় নেই কারণ সিঁড়ি সরকারি রেজিস্ট্রেশন পেয়েছেন মাত্র ৫ মাস। কিন্তু পূর্বে কাজের সূত্রে, আইনজীবী হওয়ায় সংগঠনের পরিচালকের বিভিন্ন দপ্তরে ও অন্যান্য এনজিও এবং জনপ্রতিনিধিদের সাথে ভাল সম্পর্ক রয়েছে।

১০. **সম্পদের স্থায়িত্ব/Resource Sustainability:** আই.সি.এ শেয়ার ট্রাস্ট ও সুন্দরবন কোয়ালিশনের মাধ্যমে একটি দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা একটি প্রকল্প রয়েছে। তাঁত শিল্পীদের কর্মসংস্থানের মাধ্যমে একটি তাঁতশিল্পের কারখানা তৈরি পরিকল্পনা করছেন।

সংগঠনের নাম:

বিশ^স্তুরপুর রুরাল ডেভেলপমেন্ট সোসাইটি (বি আর ডি এস), সুনামগঞ্জ।

জান্নাত মরিয়ম. সভাপতি ও নির্বাহী পরিচালক, বি আর ডি এস, সুনামগঞ্জ।

সক্ষমতা যাচাইয়ের সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্র সমূহ:

১. **নেতৃত্বদানে সক্ষমতা/Leadership Capacity:** সুনামগঞ্জের হাওড় এলাকার হাওড়ের উপর নির্ভরশীল নারীদের ক্ষমতায়ন ও নেতৃত্বের বিকাশের জন্য কাজ করেছে। হাওড়ের বেশিরভাগ স্থানই ইজারাদারদের দখলে থাকে নারীরা সেখানে স্বাধীনভাবে মাছ ধরতে পারে না। জলাশয়ের নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠার জন্য স্থানীয় পর্যায়ে নেতৃত্ব দিয়ে থাকেন।

২. **ব্যবস্থাপনার সক্ষমতা/Management Capacity:** (ফান্ড, কর্মী, ফিল্ড): যুব উন্নয়ন অধিদপ্তর, সমাজসেবা অধিদপ্তর, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর, পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়, নারী ও শিশু অধিদপ্তর বেশিরভাগ সরকারি অনুদানে কাজ করেছেন। এছাড়াও এএলআরডি, বিট্রিশকাউন্সিল হতে কিছু অনুদান পেয়ে ইতিমধ্যে কাজ করেছে। গত বছর অনুদানের পরিমাণ ছিল প্রায় ৮ লক্ষ টাকা। বর্তমানের ৭ জন কর্মী আছে এবং ২৫ জন ভলেন্টিয়ার রয়েছে এবং মাঠ পর্যায় প্রায় ৪৭০০ নারী ও কিশোরী সদস্য রয়েছে।

৩. **নতুন বিষয় গ্রহণের ক্ষমতা/Adoption Capacity:** নারীর সক্ষমতা বৃদ্ধি, ক্ষমতায়ন, নেতৃত্ব বিকাশ, অধিকার রক্ষা ও নারী উদ্যোক্তা তৈরি সহ নতুন বিষয়ে কাজ করার সক্ষমতা সংগঠনটির রয়েছে।

৪. **সক্ষমতা/Strength:** স্থানীয় সংগঠন ও স্থানীয় নারীদের নিয়ে কাজ করার জন্য সুপরিচিত এবং সরকারি দপ্তর ভাল সরকারি অনুদান নিয়ে কাজ করেছে এখানে তারা অনেক ভাল এডভোকেসি করতে পারবেন। একটি বড় সংখ্যক নারী দল তাদের কাজকে সর্মথন করেন যা নারীর অধিকার আন্দোলনকে স্থানীয় পর্যায়ে শক্তিশালী রূপ দিতে সক্ষম। এছাড়াও কর্মী সহ কমিটির সদস্যদের বিভিন্ন এনজিওতে কাজ করার অভিজ্ঞতা রয়েছে যা সংগঠনের কাজকে আরও গতিশীল করতে সক্ষম।

৫. **দুর্বলতা/Weakness:** ফান্ড যা আছে সেগুলো বেশিরভাগ সরকারি এবং টাকার পরিমাণ খুবই কম। সরকারের প্রকল্প অনুসারে কাজ করতে হয়। ফান্ড কম থাকায় কর্মীরা ও কমিটির সদস্যরা অন্য কাজের সাথে যুক্ত থাকতে হয় যার ফলে পুরোপুরি সময় সংগঠনকে দিতে পারেন না।

৬. **ক্ষমতায়ন/Empowerment:** স্থানীয় পর্যায়ে নারীর ক্ষমতায়নের ও নেতৃত্ব উন্নয়নে কাজ করছে। শামসুরনাহার ও শেফালী নামের দুইজন নারীর নেতৃত্ব স্থানীয় বিভিন্ন কমিটিতে যুক্ত হয়েছে।

