

# Manual dos Conselheiros em matéria de Juventude, Paz e Segurança

Autoria de Erike Tanghøj e João Felipe Scarpelini



Academia Folke Bernadotte  
Agência governamental sueca para a paz,  
a segurança e o desenvolvimento



FBA

# Manual dos Conselheiros em matéria de Juventude, Paz e Segurança

Autoria de Erike Tanghøj e João Felipe Scarpelini

A Academia Folke Bernadotte (FBA) é a agência governamental sueca para a paz, a segurança e o desenvolvimento.

A FBA apoia operações internacionais de paz e a cooperação para o desenvolvimento internacional. A Agência promove formação, investigação e desenvolvimento de métodos com vista a reforçar a consolidação da paz e a edificação do Estado em países em conflito ou em situação de pós-conflito. Também recrutamos pessoal civil e especialistas para operações de paz e missões de observação eleitoral lideradas pela UE, ONU e OSCE.

A Agência tem o nome do Conde Folke Bernadotte, o primeiro mediador da ONU.

# Índice

PREFÁCIO	5
AGRADECIMENTOS	7
1. PORQUÊ UM MANUAL PARA CONSELHEIROS EM MATÉRIA DE JUVENTUDE, PAZ E SEGURANÇA ?	8
2. A AGENDA PARA A JUVENTUDE, A PAZ E A SEGURANÇA	12
3. SER UM CONSELHEIRO JPS	20
O que é um Conselheiro JPS?	21
A função de um Conselheiro JPS	22
Lidar com a resistência	25
Fazer face à ambiguidade e «não causar danos»	29
4. AS ATRIBUIÇÕES E FUNÇÃO DO CONSELHEIRO JPS Atribuições específicas do Conselheiro JPS	34
As funções do Conselheiro JPS	35
Análise sensível aos jovens	38
Planeamento estratégico	41
Coordenação	52
Criar e reforçar capacidade institucional	60
Aconselhar sobre JPS	67
Aconselhar sobre programação de JPS	77
Elaboração de relatórios	84
Representação	93
Possibilitar a participação dos jovens	102
5. BOAS PRÁTICAS E EXEMPLOS	109
6. SOBRE OS AUTORES E OS CONTRIBUIDORES	116
Sobre os autores	121
Sobre o grupo consultivo editorial	122
7. REFERÊNCIAS E LEITURA SUPLEMENTAR	123
8. NOTAS FINAIS	126
	134

# Prefácio

Em toda a história, nunca houve tantos jovens no planeta<sup>1</sup>. A possibilidade destas mulheres e homens jovens exercerem os seus direitos e fazerem parte das decisões que atualmente moldam as nossas sociedades é crucial para o futuro de todos nós. Apesar disso, as mulheres e os homens jovens são frequentemente excluídos e as suas vozes raramente são ouvidas.

A violência e os conflitos são problemas prementes para muitas destas mulheres homens jovens, com impacto direto nas suas vidas e nas suas comunidades. As estimativas sugerem que cerca de 408 milhões de jovens (com idades compreendidas entre 15 e 29 anos) vivem em contextos afetados por conflitos armados ou violência organizada, o que significa que um em cada quatro jovens do mundo sofreu ou foi afetado por violência ou conflito armado de uma forma ou de outra.<sup>2</sup>

Por conseguinte, uma pedra angular muito importante para alcançar paz e segurança duradouras é garantir que os jovens dispõem dos direitos, dos instrumentos e das oportunidades para participar de uma forma efetiva em processos de edificação do Estado e de consolidação da paz.

A Agenda para a Juventude, a Paz e a Segurança (JPS) prevê um quadro que reconhece o impacto positivo e as contribuições importantes das mulheres e dos homens jovens. Insta os intervenientes globais como a ONU, a OSCE e a UE, bem como os intervenientes estatais como a Academia Folke Bernadotte, a investirem e criarem espaço para os jovens e as organizações juvenis, para que também eles possam desempenhar um papel na formação de sociedades novas e pacíficas.

A FBA tem trabalhado com a Agenda JPS desde 2018, concentrando-se no desenvolvimento de políticas e de métodos, bem como na criação de capacidades com vista a contribuir para a operacionalidade dos nossos parceiros internacionais. Neste contexto, a institucionalização

da Agenda JPS constitui um objetivo central para assegurar que os princípios fundamentais se tornam parte integrante das operações, práticas e comportamentos quotidianos e que não se concretizam apenas nos chamados projetos de juventude «isolados».

O papel dos Consultores JPS, propriamente dito, é fundamental na realização de uma mudança sustentável e na operacionalização da Agenda JPS. Através da FBA, a Suécia orgulha-se de ser um dos primeiros países a destacar conselheiros JPS no terreno, posicionados com os nossos parceiros onde o verdadeiro trabalho acontece.

É nossa convicção que tal é determinante para alcançar uma sensibilização e ação integrada, porquanto estes profissionais fornecem novas perspectivas e úteis conhecimentos especializados sobre como integrar uma perspectiva jovem sensível ao conflito nas operações, missões, estratégias e análises.

A presente publicação contribui no mesmo sentido. Destina-se principalmente a prestar apoio prático a conselheiros JPS que trabalham com os nossos parceiros na ONU, OSCE e UE. Contudo, espero que o aconselhamento prestado nos capítulos que se seguem vá também servir para apoiar o trabalho dos pontos centrais JPS de uma forma mais ampla nos seus diferentes campos e nas suas redes.

Os conselheiros JPS estão constantemente a desbravar caminhos novos, entusiasmantes e desafiantes. O nosso objetivo com o presente manual, como gostamos de o designar, é dar um apoio no terreno a estes profissionais e ajudar qualquer pessoa que opte por trabalhar nesta componente muito importante da consolidação da paz, onde quer que o decida fazer.



Sven-Eric Söder  
Diretor-Geral da FBA

# Agradecimentos

O presente manual só foi possível graças à generosa contribuição dos defensores da Agenda JPS em todo o mundo. Queremos agradecer, em particular, aos membros do Grupo Consultivo que nos ajudaram a moldar e fundamentar o presente manual em experiências práticas e conhecimentos adquiridos. Gostaríamos de expressar a nossa gratidão pelo apoio de **Anastasia Fusco** (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa); **Elmaja Bavčić** (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa); **Péter Torda** (Serviço Europeu para a Ação Externa); **Fatuma Muhumed** (Fundo das Nações Unidas para a População na Somália); **Iana Minochkina** (Missão das Nações Unidas no Kosovo); **Joanna Broumana** (Fundo das Nações Unidas para a População na Jordânia); **Maria Lundin** (Escola Superior de Quadros do Sistema das Nações Unidas); **Mauricio Artiñano** (Missão de Verificação das Nações Unidas na Colômbia) e **Sanaa Kareem** (Missão de Assistência das Nações Unidas no Iraque).

Gostaríamos igualmente de expressar a nossa sincera gratidão pelo encorajamento, orientação e recomendações recebidas de **Jayathma Wickramanayake** (Enviada do Secretário-Geral das Nações Unidas para a Juventude), **Cecile Mazzacurati** (Fundo das Nações Unidas para a População), **Emilia Hannuksela** (Gabinete da Enviada do Secretário-Geral das Nações Unidas para a Juventude), **Nico Schernbeck** (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa), **Noëlla Richard** (Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas) e **Susanna Dakash** (Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas).

Acima de tudo, gostaríamos de agradecer ao pessoal da Academia Folke Bernadotte, designadamente às equipas de JPS, Comunicações e Implantação que nos prestaram um enorme apoio durante o processo de elaboração do presente manual.

*Erike Tanghøj e Joao Scarpelini,  
Stockholm, dezembro 2020*

---

# 1. Porquê um manual para conselheiros em matéria de Juventude, Paz e Segurança?

O reconhecimento crescente dos jovens enquanto uma força positiva na prevenção e resolução de conflitos, na prevenção do extremismo e na construção de paz duradoura adquiriu uma nova dinâmica com a adoção das Resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas (CS) 2250 (2015)<sup>3</sup>, 2419 (2018)<sup>4</sup> e 2535 (2020)<sup>5</sup> sobre Juventude, Paz e Segurança.

A primeira resolução, a Resolução 2250 do CS, marcou uma mudança fundamental a nível político na compreensão de quem são os jovens. Também assinalou a importância de possibilitar a sua participação efetiva e o(s) papel(éis) positivo(s) que as mulheres e os homens jovens desempenham na manutenção da paz e segurança.

Desde então, a JPS evoluiu para uma agenda abrangente que visa possibilitar, apoiar e reforçar a ação dos jovens no respeitante a matérias de paz e segurança e a participação efetiva em todos os níveis de tomada de decisão.

Contudo, a operacionalização da Agenda JPS ainda necessita de ser reforçada com níveis apropriados de recursos, capacidade técnica e compromisso político.

Não obstante, o número de missões internacionais, de organizações e de programas com mandatos relacionados com a JPS aumentou consistentemente nos últimos cinco anos. Tal deve-se sobretudo ao reconhecimento crescente de que a participação dos jovens é parte integrante do Programa de Manutenção da Paz.

Esta expansão criou a necessidade de reforçar a capacidade institucional e de profissionais especializados em matéria de JPS e peritos temáticos para ajudar a converter a Agenda JPS em ação. A necessidade de reforçar a capacidade no terreno foi salientada na

Resolução 2535 (2020) do CS que insta os Estados-Membros e as entidades das Nações Unidas a garantirem que são afetadas capacidades específicas à execução da Agenda JPS e a incentivarem a designação de pontos centrais JPS específicos.

Uma vez que a procura por peritos qualificados em JPS está a aumentar, é importante compreender que tipo de conhecimentos e competências profissionais são necessários para acelerar a implementação da Agenda JPS. Apesar da grande variedade de quadros políticos, relatórios e notas de orientação disponíveis, há uma falta de clareza sobre o papel do conselheiro em matéria de JPS e de como esta função pode divergir das funções tradicionais de especialista em juventude.

O presente manual procura prestar essa orientação. O objetivo geral do manual é melhorar a eficácia e o impacto dos conselheiros em matéria de JPS, contribuir para a operacionalidade e acelerar a execução da Agenda JPS em diversos contextos. Este foi elaborado com vista a preparar e apoiar os conselheiros em matéria de JPS e os pontos centrais que trabalham em diferentes contextos nas estruturas:

- das Nações Unidas (ONU),
- da União Europeia (UE), e da
- Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE).

No entanto, o manual é igualmente pertinente para profissionais de JPS que trabalham para outras estruturas mundiais, regionais e nacionais. Apresenta entradas e perspetivas interessantes para os que trabalham noutras agendas e questões interligadas.

O presente manual não fornecerá soluções prontas a usar ou à medida. Ao invés, irá fornecer exemplos e sugerir pontos de partida para o Conselheiro poder desenvolver as suas próprias ações e abordagens adequadas e únicas.

O manual fornece:

- uma introdução à Agenda JPS e aos seus quadros e princípios fundamentais,
- uma visão geral da função de Conselheiro em matéria de JPS e as suas diferentes atribuições e responsabilidades possíveis, uma descrição completa das principais tarefas e funções que podem ser associadas à posição de Conselheiro em matéria de JPS.

O manual baseia-se em entrevistas e conversas com profissionais retirados e em exercício que trabalham em matérias relacionadas com JPS na ONU, na UE, na OSCE e na FBA. Por este motivo, muitos exemplos salientados no presente manual são extraídos da Bósnia-Herzegovina, da Colômbia, do Iraque, da Jordânia, do Kosovo\*<sup>6</sup> e da Somália.

---

## 2. A Agenda para a Juventude, a Paz e a Segurança

Baseando-se em décadas de ativismo e de trabalho de sensibilização dinamizados pelos jovens, a Agenda para a Juventude, a Paz e a Segurança representa uma importante mudança na compreensão dos jovens e da sua ação em questões de paz e segurança em todo o mundo.

A Agenda JPS centra-se no reconhecimento de que a participação e a influência efetivas dos **jovens nos processos de paz e de edificação do Estado é um direito tanto quanto um ativo que pode melhorar a pertinência, a eficácia e o impacto das iniciativas, políticas e decisões de paz e segurança.**

A Agenda JPS representa uma oportunidade ímpar para os esforços de paz e segurança. A paz duradoura não será possível sem que as mulheres e os homens jovens estejam representados na vida política, tenham uma palavra a dizer no diálogo político, nos processos de reconciliação, consolidação da paz e edificação do Estado e tenham uma verdadeira participação quando se trata de decidir o seu próprio futuro.

No âmbito da Agenda JPS estão as Resoluções do Conselho de Segurança das Nações Unidas 2250 (2015), 2419 (2018) e 2535 (2020).

- **A Resolução 2250** do CS, adotada por unanimidade em 2015, reconheceu pela primeira vez «o contributo positivo dos jovens nos esforços de manutenção e promoção da paz e segurança». Identificou cinco pilares para ação e solicitou ao Secretário-Geral que realizasse um estudo intercalar do contributo positivo dos jovens para os processos de paz e de resolução de conflitos.
- **A Resolução 2419** do CS, adotada em 2018, exorta especificamente à inclusão efetiva das mulheres e dos homens jovens nos processos formais e informais de paz.
- **A Resolução 2535** do CS, adotada em 2020, previa medidas concretas para a operacionalização da Agenda JPS, que incluíam um pedido para reforçar a capacidade técnica em matéria de JPS.

Embora a Agenda continue a progredir e a desenvolver-se, é comum fazer-se referência aos «cinco pilares» da Agenda JPS conforme descritos na Resolução 2250 do CS, que são:



**participação** dos jovens na consolidação da paz e resolução de conflitos;



**proteção** dos direitos humanos, dos jovens civis e dos jovens agentes de consolidação da paz e ativistas;



**prevenção** da violência e promoção de uma cultura de tolerância e diálogo intercultural;



**parcerias** para aumentar apoio político, financeiro e técnico para a participação dos jovens e ações lideradas pelos jovens;



**desmobilização e reintegração** de jovens afetados por conflitos.

Além do quadro criado pelas resoluções do Conselho de Segurança, outros documentos fundamentais também contribuíram moldar a Agenda JPS.

O estudo intercalar independente «A paz ausente»<sup>7</sup> (2018), pedido pelo Conselho de Segurança na Resolução 2250, desmistificou alguns estereótipos e mitos políticos associados aos jovens.

Consequentemente, o relatório fornece uma compreensão abrangente dos desafios enfrentados pelas mulheres e homens jovens e como resolver a «violência da exclusão»<sup>8</sup>

O estudo insta os governos a substituir abordagens rígidas e reativas em relação aos jovens por uma abordagem de prevenção e de capacitação mais abrangente e dinâmica. O relatório também forneceu dados concretos sobre o impacto positivo que os jovens têm na paz e segurança e formulou recomendações claras para incluir, investir e estabelecer parcerias com jovens no intuito de assegurar um dividendo de paz.