৭. **সংগঠনের প্রকৃতি/Organisation Culture:** : স্থানীয় সংগঠন যা হাওড় এলাকায় নারী অধিকার নিয়ে কাজ করছে।

৮. **টেকনিক্যাল সক্ষমতা/Technical Capacity:** সংগঠন পরিচালনা সার্পোর্ট দেওয়ার কর্মীদের সক্ষমতা রয়েছে। এছাড়াও কর্মীরা অনলাইন ও অফলাইনে কাজ ও পরিচালনায় সক্ষম।

৯. **যোগাযোগের দক্ষতা/Communication skill :** (স্থানীয়, রাজনৈতিক ও জাতীয় পর্যায়ে): আদিবাসী চাকমাদের প্রধান রাজা, কোরবারি, হেডম্যানের সাথে ভাল সম্পর্ক থাকার পাশাপাশি চেয়ারম্যান, মানবাধিকার কমিশন সহ সরকারি দপ্তর এর কর্মকর্তাদের সাথে ভাল সম্পর্ক রয়েছে।

১০. **সম্পদের স্থায়িত্ব/Resource Sustainability:** আপাতত কোন প্রকার অনুদান নেই। আমাদের কোন প্রকার স্থায়ী কাজও শুরু করি নাই যেখান থেকে টাকা সংগ্রহ করে আমাদের সংগঠনের কার্যক্রম বাস্তবায়ন করব।

৮. সংগঠনের নাম:

তরঙ্গ মহিলা কল্যাণ সংস্থা, জামালপুর।

শামীমা খান, নির্বাহী পরিচালক, তরঙ্গ মহিলা কল্যাণ সংস্থা, জামালপুর।

আতিক সুমন, উপ—নির্বাহী পরিচালক, তরঙ্গ মহিলা কল্যাণ সংস্থা, জামালপুর।

সক্ষমতা যাচাইয়ের সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্র সমূহ:

১. **নেতৃত্বদানে সক্ষমতা/Leadership Capacity:** টিএমকেএস নেতৃত্বদানে সক্ষমতা সম্পন্ন একটি সংস্থা। টিএমকেএস জেলা প্রশাসনের আইন শৃঙ্খলা কমিটিসহ বিভিন্ন কমিটির এনজিও প্রতিনিধি হিসেবে প্রতিনিধিত্ব করে। এনজিওদের বিভিন্ন সমন্বিত কর্মসূচিতে টিএমকেএস নেতৃত্বদানকারী সংস্থা হিসেবে দায়িত্ব পালন করে।

২. **ব্যবস্থাপনার সক্ষমতা/ Management Capacity:** (ফান্ড, কর্মী, ফিল্ড): টিএমকেএস জিএফসি, ইউএনওমেন, ইউএনএফপিএ, থ্রিসিচয়ান এইড, এমজেএফসহ বিভিন্ন সংস্থার ফান্ডে নানাবিধ প্রকল্প বাস্তবায়ন করেছে এবং করে যাচ্ছে। টিএমকেএস এর সর্বজন গ্রাহ্য ও কার্যকর কার্যনির্বাহী কমিটি রয়েছে। টিএমকেএস দক্ষ ও অভিজ্ঞ কর্মীদের সমন্বয়ে প্রকল্প বাস্তবায়ন করে। বর্তমানে টিএমকেএস এ নির্বাহী পরিচালক ও উপ—নির্বাহী পরিচালকসহ ১০জন দক্ষ ও অভিজ্ঞ কর্মী কাজ করে যাচ্ছেন। জামালপুর জেলার ৩টি উপজেলায় টিএমকেএস বিভিন্ন প্রকল্প বাস্তবায়ন করছে।

৩. নতুন বিষয় গ্রহণের ক্ষমতা/Adoption Capacity: টিএমকেএস এর নতুন বিষয় গ্রহণের যথেষ্ট সক্ষমতা রয়েছে। সংস্থাটি শিক্ষা, স্বাস্থ্য, নারীর ক্ষমতায়ন, বাল্যবিবাহ রোধ, নারীর প্রতি সহিংসতা রোধ, নারী ও শিশু পাচার রোধ, সহিংসতার শিকার নারীদের আইনী সহায়তা প্রদান, নারীদের আয়বৃদ্ধিমূলক প্রশিক্ষণ প্রদান ইত্যাদি বিষয়ে বিভিন্ন কর্মসূচি বাস্তবায়ন করেছে। সংস্থাটি জলবায়ু পরিবর্তনে বিভিন্ন কর্মসূচি বাস্তবায়ন করেছে।