Entretanto, o documento programático global intitulado «Estamos aqui»<sup>9</sup> (2019), encomendado pela Enviada do Secretário-Geral das Nações Unidas para a Juventude, analisou diferentes exemplos para identificar obstáculos e oportunidades para a participação efetiva dos jovens em processos formais de paz. O relatório concluiu que a proximidade dos jovens com a mesa de negociações é importante. Deve, portanto, ser adotada uma abordagem a vários níveis para concretizar a participação dos jovens, nomeadamente o apoio à participação dos jovens «na sala», «ao redor da sala» e «fora da sala»<sup>10</sup>.

A Agenda JPS também se baseia e reforça outras resoluções do Conselho de Segurança e agenda mundiais importantes, tais como:

- Programa de Manutenção da Paz<sup>11</sup>,
- Agenda 2030<sup>12</sup>, e a
- Agenda para as Mulheres, a Paz e a Segurança<sup>13</sup>, apenas para citar algumas.

Em conjunto, representam um afastamento das respostas de paz e segurança isoladas em direção a abordagens coletivas, integradas, e comprometendo todo o sistema, que combinam esforços humanitários, de desenvolvimento e de consolidação da paz que ajudam a desenvolver a resiliência necessária para as sociedades e as instituições prosperarem.

Ademais, entidades distintas podem ter quadros específicos, sobrepondo agendas e orientação operacional. Alguns exemplos incluem:



### **NAÇÕES UNIDAS**

- Estratégia para a Juventude das Nações Unidas - Juventude 2030
- Relatório do Secretário-Geral sobre a Juventude, a Paz e a Segurança (S/2020/167)



### **UNIÃO EUROPEIA**

- Estratégia da UE para a Juventude 2019-2027
- Consenso Europeu sobre o Desenvolvimento (2017)
- Conclusões do Conselho Europeu sobre os jovens e a ação externa (2020)



### **OSCE**

- Compromissos da OSCE sobre Juventude e Educação para a Segurança, incluindo a Declaração sobre o Papel dos Jovens no Contributo para os Esforços de Paz e Segurança (MC.DOC/3/18)



### **UNIÃO AFRICANA**

- Carta Africana da Juventude
- Agenda 2063
- Quadro Continental da UA sobre Juventude, Paz e Segurança

Para informações mais completas sobre a Agenda JPS, os seus principais marcos, bem como mais orientações relativamente aos documentos de referência e programação de JPS, incentivámo-lo a visitar o sítio Web Juventude, Paz e Segurança: [www.youth4peace.info](http://www.youth4peace.info)

## DEFENDER A AGENDA JPS

De Jayathma Wickramanayake, Enviada do Secretário-Geral das Nações Unidas para a Juventude

Enquanto uma jovem que nasceu num país afetado por conflitos e violência, cresci a procurar formas de contribuir para tornar o meu país um lugar mais pacífico. Ao longo da história, os movimentos juvenis têm sido catalisadores importantes da mudança no mundo. No entanto, as vozes, a ação e a liderança dos jovens foram demasiadas vezes ignoradas nos processos importantes de tomada de decisão.

É por esta razão que a Resolução 2250 do Conselho de Segurança marca um ponto de viragem tão importante. Foi o resultado de anos de ativismo e de sensibilização incansáveis por parte dos jovens que queriam contribuir para criar uma paz duradoura. A Resolução também ajudou a transformar a narrativa em torno dos jovens, reconhecendo os seus contributos positivos na prevenção e resolução de conflitos e na criação de sociedades resilientes e pacíficas.

No entanto, apesar dos progressos positivos, temos de continuar a trabalhar para institucionalizar a Agenda JPS enquanto uma parte central do mandato da ONU. Sem financiamento sustentável e específico, a Agenda JPS não alcançará o seu pleno potencial. Temos de mobilizar recursos para aumentar planeamento, mas mais importante ainda, aumentar o financiamento flexível e acessível para apoiar diretamente iniciativas, movimentos e organizações juvenis.

É entusiasmante verificar que a dinâmica está a crescer com o lançamento de novas ferramentas e o aparecimento de novas partes interessadas em intensificar o seu apoio. Conforme solicitado pela Resolução 2535 do Conselho de Segurança da ONU, o meu gabinete e eu trabalharemos da melhor maneira possível para coordenar a Agenda para a Juventude, a Paz e a Segurança no sistema da ONU e acompanhar a aplicação das resoluções marcantes que instaram a uma maior participação e envolvimento dos jovens nas matérias de paz e segurança globais da forma mais inclusiva possível. Só podemos criar uma paz duradoura trabalhando em conjunto e permitindo simultaneamente que os próprios jovens liderem caminho.

Tal foi ainda mais reforçado com a Resolução 2535 do CS da ONU que solicita a institucionalização da juventude no trabalho da arquitetura de paz e segurança da ONU, nomeadamente através de missões políticas e de manutenção da paz.

Dois exemplos importantes das formas como a minha equipa tem sensibilizado para a execução da Agenda JPS incluem o Simpósio Internacional sobre a Participação dos Jovens em Processos de Paz realizado em 2019 em Helsínquia, Finlândia, e a próxima Conferência Global de Alto Nível sobre Processos de Paz Inclusivos de Jovens que se realizará em Doa, Catar, em 2021. Com base no simpósio de Helsínquia, lançámos um documento programático intitulado «Estamos aqui – uma abordagem integrada a processos de paz inclusivos de jovens»<sup>14</sup>. Estamos também a trabalhar atualmente com parceiros para desenvolver uma estratégia de cinco anos sobre processos de paz inclusivos de jovens, bem como orientações para apoiar todos os Estados-Membros com a operacionalização da Agenda JPS a nível nacional.

A fim de sensibilizar para iniciativas de pacificação inclusivas de jovens, também empreendi várias missões para países afetados por conflitos e em situação de pós-conflito e uni-me a jovens promotores da paz para informar o Conselho de Segurança sobre a execução da Agenda JPS.<sup>15</sup> Numa altura em que o espaço cívico em todo o mundo está a diminuir e os direitos humanos estão sob ataque, a proteção dos jovens é outra prioridade máxima do meu gabinete. A minha equipa encontra-se atualmente a formular orientações e recomendações sobre a proteção dos jovens nos espaços cívicos.

No entanto, apesar dos progressos positivos, temos de continuar a trabalhar para institucionalizar a Agenda JPS enquanto uma parte central do mandato da ONU. Sem financiamento sustentável e específico, a Agenda JPS não alcançará o seu pleno potencial. Temos de mobilizar recursos para aumentar o planeamento, mas mais importante ainda, aumentar o financiamento flexível e acessível para apoiar diretamente iniciativas, movimentos e organizações juvenis.

É entusiasmante verificar que a dinâmica está a crescer com o lançamento de novas ferramentas e o aparecimento de novas partes interessadas em intensificar o seu apoio. Conforme solicitado pela Resolução 2535 do Conselho de Segurança da ONU, o meu gabinete e eu trabalharemos da melhor maneira possível para coordenar a Agenda para a Juventude, a Paz e a Segurança no sistema da ONU e acompanhar a aplicação das resoluções marcantes que instaram a uma maior participação e envolvimento dos jovens nas matérias de paz e segurança globais da forma mais inclusiva possível. Só podemos criar uma paz duradoura trabalhando em conjunto e permitindo simultaneamente que os próprios jovens liderem caminho. da melhor maneira possível para coordenar a Agenda para a Juventude, a Paz e a Segurança no sistema da ONU e acompanhar a aplicação das resoluções marcantes que instaram a uma maior participação e envolvimento dos jovens nas matérias de paz e segurança globais da forma mais inclusiva possível. Só podemos criar uma paz duradoura trabalhando em conjunto e permitindo simultaneamente que os próprios jovens liderem caminho.

---

# 3. Ser um Conselheiro JPS

# O que é um Conselheiro JPS?

Dado que a Agenda JPS foi bem-sucedida na obtenção de uma atenção política crescente, tornou-se evidente a necessidade de operacionalizar e institucionalizar a Agenda. Com isso, está a aumentar a procura de profissionais e peritos em matéria de JPS. Mas o que se entende exatamente por «Conselheiro JPS»?

O Conselheiro JPS é um profissional dotado dos conhecimentos e competências técnicas para concretizar políticas na prática, no âmbito de um contexto definido e um mandato relacionado com a Agenda para a Juventude, a Paz e a Segurança.

O Conselheiro em matéria de JPS é um perito que compreende que as mulheres e os homens jovens que vivem em contextos afetados por conflitos e inseguranças vivenciam amiúde realidades muito distintas e têm necessidades e aspirações específicas.

O Conselheiro é um defensor empenhado em possibilitar aos jovens o direito de participar e facilitar o seu envolvimento efetivo. Por último, o Conselheiro é um estratega que procura garantir que os processos de paz e segurança são mais participativos e recetivos às mulheres e aos homens jovens e que as suas opiniões e visões particulares são tidas em consideração na tomada de decisões.

Embora as resoluções sobre JPS do Conselho de Segurança prevejam âmbito geral do trabalho do Conselheiro em matéria de JPS, cada mandato e estrutura individuais de uma organização estabelecerão os parâmetros nos quais o Conselheiro JPS terá de se concentrar e priorizar.

# A função de um Conselheiro JPS

O papel de um Conselheiro JPS é dinâmico e exige flexibilidade e adaptabilidade. A verdade é que a maior parte das organizações ainda se encontra nas fases incipientes da execução e pode ter uma compreensão limitada da Agenda e de como a sua função específica se relaciona com o trabalho geral da organização.

## DIFERENTES FUNÇÕES POSSÍVEIS

A função precisa que lhe será atribuída e a designação exata do posto podem divergir significativamente em função do mandato e da configuração da organização. Para ilustrar as possibilidades, elencamos a seguir algumas das potenciais designações e funções que pode esperar, que incluem:

POSSÍVEIS DESIGNAÇÕES	ÁREA DE INTERESSE	ÂMBITO
Conselheiro/Consultor JPS/Especialista JPS, Amalista JPS, Associado JPS, etc.	Política e Estratégia	Centrado no perfil superior da política e estratégia e menos nos projetos e iniciativas. Atuará frequentemente como orientador temático, oferecendo capacidade de apoio a outras equipas e liderando a coordenação temática.
Responsável JPS, Coordenador JPS, Gestor do Programa JPS, Responsável do Projeto JPS, etc.	Programação	Função operacional, muitas vezes associada diretamente à execução de um projeto específico. Atribuições muito similares às de um gestor de projetos, porém com um foco distinto nas oportunidades de integrar a JPS nas atividades de programação e/ou a conceção e a aplicação de programas específicos de JPS.

POSSÍVEIS DESIGNAÇÕES	ÁREA DE INTERESSE	ÂMBITO
Ponto Centra JPS, Agente de ligação JPS, etc.	Coordenação	Muitas vezes uma tarefa acumulada em conjunto com outras funções do pessoal. O pessoal terá a responsabilidade de promover a JPS no seio da organização e de coordenar esforços com outros seus homólogos que exerçam funções similares. Pode também ser ou não responsável pela programação em matéria de JPS.

Evidentemente, estas funções não são exclusivas nem estão claramente definidas. Na verdade, pode esperar-se de si que exerça uma combinação de diferentes elementos dessas funções. Pode participar na execução da Agenda JPS ainda que a sua função não esteja especificamente relacionada com JPS, por exemplo, servindo de ponto central JPS para o seu departamento ou organização. Além disso, os Conselheiros em matéria de Pacificação, os Conselheiros em matéria de Género, os Conselheiros em matéria de Paz e Desenvolvimento podem retirar enormes benefícios da JPS para reforçar a sua linha de trabalho e mandatos.

**Independentemente da designação exata do seu cargo, enquanto profissional JPS, é importante que se considere um potenciador, procurando ativamente formas de ajudar a criar capacidade institucional e fazer progredir a Agenda JPS, sendo simultaneamente um membro contribuidor para a sua equipa.**

Para efeitos do presente manual, utilizaremos «Conselheiro JPS» como um termo genérico que engloba todas estas diferentes funções possíveis que serão definidas pelo mandato, a estrutura e o contexto de cada organização.

## TER UM IMPACTO

Terá a oportunidade de dar um contributo e ter impacto em diferentes níveis. Pode influenciar vários processos internos e externos, nomeadamente:

- **Altos Dirigentes** - prestar aconselhamento ao(s) responsável(eis) principal(ais), contribuir e formular pontos de discussão, fornecer recomendações de políticas, desenvolver sessões de informação temáticas e facilitar interações com as principais partes interessadas.
- **Equipas de Programação (incluindo pontos centrais da juventude)** -prestar apoio técnico e apoiar a integração dos princípios e dos aspetos da JPS na conceção e execução de programas e políticas, aconselhar diferentes equipas e departamentos de projetos, fazer um levantamento e acompanhar projetos e iniciativas de JPS pertinentes, conduzir o desenvolvimento de capacidades.
- **Sedes** – contribuir para a elaboração de relatórios, fornecer recomendações políticas, identificar tendências e questões emergentes, documentar boas práticas e ensinamentos adquiridos.
- **Externamente** – atuar como ponto de referência e de apoio para jovens, parceiros, doadores e autoridades governamentais. Apoiar a comunicação estratégica e os esforços de sensibilização, ser orador em eventos públicos, estabelecer contactos com os meios de comunicação social.

Esteja ciente da natureza provisória da sua missão. Os programas e as estratégias abrangentes de JPS vão muitas vezes além do destacamento de qualquer conselheiro individual. Tal constitui uma de várias razões imperativas para trabalhar deliberadamente no sentido de reforçar a capacidade local e institucionalizar políticas e programas, para que as estruturas não estejam dependentes apenas do Conselheiro JPS.

**Lembre-se, a sua função é sensibilizar para a Agenda JPS, e não assumir o seu controle.** Desde o início, tem de promover a apropriação partilhada encorajando as pessoas e as organizações a envolverem-se e assumirem funções de liderança e terem uma estratégia a longo prazo clara.

Contudo, esta perspectiva a longo prazo é muitas vezes contrária ao desejo dos governos, doadores e organizações internacionais. Pode também criar frustração entre os jovens que gostariam de ver progressos e resultados imediatos. A este respeito, é essencial que o Conselheiro JPS seja capaz de definir prazos claros e de gerir diferentes expectativas em conformidade.

## Lidar com a resistência

A Agenda JPS visa combater desequilíbrios de poder na tomada de decisões causados por estruturas e crenças discriminatórias em função da idade. Em vários contextos, a participação dos jovens e das organizações juvenis na tomada de decisões pode ser altamente política. Por conseguinte, não é surpreendente que alguma das partes interessadas possa não apoiar ou ser favorável à Agenda JPS. É até possível que se deprende com a resistência ativa de alguns intervenientes.