৪. সক্ষমতা/Strength: সর্বজন গ্রাহ্য ও কার্যকর কার্যনির্বাহী কমিটি, দক্ষ ও অভিজ্ঞ কর্মী, সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের সাথে সু—সম্পর্ক, নিবেদিতপ্রাণ স্বেচ্ছাসেবক ইত্যাদি।

৫. দুর্বলতা/Weakness: এনজিও ব্যুরোর রেজিস্ট্রেশন না থাকা, প্রকল্পের জন্য পার্টনার এনজিও'র নিকট নির্ভরশীলতা।

৬. ক্ষমতায়ন/Empowerment: সংস্থাটির কর্মীদের বিভিন্ন সময়ে বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রদান করে কর্মসূচি পরিচালনা ও রিপোর্টিংসহ অন্যান্য বিষয়ে ক্ষমতায়িত করা হয়। বিভিন্ন বৈচিত্রমূলক কার্যসম্পাদন করে সংস্থাটি একটি ক্ষমতায়িত সংস্থায় পরিণত হয়েছে।

৭. সংগঠনের প্রকৃতি/Organisation Culture: টিএমকেএস সমাজসেবা অধিদপ্তর ও মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর কর্তৃক নিবন্ধিত একটি অলাভজনক সংস্থা, যা বিগত ২৭ বছর ধরে জামালপুরে কাজ করে যাচ্ছে।

৮. টেকনিক্যাল সক্ষমতা/Technical Capacity: সংস্থাটির কর্মীগণ আধুনিক প্রযুক্তি ব্যবহারে দাপ্তরিক কর্ম সম্পাদনে সক্ষম।

৯. যোগাযোগের দক্ষতা/Communication skill: (স্থানীয়, রাজনৈতিক ও জাতীয় পর্যায়ে): সংস্থাটি ও জাতীয় পর্যায়ে সরকারি ও বেসরকারি সংস্থা ও অংশীজনের সাথে নিয়মিত যোগাযোগ রক্ষা করে। সংস্থাটি অনলাইন ও অফলাইন সকল ক্ষেত্রে যোগাযোগ রক্ষা করতে সক্ষম।

১০. সম্পদের স্থায়িত্ব/Resource Sustainability: সংগঠনের নারী সদস্যদের মাধ্যমে হস্তশিল্পের বিভিন্ন জিনিস তৈরি ও বিক্রি করার মাধ্যমে নারীদের আত্মকর্মসংস্থান সৃষ্টি করেছে। পাশাপাশি নিজেদের সামাজিক ব্যবসায় এর মাধ্যমে সংগঠনের জন্য ফান্ড তৈরি করেছে।

৯. সংগঠনের নাম:

বাংলাদেশ হরিজন ঐক্য পরিষদ, ঢাকা।

পান্না লাল বাসফোড়, সাংগঠনিক সম্পাদক, বাংলাদেশ হরিজন ঐক্য পরিষদ, ঢাকা।

সক্ষমতা যাচাইয়ের সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্র সমূহ:

১. নেতৃত্বদানে সক্ষমতা/Leadership Capacity: সারা বাংলাদেশে ৫৩ টি জেলায় ১৬৪৩ জন সদস্য নিয়ে ৫৩ টি কমিটির মাধ্যমে বাংলাদেশের প্রায় ১৫ লক্ষ হরিজন সম্প্রদায়ের মানুষের অধিকারের জন্য বাংলাদেশ হরিজন ঐক্য পরিষদ আন্দোলন করে থাকে। কেন্দ্রীয় কমিটি সহ জেলা পর্যায়ে কমিটিগুলোর মাধ্যমে সুন্দরভাবে নেতৃত্ব দিতে সক্ষম।

২. ব্যবস্থাপনার সক্ষমতা/Management Capacity: (ফান্ড, কর্মী, ফিল্ড): ১৬৪৩ জন সদস্য নিয়ে ৫৩ টি কমিটির ব্যবস্থাপনা কার্যক্রম সুশৃঙ্খল ও ঐক্যবদ্ধভাবে পরিচালনা করছে। মানুষের জন্য ফাউন্ডেশনের ফান্ডে কাজ করেছে। এছাড়াও তারা কমিটির সদস্যরা চাঁদা তুলে ও অনুদান সংগ্রহ করে সংগঠনের কার্যক্রম নিয়মিত পরিচালনা করে থাকে। ঢাকা সহ প্রতিটি জেলা পর্যায়ে তাদের কমিটির অফিস রয়েছে এবং তারা যেহেতু সবাই পরিচ্ছন্নতা পেশার সাথে যুক্ত কাজের পাশাপাশি তারা সংগঠনের কার্যক্রম পরিচালনা করে থাকেন। বর্তমানে ঢাকা অফিসে বাংলাদেশ হরিজন ঐক্য পরিষদের কেন্দ্রীয় কমিটির সভাপতি এবং সাধারণ সম্পাদক নিয়মিত অফিস করে থাকেন। মাসিক মিটিং এর মাধ্যমে তারা সংগঠনের কার্যক্রম পরিচালনা ও ব্যবস্থাপনা কেও থাকেন।