A resistência por parte dos que detêm o poder, os quais podem rejeitar a ideia de uma mudança da dinâmica do poder, é comum devido ao receio de uma «perda de poder ou controle». Pode encontrar essa resistência na comunidade, com interlocutores do governo, ou até mesmo internamente, no seio da sua própria organização. A resistência baseia-se amiúde em percepções estigmatizadas dos jovens como sendo desordeiros, ociosos ou não interessados, ou simplesmente como o «futuro» que é desnecessário tratar como uma prioridade. A oposição em relação à Agenda JPS pode dever-se à crença de que a realização da Agenda e os direitos dos jovens não são uma prioridade comparativamente com outras agendas e grupos marginalizados.

Tem de aprender a gerir estas lutas pelo poder, fazer face à resistência e ganhar apoio. Para o apoiar na sua tarefa, pode usar as dicas que se seguem adaptadas do modelo «13 passos para combater a discriminação com base no género» desenvolvido pela VicHealth<sup>16</sup>.

### **1. Esteja preparado**

A Agenda JPS é nova e desafia a dinâmica do poder tradicional, pelo que é de esperar resistência. A fim de se preparar, certifique-se de que compreende a Agenda JPS de modo sólido, recolha dados e prepare eventuais contra-argumentos para situações recorrentes. Isto vai ajudá-lo a percorrer o seu trajeto e a manter-se calmo em situações inesperadas de antagonismo.

### **2. Avalie o tipo de resistência e quem a manifesta**

Ao encontrar resistência, reserve algum tempo para compreender por que razão está a acontecer e quem está por trás da mesma. Avalie se a resistência é consciente ou inconsciente e o que poderá estar a causá-la. A resistência pode surgir devido a desinformação, crenças estereotipadas, receio de perda de poder, receio da concorrência, etc. Compreender as razões e os diferentes tipos de resistência, bem como quem é responsável pela mesma ajudá-lo-á a adaptar respostas apropriadas.

### **3. Seja um bom ouvinte e não aponte o dedo**

As respostas dogmáticas à resistência podem ser contraproducentes. Deve ter o cuidado de não ser interpretado como estando a atacar alguém pessoalmente ou os seus pontos de vista. Pelo contrário, deve criar espaço para a manifestação de opiniões diversas. As pessoas são mais suscetíveis de escutar contra-argumentos se se sentirem seguras e puderem expressar os seus diferentes pontos de vista e preocupações.

**4. Expanda os seus argumentos para lá das estatísticas**

Nem todas as pessoas serão convencidas com factos e argumentos racionais. Algumas pessoas são mais propensas a trocar pontos de vista se forem trocar pontos de vista se forem «tocadas» emocionalmente. Deve estar preparado para partilhar histórias reais e relatos pessoais sobre o impacto dos jovens, a fim de permitir que a pessoa se ligue emocionalmente à questão. Sempre que possível, crie oportunidades para os jovens partilharem as suas próprias experiências. Pode também salientar os benefícios da igualdade geracional e os impactos negativos de marginalizar os jovens.

**5. Concentre esforços naqueles que pode influenciar**

Mudar a mente e o coração de opositores acérrimos é difícil. Ao invés, crie alianças com os que já são favoráveis à Agenda e concentre os seus esforços em persuadir os que são neutros ou não têm consciência da sua resistência. Uma abordagem poderá passar por colaborar com colegas, para integrar elementos de JPS na programação existente. Outra estratégia consiste em sequenciar as suas intervenções de uma forma em que comece com aspetos suscetíveis de enfrentar menor resistência. Pode até dirigir uma pequena iniciativa que proporcionará dados concretos sobre os benefícios da participação efetiva dos jovens para obter apoio da direção. Depois, pode avançar para abordagens mais transformadoras e impactantes.

**6. Envolver os líderes e institucionalize a Agenda JPS**

O apoio dos altos dirigentes é crucial para influenciar mudanças sustentáveis na organização. Trazer os líderes para bordo ajudará a assegurar que a JPS é incorporada nas estratégias, nas políticas e nos programas da organização, contribuindo para a institucionalização da Agenda.

**7. Apoie-se nos seus pares e proteja-se.**

Enfrentará adversidades e desafios no seu caminho que podem perturbar o seu trabalho e desencorajá-lo. Lembre-se de que não está sozinho, mesmo que seja a única pessoa a trabalhar especificamente em JPS na sua organização. Tente encontrar outras pessoas que estejam a defender a Agenda JPS dentro e fora da sua organização e crie alianças com elas. Procure tornar-se membro ativo de redes e comunidades de práticas em matéria de JPS existentes. Fazer parte de uma comunidade de profissionais JPS pode ajudá-lo a manter-se motivado e irá expô-lo a novas aprendizagens e ideias. Pode também recorrer a conselheiros em matéria de género e pontos centrais que estão habituados a lidar com várias formas de resistência para partilhar ideias, abordagens e encontrar apoio moral.

**8. Passe à prática!**

Lidere pelo exemplo e procure ativamente formas de envolver as mulheres e os homens jovens nos diferentes aspetos do seu trabalho. Encoraje a inclusão de representantes da juventude em reuniões pertinentes, etc. Sempre que forem envolvidos jovens, certifique-se de que encontram um espaço seguro e que as suas opiniões são respeitadas e tidas em conta. Caso possam ser sujeitos a qualquer tipo de técnicas de subjugação por outras partes interessadas, tem de apoiar os jovens para combater essa subjugação e, se necessário, intervir em seu nome para garantir a sua proteção.

**9. Acompanhe os progressos e celebre o sucesso**

Mudar estruturas inflexíveis de discriminação em função da idade e desequilíbrios de poder não acontecerá de um dia para o outro. Levará tempo. A fim de manter o dinamismo e motivar a si e aos outros, tente estabelecer marcos claros e ciclos de feedback regulares. Irão ajudá-lo a visualizar os progressos e a identificar onde pode subsistir resistência. Além disso, reserve tempo para apreciar, reconhecer e celebrar os progressos e todas as pequenas vitórias ao longo do caminho.

# Lidar com a ambiguidade e «não causar danos»

É crucial reconhecer que a «juventude» não é um grupo similar e homogéneo. Bem pelo contrário, as mulheres e os homens jovens representam um conjunto amplo e diversificado de pessoas, com vários antecedentes, necessidades, realidades e aspirações. Por conseguinte, as experiências individuais dos jovens são únicas, o que muitas vezes se traduz em pontos de vista e opiniões diferentes sobre o mundo, as suas comunidades e aquilo que é preciso ser feito.

Por vezes, as opiniões e os pontos de vista dos jovens podem ser entendidos como conflitantes e contraditórios a respeito da iniciativa ou das opiniões da comunidade em geral. Com isto não queremos dizer que essas opiniões divergentes não sejam válidas ou devam ser ignoradas. Aos jovens que expressam pontos de vista divergentes deve igualmente ser assegurado o seu direito de se expressarem e serem incluídos.

Enquanto conselheiro JPS, tem de apoiar a diversidade e estar ciente da mesma. Tem de criar espaços seguros para o diálogo entre jovens com diferentes opiniões e ideias conflitantes. Tem de ter em conta as necessidades diferentes e específicas dos jovens ao decidir as suas abordagens, em especial para alcançar e incluir jovens de grupos marginalizados, que são muitas vezes deixados para trás.

Conhecer e ser sensível a práticas culturais, tradições e crenças locais ajudá-lo-á a compreender melhor o contexto. Mantenha-se humilde nessa abordagem e tenha cuidado para não impor os seus próprios sistemas de valores às mulheres e aos homens jovens e às organizações com as quais está a procurar trabalhar.