৩. নতুন বিষয় গ্রহণের ক্ষমতা/Adoption Capacity: হরিজন হিসেবে বাসস্থান, শিক্ষা, চাকুরী ও বৈষম্যহীন সমাজ তথা রাষ্ট্রের জন্য তারা আন্দোলন করে। কিন্তু এর পাশাপাশি যেখানে দলিত ও হরিজনদের অধিকার সহ সার্বজনীন স্বার্থ রক্ষা হবে সেবিষয়ে কাজ করতে আগ্রহী।

৪. সক্ষমতা/Strength: ঐক্যবদ্ধতা তাদের সবচেয়ে বড় সক্ষমতা। এছাড়াও জাতীয় পর্যায়ে তারা হরিজন সম্প্রদায়ের অধিকার আদায়ের আন্দোলনের জন্য পরিচিত। এছাড়াও এনজিও ব্যুরোর রেজিস্ট্রেশন রয়েছে আমাদের যা জাতীয় পর্যায়ে আমাদের আমাদেরকে আরও বেশি সহযোগিতা করবে।

৫. দুর্বলতা/Weakness: ফান্ড ও কর্মীর অপ্রতুলতা।

৬. ক্ষমতায়ন/Empowerment: হরিজন সম্প্রদায়ের শিক্ষার প্রসার, নেতৃত্ব বিশেষ করে করে হরিজন নারীদের নেতৃত্বের বিকাশ ঘটনাতে এবং নারীদের ঘরের বাইরে এনে ৫৩ টি কমিটিতে নারী নেত্রীদের বিভিন্ন পদে দায়িত্ব পালন করাতে পেরেছে।

৭. সংগঠনের প্রকৃতি/Organisation Culture: দেশব্যাপি হরিজন সম্প্রদায়ের তথা জাত বা বর্ণ বৈষম্যেও শিকার মানুষের অধিকার নিয়ে কাজ করে।

৮. টেকনিক্যাল সক্ষমতা/Technical Capacity: ৫৩ টি কমিটির ১৬৪৩ জন সদস্য যেহেতু বাংলাদেশ হরিজন ঐক্য পরিষদের পক্ষে ভলেন্টিয়ার হিসেবে কাজ করে এবং সংগঠনের মিটিং সহ বিভিন্ন কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করে ফলে টেকনিক্যাল সার্পোর্ট দেওয়ার জন্য সংগঠন হিসেবে আমাদের যথেষ্ট সক্ষমতা রয়েছে।

৯. যোগাযোগের দক্ষতা/Communication skill: (স্থানীয়, রাজনৈতিক ও জাতীয় পর্যায়ে): স্থানীয় থেকে জাতীয় পর্যায়ে আমাদের বিভিন্ন সময় বিভিন্ন কার্যক্রম বাস্তবায়ন সহ যোগাযোগের অভিজ্ঞতা সহ দক্ষতা রয়েছে।

১০. সম্পদের স্থায়িত্ব/Resource Sustainability: আমাদের কোন ফান্ড না থাকলেও আমাদের অধিকার আন্দোলনের লড়াই আমরা কমিটির সদস্যদের মাধ্যমে চাঁদা তুলে সংগঠনের কার্যক্রম অব্যাহত রাখব।

১০. সংগঠনের নাম:

জাগরণী মহিলা ফাউন্ডেশন, পটুয়াখালী।

কোহিনুর রিজভী, নির্বাহী পরিচালক, জাগরণী মহিলা ফাউন্ডেশন, পটুয়াখালী।

সক্ষমতা যাচাইয়ের সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্র সমূহ:

১. নেতৃত্বদানে সক্ষমতা/Leadership Capacity: নারী শিক্ষার এই সামাজিক প্রতিবন্ধকতা দূর করতে এবং নারীদের শিক্ষার অধিকার প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে ১৯৯১ সালে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর হতে রেজিস্ট্রেশন গ্রহণের মাধ্যমে কাজ শুরু করেন। এলাকায় নারীদের শিক্ষার জন্য সচেতনতা বৃদ্ধি বিভিন্ন কার্যক্রম বাস্তবায়ন করে আসছে। এছাড়াও নির্যাতিত নারীদের সহায়তা, নারী নেতৃত্ব তৈরী, আর্থিক সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য, শিক্ষার্থীদের উপবৃত্তি প্রদান এছাড়াও উপকূলীয় অঞ্চলে কাজ করায় দুযোগ মোকাবিলা সচেতনতা বৃদ্ধি, স্যানিটারী টয়লেট এবং বিশুদ্ধ পানি নলকূপ স্থাপনের কাজ করেন। কলাপাড়া ও তালতলীতে ৩০০ রাখাইন পরিবারের ভূমি রক্ষা সহ খাস জমিতে নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠায়ও কাজ করেন। সংগঠনটির স্থানীয় পর্যায়ে নেতৃত্বদানের সক্ষমতা রয়েছে।

২. ব্যবস্থাপনার সক্ষমতা/Management Capacity : (ফান্ড, কর্মী, ফিল্ড): UNFP এর বাল্যবিবাহ বন্ধে কাজ করা, ঈডঋঞ এর কিশোর—কিশোরীদের সচেতন করা, ব্রিটিশ কাউন্সিলের এর কোয়ানিটি এডুকেশন, গণশিক্ষা এর ১৫—৩৫ বছরের গণশিক্ষা, পানি ও স্যানিটেশন এবং আইজিএ প্রশিক্ষণ প্রদান সহ ২২০ জন শিক্ষার্থীকে শিক্ষাবৃত্তি প্রদান। গত বছরের অনুদানের পরিমাণ ছিল প্রায় ৭২ লক্ষ টাকা। জাগরণী মহিলা ফাউন্ডেশন কার্যনির্বাহী পরিষদে সদস্য সংখ্যা—০৭ জন যাদের মধ্যে নারী ৪ জন এবং পুরুষ ৩ জন এবং উপদেষ্টা কমিটি—৩ জন যাদের মধ্যে ১ জন নারী এবং ২ জন পুরুষ রয়েছে। এছাড়াও সংস্থার কার্য পরিচালনার জন্য ১ জন সমন্বয়কারী, ১ জন হিসাব রক্ষক, ২ জন মাঠকর্মী এবং ৬ জন ভলেন্টিয়ার রয়েছে। এছাড়াও দুযোগ প্রতিরোধ কমিটি সহ ৪৫ জন সদস্য বিশিষ্ট সাধারণ কমিটি রয়েছে। প্রতিমাসে ৫০ টি উঠান বৈঠক সহ স্কুল কলেজে এডভোকেসী ও সচেতনতামূলক কর্মশালা ও সভার আয়োজন করা। নারীর অর্থনৈতিক সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রদান ও কাজের সাথে যুক্ত করা। নারী নির্যাতনের শিকার হলে তাকে আইনী সহায়তা ও ন্যায্য বিচার পেতে সহযোগিতা করা।

৩. নতুন বিষয় গ্রহণের ক্ষমতা/Adoption Capacity: সংস্থাটি শিক্ষা, স্বাস্থ্য, নারীর ক্ষমতায়ন, বাল্যবিবাহ রোধ, নারীর প্রতি সহিংসতা রোধ, আদিবাসীদের জমি ও অধিকার রক্ষা, সহিংসতার শিকার নারীদের আইনী সহায়তা প্রদান, নারীদের আয়বৃদ্ধিমূলক প্রশিক্ষণ প্রদান, নিরাপদ পানির জন্য নলকূপ স্থাপন ইত্যাদি বিষয়ে বিভিন্ন কর্মসূচি বাস্তবায়ন করেছে।

৪. সক্ষমতা/Strength: মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর, যুব উন্নয়ন অধিদপ্তর ও জয়েন্ট স্টকের থেকে নিবন্ধন সংগ্রহের মাধ্যমে বর্তমানে প্রায় ৭৫০০ গ্রুপ সদস্য নিয়ে সংগঠনটি কাজ করেছে। স্থানীয় পর্যায়ে এডভোকেসী সহ সংগঠনটি অনেক আগে থেকে কাজ করে আসছে যার ফলে স্থানীয় প্রশাসন ও গণ্যমান্য ব্যক্তিগণ সংগঠনের কাজকে গুরুত্ব দেন। কোহিনুর রিজভী নিজে এলাকার বারবার নির্বাচিত ইউনিয়ন সদস্য তাই জনগণের মাঝেও যথেষ্ট গুরুত্ব পান যা নারীর অধিকারের বিষয়ে কাজ করতেও যথেষ্ট সাহায্য করে।

৫. দুর্বলতা/Weakness: বর্তমানে আমাদের যে ফান্ডগুলো খুবই ছোট ছোট যার ফলে কর্মী নিয়োগ দেওয়া খুবই কঠিন। কর্মীর কম এবং আর্থিক সংকট থাকার কারণে প্রকল্পের কর্মসূচীর বাইরের অন্যান্য কর্মসূচী পরিচালনা করা সম্ভব হচ্ছে না।