As práticas tradicionais e os preconceitos culturais conduzem frequentemente a ideias falsas sobre os jovens, como sendo um problema nas comunidades. Estas ideias falsas criam-se muitas vezes em função do género, em que os jovens homens são vistos como ameaças à segurança e as jovens mulheres como vítimas sem atuação. **Mudar esta narrativa e reconhecer os contributos positivos das mulheres e dos homens jovens é uma parte essencial das funções de um Conselheiro JPS.**

Sempre que estiver a pensar envolver jovens, esteja ciente de que os mesmos poderão ser estigmatizados, perseguidos e/ou assediados devido ao seu envolvimento com a comunidade internacional. Leve em linha de conta estas eventuais consequências e esteja ciente dos impactos mais latos de quaisquer intervenções e processos. Aplique diligentemente todas as medidas de atenuação para garantir a proteção da privacidade e do bem-estar dos jovens.

É crucial analisar e mitigar os riscos, bem como assegurar uma abordagem de «não causar danos»<sup>17</sup> a qualquer envolvimento com os jovens.

## «NÃO CAUSAR DANOS» –PERGUNTAS DE AVALIAÇÃO

<p>Identificação das partes interessadas e dos beneficiários</p>	<p>Que diferentes grupos de interesse juvenis e grupos de identidade existem no contexto? Estão os diferentes grupos juvenis devidamente representados no grupo-alvo e nos beneficiários?</p>
<p>Planeamento e implementação de iniciativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A dinâmica do conflito e o seu impacto em jovens de contextos e identidades de género diversos foram considerados durante o planeamento e a execução da iniciativa?</li> <li>• Que sistemas, estruturas, organizações e espaços seguros existentes no contexto estão a ser utilizados pelas mulheres e pelos homens jovens para se associarem e/ou solucionar problemas? É possível ter por base estes mecanismos na conceção da iniciativa?</li> <li>• Existe o risco de mecanismos liderados por jovens e espaços seguros existentes poderem ser prejudicados pela iniciativa? Está a colocar os mecanismos e os jovens que os utilizam em risco ao os abordar como um interveniente internacional? Em caso afirmativo, de que forma isso pode ser mitigado?</li> <li>• Que impactos negativos e/ou ameaças diretas involuntários nos jovens a nível individual e/ou nas suas organizações podem ocorrer durante a execução da iniciativa? Qual é o plano para gerir e mitigar esses riscos?</li> <li>• A iniciativa está a assumir funções que deveriam ser exercidas por organizações juvenis ou instituições mandatadas? Existe o risco de a iniciativa poder comprometer a sua apropriação e/ou autoridade?</li> <li>• Estão determinados intervenientes (jovens) ou autoridades legitimados devido ao seu envolvimento na iniciativa? Existe o risco de que a iniciativa vá recompensar comportamentos ou práticas errados?</li> <li>• Que recursos irá a iniciativa injetar no contexto (bens, serviços, capacidade, emprego, rendas, etc.)? De que forma serão distribuídos pelos diferentes grupos de interesse juvenis?</li> <li>• Existe um grupo juvenil ou parte da população específico que possa ser considerado como beneficiário privilegiado da iniciativa? Tal facto pode ter consequências negativas?</li> </ul>
<p>Acompanhamento da execução e avaliação do impacto</p>	<p>Considerou eventuais preconceitos culturais ou de género práticas que possam dificultar a participação de grupos juvenis específicos (por exemplo, mulheres jovens e pessoas LGBTI)? De que forma os pode mitigar?</p>

## SER UM CONSELHEIRO DE JUVENTUDE

De João Scarpelini, Perito em JPS e antigo Conselheiro de Juventude na ONU na Somália

Entre 2015 e 2019, fui nomeado para prestar serviço enquanto Conselheiro de Juventude da ONU na Somália, encarregado de prestar apoio técnico aos altos dirigentes da ONU no país e de coordenar a resposta interagências aos jovens.

Pelo facto de a função ser completamente nova, no início foi difícil para as diferentes agências compreenderem plenamente o âmbito da minha função. Algumas assumiram que a minha presença substituiria a necessidade de envolver os jovens somalis. Fui muitas vezes confundido com o «representante dos jovens» na sala.

Com o tempo, as agências começaram a compreender a minha função enquanto potenciador e a ver o valor de dispor de capacidade dedicada que poderia ajudá-las a colaborar melhor e de forma mais consistente com jovens beneficiários e organizações parceiras juvenis.

Devido ao facto de mais de 70 % da população na Somália ter menos de 35 anos, havia um pressuposto errado no início de que qualquer atividade iria automaticamente beneficiar os jovens. Ao mesmo tempo, e sempre que questionados, os dirigentes da ONU não conseguiam explicar ou comunicar o que estavam a fazer em particular pelos jovens da Somália.

Sob a liderança do Coordenador Residente, trabalhámos para identificar pontos centrais de juventude em todas as entidades da Equipa Nacional da ONU e institucionalizar o grupo de trabalho interagências sobre juventude como um organismo oficial, que reportava à Equipa Nacional. Através do grupo de trabalho, conseguimos fazer um levantamento de iniciativas da juventude presentes e identificar lacunas de programação. Estes dados, combinados com várias consultas com grupos juvenis, resultaram na primeira Estratégia da Juventude para a Somália da ONU (2016-2019).

A estratégia para a juventude foi um instrumento importante, porque estabeleceu uma visão clara para toda a Equipa Nacional da ONU. Permitiu-nos melhorar e diversificar a programação, promover a colaboração interagências e, ainda mais importante, proporcionou-nos uma narrativa clara daquilo que estávamos a fazer e do que precisava ser feito. Ter uma visão clara permitiu-nos mobilizar apoio financeiro e político para aumentar a carteira da juventude e expandir significativamente o nosso impacto na Somália.

---

# 4. As atribuições e funções do Conselheiro JPS

# Atribuições específicas do Conselheiro JPS

De um modo geral, o Conselheiro JPS presta aconselhamento ao desenvolvimento de políticas, apoia a execução de programas relevantes e coordena os esforços relacionados com a Agenda JPS de várias partes interessadas. Mais concretamente, com base nas prioridades apresentadas pela sua organização, pode esperar que alguns dos seguintes elementos estejam incluídos no seu Caderno de Encargos:

OBJETIVO PRIORITÁRIO	DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES
<p>Reforço dos mecanismos de coordenação de JPS em diferentes níveis.</p>	<p>Apoia a coordenação da resposta JPS integrada no país.</p>
	<p>Preside e/ou presta apoio ao secretariado para plataformas de coordenação interagências e de várias partes interessadas e assegura a integração apropriada da Agenda JPS noutras plataformas de coordenação (por exemplo: Reuniões de coordenação de doadores, Equipas Nacionais da ONU, etc.).</p>
	<p>Apoia os esforços conjuntos de mobilização de recursos e proporciona uma plataforma de coordenação e de partilha de informações para doadores e oficiais do governo e outras entidades sobre questões de JPS.</p>
<p>Reforço da coerência e do alinhamento estratégico da execução da Agenda JPS a nível nacional</p>	<p>Apoia uma análise conjunta do conflito sensível à juventude e o desenvolvimento de políticas, estratégias e programas recetivos aos jovens.</p>
	<p>Promove o planeamento/programação conjunto e abordagens multidisciplinares para resultados coletivos.</p>
	<p>Incentiva a produção e a utilização de dados discriminados por idade e género e estatísticas na análise, no planeamento e na programação.</p>
	<p>Apoia o desenvolvimento e o acompanhamento de indicadores específicos de JPS.</p>