৬. **ক্ষমতায়ন/Empowerment:** উপবৃত্তি প্রদান, শিক্ষার হার বৃদ্ধি সহ প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে নারীর ক্ষমতায়নের কাজ করে যাচ্ছে।

৭. **সংগঠনের প্রকৃতি/Organisation Culture:** স্থানীয় নারী ও কিশোরীদের উন্নয়নে কাজ করা একটি প্রতিষ্ঠান।

৮. **টেকনিক্যাল সক্ষমতা/Technical Capacity:** সংস্থার কার্য পরিচালনার জন্য ১ জন সমন্বয়কারী, ১ জন হিসাব রক্ষক, ২ জন মাঠকর্মী এবং ৬ জন ভলেন্টিয়ার রয়েছে। এছাড়াও দুর্যোগ্য প্রতিরোধ কমিটি সহ ৪৫ জন সদস্য বিশিষ্ট সাধারণ কমিটি রয়েছে। যারা সংগঠনকে প্রয়োজনীয় টেকনিক্যাল সাপোর্ট দিয়ে থাকেন।

৯. **যোগাযোগের দক্ষতা/Communication skill :** (স্থানীয়, রাজনৈতিক ও জাতীয় পর্যায়ে): জেলা সমন্বয় সভা, উপজেলা সমন্বয় সভা, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর, সমাজসেবা অধিদপ্তর এবং লোকাল থানার সাথে সম্পর্ক ভাল। তাদের আয়োজনকৃত প্রতিটি অনুষ্ঠান ও সভায় জাগরনী মহিলা ফাউন্ডেশনের প্রতিনিধি অথবা নির্বাহী পরিচালক অংশগ্রহণ করেন। এছাড়াও তিনি নিজে মেম্বার থাকায় ইউনিয়নের অন্যান্য সদস্যদের সাথে অত্যন্ত ভালো সম্পর্ক রয়েছে।

১০. **সম্পদের স্থায়িত্ব/Resource Sustainability:** সংগঠনটি সম্পূর্ণভাবে দাতা সংস্থার উপর নির্ভরশীল।

১১. সংগঠনের নাম:

অভিযান, নড়াইল।

বনানী বিশ্বাস, সভাপতি ও নির্বাহী পরিচালক, অভিযান, নড়াইল।

সক্ষমতা যাচাইয়ের সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্র সমূহ:

১. **নেতৃত্বদানে সক্ষমতা/Leadership Capacity:** নারী ভূমি অধিকার নিয়ে সংগঠনটির সভাপতি ও নির্বাহী পরিচালক বনানী বিশ্বাস স্থানীয় ও জাতীয় পর্যায়ে নেতৃত্ব দেওয়ার সক্ষমতা রয়েছে। এছাড়াও স্থানীয় পর্যায়ে বিভিন্ন প্রশিক্ষণ ও সচেতনতামূলক কার্যক্রম পরিচালনার মাধ্যমে দলিত নারী ও কিশোরীদের নেতৃত্বদানের সক্ষমতা বৃদ্ধি করেছে। দলিত ইস্যুতে জাতীয় পর্যায়ে নেতৃত্ব দিয়ে থাকেন। দলিত অর্থাৎ হিন্দু নারীর ভূমি অধিকার নিয়ে ইতিমধ্যে কাজ শুরু করেছে এবং উত্তরাধিকার সূত্রে হিন্দু নারীদের সম্পদে অধিকার নিয়ে এডভোকেসীতে নেতৃত্ব দিতে ইচ্ছুক। স্থানীয় পর্যায়ে ইতিমধ্যে এই বিষয় নিয়ে কাজ শুরু করেছে।

২. **ব্যবস্থাপনার সক্ষমতা/Management Capacity:** (ফান্ড, কর্মী, ফিল্ড): অভিযানের কার্যকরী কমিটির সদস্য ৯ জন, ৬ জন পুরুষ এবং ৩ জন নারী এবং সবাই দলিত কমিটিকে রিপ্রেজেন্ট করেন। বেতন ভুক্ত একজন কর্মীর সংখ্যা দুইজন। একজন প্রোজেক্ট ম্যানেজার, একজন হিসাব রক্ষক। এছাড়াও ২২জন নড়াইল ও ফুলতলার ভলেন্টিয়ার রয়েছে তাদের মধ্যে ১৫ জন মেয়ে এবং ৭ জন ছেলে রয়েছে যারা অভিযানের হয়ে কাজ করা হচ্ছে। সংগঠনের প্রশাসনিক কাজও নির্বাহী পরিচালক ও সভাপতি বনানী বিশ্বাস পরিচালনা করেন। এস.এম.ই ফাউন্ডেশন, সমাজসেবা অধিদপ্তর ও সমবায় অধিদপ্তরের মাধ্যমে নারীর দক্ষতা উন্নয়ন, কর্মসংস্থান সৃষ্টি সহ উদ্যোগজ্ঞা তৈরি কাজ করা হয়। বেশিরভাগ নড়াইল জেলায় বিভিন্ন সরকারি প্রকল্পের সাথে যুক্ত হয়ে কাজ করে থাকে। অলকাপুরী গ্রামে তাদের ২০০ জন নারী সদস্য রয়েছে। বর্তমানে কোন প্রকার দাতা সংস্থার অনুদান নেই। সরকারি ও সংগঠনের নিজেস্ব তহবিল হতে মোট খরচের পরিমাণ ছিল প্রায় ৭ লক্ষ টাকা।