OBJETIVO PRIORITÁRIO	DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES
	<p>Apoia o levantamento de programas e iniciativas da juventude entre todas as partes interessadas, incluindo organizações nacionais e internacionais, doadores, entidades governamentais e organizações juvenis.</p> <p>Supervisiona a aplicação da carteira JPS no país, permitindo maior eficácia, eficiência, coerência e transparência.</p> <p>Apoia a identificação, documentação e disseminação de ensinamentos adquiridos e boas práticas nas políticas de programação de JPS.</p>
Desenvolvimento da sensibilização e da capacidade institucional em matéria de JPS	<p>Presta apoio e aconselhamento técnico a agentes e parceiros que procuram colaborar com a Agenda JPS.</p> <p>Realiza a avaliação da capacidade e presta apoio ao desenvolvimento de capacidades ao pessoal e parceiros.</p> <p>Apoia o desenvolvimento de investigação específica em matéria de JPS, sessões de informação temáticas sobre JPS, relatórios e intercalares e de situação, etc.</p> <p>Apoia o desenvolvimento de recursos de comunicação social específicos de JPS e colabora com comunicações/campanhas de informação públicas.</p>
Reforço da representação e participação dos jovens na tomada de decisões a todos os níveis	<p>Atua como um ponto principal de ligação e central para os jovens, organizações ao serviço dos jovens e organizações juvenis.</p> <p>Apoia a organização de eventos em matéria de JPS e facilita a participação de jovens em eventos de paz e relacionados com segurança.</p> <p>Apoia o estabelecimento de mecanismos permanentes de participação dos jovens. (por exemplo: Conselhos Consultivos de Juventude; Conselhos da Juventude, etc.)</p> <p>Facilita a colaboração de representantes dos jovens com altos funcionários.</p>

Esta é uma lista não exaustiva e, dependendo da sua organização e do contexto, poderá também ter de fazer face a sobreposições temáticas e envolver-se noutros esforços transversais. Por exemplo, poderá ter de envolver-se, ou abranger simultaneamente, outras agendas tais como:

- Mulheres, Paz e Segurança (MPS),
- Prevenção e combate ao extremismo violento (PCEV),
- Desarmamento, Desmobilização e Reintegração (DDR), e
- Crianças e Conflitos Armados (CeCA), apenas para referir algumas.

Estas agendas são complementares na essência, porém, pode ser confrontado com aspetos divergentes ou até mesmo definições contraditórias dos princípios e conceitos fundamentais. O entendimento e narrativas em torno da juventude podem divergir entre agendas, o que pode ter implicações na implementação. Por exemplo, dependendo da narrativa, a proteção dos jovens pode ser priorizada em detrimento da sua ação. De igual modo, as agendas que possam enfatizar os jovens predominantemente como uma ameaça serão suscetíveis de desvalorizar os contributos positivos dos jovens para a paz e a estabilidade.

Enquanto Conselheiro JPS, tem de estar ciente destes potenciais conflitos e dos riscos subjacentes. Acima de tudo, tem de estar preparado para defender o facto de que a **JPS é uma agenda autónoma**.

# As funções do Conselheiro JPS

A JPS é uma agenda transversal e abrangente e, por conseguinte, a função exata de um Conselheiro JPS pode variar consideravelmente dependendo do contexto onde opera.

Os conselheiros JPS podem também operar em diferentes níveis, nomeadamente ao nível global (sede), regional e nacional. O âmbito, o foco e o mandato da sua organização moldará diretamente a sua função e determinará as suas tarefas diárias. Alguns desses contextos podem incluir:

- Missões de Manutenção da Paz das Nações Unidas, Missões Políticas Especiais, Equipas por Países, Equipas de Desenvolvimento Regional e Sedes (Secretariado e Agências Especializadas).
- Sede do Serviço Europeu para a Ação Externa e Embaixadas da UE (designadas por Delegações), Comissão Europeia [Desenvolvimento (DEVCO), Ajuda Humanitária (ECHO), Missões no domínio da política comum de segurança e defesa da UE,
- Secretariado da OSCE, Instituições e Operações no terreno.

O mandato e as atividades da entidade e a sua organização interna são fatores decisivos na determinação das atribuições do Conselheiro JPS.

Não obstante estas diferenças, há algumas atribuições que são «típicas» do cargo. Os Conselheiros JPS não exercem sempre todas estas atribuições, mas as mesmas representam o núcleo daquilo que um Conselheiro JPS deverá saber fazer.

Essas funções centrais enquadram-se em nove categorias:

- análise sensível aos jovens,
- planeamento estratégico,
- coordenação,
- criar e reforçar capacidades,
- aconselhar sobre JPS,
- aconselhar sobre programação de JPS,
- apresentação de relatórios,
- representação, e
- possibilitar a participação dos jovens.



# Análise sensível aos jovens

Analisar o ambiente, os antecedentes e a dinâmica de um determinado contexto constitui o primeiro e mais importante passo para garantir uma compreensão do cenário e das partes interessadas com quem terá de trabalhar. Uma análise minuciosa e abrangente do contexto assegurará um aconselhamento coerente e eficaz. Por conseguinte, numa fase precoce da sua missão, reserve tempo para ler documentos de apoio, falar com colegas, parceiros e organizações juvenis para recolher informações suficientes com vista a formar uma compreensão correta do contexto onde irá operar.

Os jovens representam a maioria da população na maior parte dos países afetados por conflitos. Este facto constitui um imperativo demográfico premente que não pode ser ignorado. Compreender as realidades, necessidades e experiências de uma coorte tão importante da população total num determinado cenário é essencial para perceber o contexto e o conflito.

Apesar disto, as análises de conflitos comumente «não fazem caso dos jovens». Muitas vezes ignoram a ação das mulheres e dos homens jovens e os seus contributos positivos para a paz e a estabilidade nas suas comunidades. Infelizmente, negligenciar os contributos dos jovens reduz as oportunidades para uma paz duradoura.

Pior ainda, uma análise deficiente e superficial pode reforçar os estereótipos e criar a impressão de que os jovens apenas constituem uma ameaça para a paz - o que acarreta o risco de maior exclusão e marginalização das mulheres e homens jovens.

Uma análise do conflito sensível aos jovens e ao género constitui uma condição prévia para qualquer esforço bem-sucedido de consolidação da paz. Uma boa análise pode ser um instrumento poderoso para combater narrativas incorretas e mitos políticos em torno da população jovem.

Uma análise do conflito sensível aos jovens e ao gênero não só lhe fornecerá as informações e os dados necessários sobre a situação específica dos jovens, como também o ajudará a obter uma compreensão mais aprofundada dos aspectos do conflito ao, por exemplo, elucidar sobre de que modo a idade se pode cruzar com dimensões gerais, causas profundas e impulsionadores do conflito, bem como oportunidades de paz.

Em especial, como a idade se cruza com todas as outras identidades sociais, uma análise do conflito sensível aos jovens e ao gênero proporciona perspectivas sobre a situação de outros grupos e ajuda a esclarecer sobre exclusão e violações de direitos na sociedade, tais como os relacionados com gênero ou a etnia. Uma análise do conflito sensível aos jovens e ao gênero pode, portanto, reforçar os aspectos alicerçados nos direitos de análises e da programação de paz e segurança em geral.