৩. নতুন বিষয় গ্রহণের ক্ষমতা/Adoption Capacity: হিন্দু আইনে উত্তরাধিকার সম্পত্তিতে নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠায় হিন্দু নারীদের অধিকার সম্পর্কেও সচেতনতা বৃদ্ধির মাধ্যমে জাতীয় পর্যায়ে এ্যাডভোকেসী করার জন্য মার্চ পিটিশনে সই নিয়েছেন। সংগঠনটির নতুন বিষয় কাজ করার সক্ষমতা রয়েছে।

৪. সক্ষমতা/Strength: সরকারি বিভিন্ন দপ্তর পুরুষের তুলনায় মেয়েদের কথাকে গুরুত্ব বেশি দেয়। যেমন দলিত নারীদের যে সকল সমস্যা রয়েছে অথবা দলিত সম্প্রদায়ের মানুষ যে সকল বৈষম্যের শিকার হয়ে থাকে সেগুলো মেয়ে হয়ে বলার জন্য প্রাধান্য বেশি পাওয়া যায়। ঠিকমত সমস্যা উপস্থাপন করলে দ্রুত কাজ করা যায়। দলিত ইস্যু নিয়ে জাতীয় পর্যায়ে কাজ করার সক্ষমতা রয়েছে।

৫. দুর্বলতা/Weakness: সংগঠনে কর্মী ও আর্থিক সংকট রয়েছে। ব্যক্তিগত বনানীকে অভিযানের বনানী ছাড়িয়ে যেতে পারেনি।

৬. ক্ষমতায়ন/Empowerment: প্রশিক্ষণ ও সচেতনতা বৃদ্ধির মাধ্যমে নারীদের ক্ষমতায়ন করে থাকে। অলকাপুরী ইয়োলো গ্যাং (কিশোরীদল) এর মাদক ও বাল্যবিবাহ বন্ধে কাজ করে কিশোরীদের নেতৃত্বের সক্ষমতা তৈরি করছেন।

৭. সংগঠনের প্রকৃতি/Organisation Culture: দলিত মানুষের অধিকার নিয়ে কাজ করা একটি স্থানীয় সংগঠন।

৮. টেকনিক্যাল সক্ষমতা/Technical Capacity: সংগঠনে কর্মী ও আর্থিক সংকট থাকায় টেকনিক্যাল সক্ষমতা কম রয়েছে।

৯. যোগাযোগের দক্ষতা/Communication skill: (স্থানীয়, রাজনৈতিক ও জাতীয় পর্যায়ে): স্থানীয় সরকার ও অন্যান্য সরকারি দপ্তর অভিযানের সম্পর্ক অত্যন্ত ভাল। সরকারি বিভিন্ন দপ্তরের সাথে সমন্বয়ের মাধ্যমে অভিযান দলিত ও দরিদ্র জনগোষ্ঠীর জন্য নারীদের নিয়ে কাজ করে থাকে। এছাড়াও দলিত ইস্যুতে জাতীয় পর্যায়ে অভিযানের না থাকলেও বনানী বিশ^াসকে যথেষ্ট গুরুত্ব দেওয়া হয়। অভিযান ফান্ডের বা আর্থিক অনুদান নিয়ে জাতীয় পর্যায়ে কাজ করার সক্ষমতা রয়েছে।

১০. সম্পদের স্থায়িত্ব/Resource Sustainability: বর্তমানে কোন দাতা সংস্থার অনুদান না থাকা কমিটির সদস্যরা ও স্থানীয় গণ্যমান্য ব্যক্তিদের নিকট হতে অনুদান সংগ্রহের মাধ্যমে সংগঠনটি তার কার্যক্রম পরিচালনা করছে।

১২. সংগঠনের নাম:

স্পার্ক, রাজ্জামাটি।

মুক্তাগ্রী চাকমা সাথি, সভাপতি ও নির্বাহী পরিচালক, স্পার্ক, রাজ্জামাটি।

নিধি চাকমা, ইয়ুথ মোবাইলাইজার, স্পার্ক, রাজ্জামাটি।

সক্ষমতা যাচাইয়ের সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্র সমূহ:

১. নেতৃত্বদানে সক্ষমতা/Leadership Capacity: সংগঠনের ১০০ জন ভলেন্টিয়ারদের বিভিন্ন প্রশিক্ষণে যুক্ত করার মাধ্যমে তাদের সক্ষমতা বৃদ্ধি করছে। এছাড়াও সংগঠনটির আদিবাসী চাকমাদের মধ্যে নেতৃত্বদানের সক্ষমতা রয়েছে।

২. ব্যবস্থাপনার সক্ষমতা/Management Capacity: (ফান্ড, কর্মী, ফিল্ড): স্পার্ক এর কমিটিতে সদস্য সংখ্যা মোট ৬ জন যার মধ্যে নারী ৪ জন এবং ২ জন পুরুষ রয়েছে। এই কমিটি মেম্বারদের মধ্যে ২জন বাঙ্গালী রয়েছেন। সংগঠনে বর্তমানে দুইজন বেতনভুক্ত কর্মী রয়েছে। এছাড়াও প্রায় ১০০ জন ভলেন্টিয়ার রয়েছে। নিধি চাকমা নিজেই এখানে জেন্ডার এক্সপার্ট হিসেবে আছে। যেহেতু স্পার্ক রিসার্চ বেজড সংগঠন সেহেতু আমাদের ভলেন্টিয়ার উপর বেশি নির্ভর করা লাগে। ব্রাক এর জেপিজে, ডব্লিউ.জি.জি, বহিঃশিক্ষা ও ক্রিয়া এর সাথে রিসার্চবেজড ৪ টি প্রকল্প বাস্তবায়ন করেছে এবং গত বছরের বাজেটের পরিমাণ ছিল প্রায় ৫,০০০ ডলার।

৩. নতুন বিষয় গ্রহণের ক্ষমতা/Adoption Capacity: সরাসরি বেনেফিসিয়ারী না থাকায় এবং গবেষণাভিত্তিক সংগঠন হওয়ায় মাঠ পর্যায়ে কাজের সক্ষমতা কম রয়েছে।

৪. সক্ষমতা/Strength: সার্ভের মাধ্যমে প্রায় ২৫০০ জনের নিকট তারা পৌছাতে পেরেছেন এবং তারা এই আদিবাসী নারীদের ডাটাসীট তৈরি করেছেন। কমলা ভাসিন ফেলোসীপের সদস্য হিসেবে যুক্ত হয়েছেন। এছাড়াও স্থানীয় পর্যায়ের তাদের হেডম্যান ও রাজার কাছে প্রথাগত আইনে নারীতে ভূমি অধিকার নিশ্চিত করার জন্য সুপারিশ করছেন।

৫. দুর্বলতা/Weakness: দাতা সংস্থার অনুদান নেই, সংগঠনের রেজিস্ট্রেশন এখনও করা হয় নাই, কর্মী স্বল্পতা, রিসার্চ বেজড সংগঠন হওয়া সরাসরি সুবিধাভোগী নেই।

৬. ক্ষমতায়ন/Empowerment: বিভিন্ন প্রশিক্ষণ ও সচেতনতামূলক কার্যক্রম পরিচালনার মাধ্যমে আদিবাসী নারীদের নেতৃত্বের বিকাশ ঘটছে।

৭. সংগঠনের প্রকৃতি/Organisation Culture: স্থানীয় আদিবাসী ও গবেষণা ভিত্তিক সংগঠন।

৮. টেকনিক্যাল সক্ষমতা/Technical Capacity: অনলাইন ও অফলাইন সংগঠনটি টেকনিক্যাল সার্পোর্ট দেওয়ার সক্ষমতা রয়েছে।

৯. যোগাযোগের দক্ষতা/Communication skill: (স্থানীয়, রাজনৈতিক ও জাতীয় পর্যায়ে): স্থানীয় সরকার (রাজা, হেডম্যান, কারবারি, চেয়ারম্যান ও মেম্বর) ও অন্যান্য সরকারি দপ্তর গুলোর সাথে খুবই ভাল সম্পর্ক রয়েছে। এছাড়াও অন্যান্য এনজিও ও স্থানীয় গণ্যমান্য ব্যক্তিদের সাথে খুবই ভাল সম্পর্ক রয়েছে। কিছুদিন আগেই কারবারি ও হেডম্যানদের যুবদের সাথে প্রথাগত আইন নিয়ে একটি ওয়ার্কশপে আমন্ত্রণ জানালে তারা সেই প্রোগ্রামে অংশগ্রহণ করে।

১০. সম্পদের স্থায়িত্ব/Resource Sustainability: বিভিন্ন সংগঠনের গবেষণা ও গবেষণার রিপোর্ট তৈরির মাধ্যমে সংগঠনটি অনুদান সংগ্রহ করে থাকে।