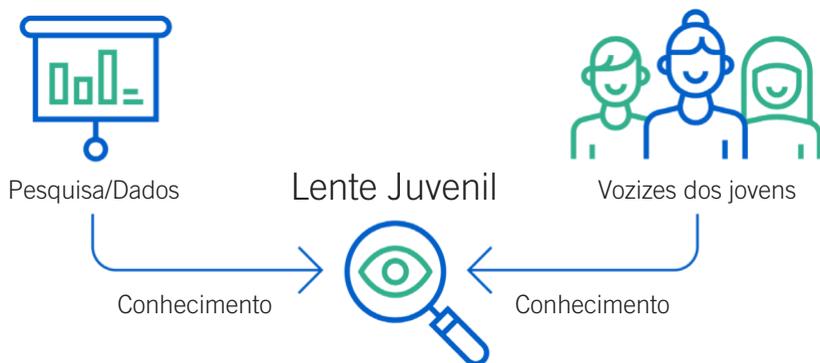
Compreender os jovens em toda a sua diversidade, as suas realidades e experiências únicas reduzirá o risco de desenvolver intervenções ineficazes e danosas. Clareza no que diz respeito aos fatores de dissuasão e incentivo que influenciam as mulheres e os homens jovens nas suas tomadas de decisões e comportamentos e de que modo os jovens contribuem para a pacificação, aumentará a probabilidade de visar mecanismos de mudança que resultarão num melhor contributo para desfechos pacíficos. Isto também pode ajudá-lo a identificar sinais de alerta precoces e indicadores aderentes para informar a prevenção, a preparação e os esforços para reduzir riscos.

### **ANÁLISE DE CONFLITO SENSÍVEL AOS JOVENS**

Uma análise de conflito sensível aos jovens e ao gênero requer a aplicação de uma ótica da juventude. Uma ótica da juventude é um filtro analítico baseado no conhecimento sobre:

- jovens de diferentes contextos e identidades,
- o contexto sociopolítico, e as
- as normas baseadas na idade e estruturas de poder que os afetam.

As informações de que necessita para a sua análise podem ser obtidas através de dados de fontes externas, incluindo investigação e recursos elaborados por organizações juvenis e escutando as próprias experiências e percepções dos jovens.



Para que uma análise do conflito seja sensível aos jovens, deve ser aplicada uma ótica da juventude ao processo e ao conteúdo da análise do conflito.



No tocante ao processo, uma abordagem participativa que assegure um envolvimento efetivo das mulheres e dos homens jovens ao longo do processo de análise irá reforçar significativamente o produto final. Sempre que possível, incluir jovens na recolha, análise e validação de dados pode ser uma estratégia eficaz para aumentar a legitimidade, pertinência e qualidade da análise do conflito.

Se executado de forma eficaz, o simples processo de realizar, por exemplo, uma cartografia participativa e inclusiva de partes interessadas pode servir de base para estabelecer uma ponte entre jovens e decisores.

Cumprir salientar que embora benéfica, a participação dos jovens, por si só, pode não assegurar uma análise do conflito sensível aos jovens. O envolvimento dos jovens no processo em si não é uma garantia de que seja refletida na análise uma perspectiva geracional abrangente, com uma tônica na juventude. Por conseguinte, a participação dos jovens não se trata de uma substituição, mas sim de um complemento à aplicação sistemática de uma ótica da juventude aquando da recolha e análise dos dados e recursos disponíveis. Com efeito, uma análise do conflito abrangente sólida e sensível aos jovens apenas será alcançada com uma combinação de ambas.

No que diz respeito à recolha de dados para o conteúdo da sua análise, necessita de recolher informações factuais sobre a situação específica dos jovens, bem como sobre as experiências e perceções dos jovens sobre aspetos e questões pertinentes para a sua análise. Tal significa que tem de recolher informações estatísticas sobre o número de jovens na população, a sua representação política, educação, etc. Tem também de falar com jovens de vários contextos para compreender, por exemplo, quais consideram ser os principais impulsionadores do conflito e quem são as principais partes interessadas.

### **O QUE É NECESSÁRIO CONSIDERAR AO APLICAR UMA ÓTICA DA JUVENTUDE À ANÁLISE DO CONFLITO?**

Embora cada contexto seja único, ao realizar a sua análise sensível aos jovens, é importante que faça a si próprio algumas perguntas, que podem incluir:

## COMPREENDER O CONTEXTO MAIS VASTO

PERGUNTA DE AVALIAÇÃO	PERGUNTAS DE SONDAAGEM
Qual a situação social, política e económica das mulheres e dos homens jovens que são provenientes de contextos diferentes?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Qual a composição demográfica da coorte juvenil?</li><li>• Que acesso a serviços básicos, direitos e oportunidades têm os jovens?</li><li>• Existem desafios ou obstáculos específicos que impedem as mulheres e os homens jovens de participar na sociedade?</li><li>• Existe no país legislação específica e/ou políticas/estratégias nacionais respeitantes aos jovens?</li></ul>
Qual a narrativa em torno dos jovens no contexto?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Que atividades, valores, normas e potenciais estereótipos estão associados às mulheres e aos homens jovens, respetivamente?</li><li>• Quais são os fatores sociais, culturais e económicos que afetam a compreensão dos papéis dos jovens na sociedade e durante o conflito?</li><li>• De que forma as mulheres e os homens jovens estão a ser representados nos meios de comunicação social? Existem aspetos relacionados com o género nessa representação?</li></ul>

## COMPREENDER O CONTEXTO MAIS VASTO

PERGUNTA DE AVALIAÇÃO	PERGUNTAS DE SONDAAGEM
Quais são as estruturas de poder relacionadas com a idade e a dinâmica de desigualdade no contexto?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Que estruturas de poder e desigualdades relacionadas com a idade observa em diferentes níveis e aspetos da sociedade?</li><li>• De que forma essas desigualdades afetam o acesso dos jovens a direitos e liberdades?</li><li>• De que forma essas desigualdades e normas sociais sobre os jovens afetam o seu comportamento e maneira como são tratados?</li></ul>

<b>DINÂMICA DO CONFLITO</b>	
<b>PERGUNTA DE AVALIAÇÃO</b>	<b>PERGUNTAS DE SONDAAGEM</b>
Qual impacto direto do conflito em diferentes grupos de mulheres e homens jovens?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O que é que os dados discriminados por idade e por género lhe dizem sobre, por exemplo, mortes, migração e deslocações forçadas de jovens relacionadas com o conflito?</li> <li>• De que modo os setores, as instituições e os serviços são importantes para os jovens afetados pelo conflito?</li> </ul>
Que papéis as mulheres e os homens jovens de diferentes contextos desempenham no conflito?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que fatores de dissuasão e incentivo influenciam as decisões e os comportamentos dos jovens no conflito?</li> <li>• De que forma os papéis desempenhados pelas mulheres e homens jovens reforçam ou desafiam normas existentes relacionadas com a idade e/ou as estruturas de poder?</li> </ul>
De que forma as identidades e normas baseadas na idade afetam as práticas de recrutamento?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os jovens são diretamente visados pelo recrutamento voluntário e não voluntário? Efetuado por quem?</li> <li>• Que perfis de jovens são normalmente visados? Existem diferenças de idade e de género?</li> <li>• Que incentivos positivos e negativos são proporcionados para o recrutamento voluntário e não voluntário de jovens?</li> </ul>
<b>QUESTÕES-CHAVE E CAUSAS PROFUNDAS</b>	
<b>PERGUNTA DE AVALIAÇÃO</b>	<b>PERGUNTAS DE SONDAAGEM</b>
O que é percecionado pelos jovens como as questões-chave, as causas profundas e os impulsionadores do conflito?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quais são as questões-chave, as causas profundas e os impulsionadores do conflito identificados pelos jovens?</li> <li>• Essas descrições divergem das de outras gerações e grupos sociais?</li> <li>• As mulheres e os homens jovens são desproporcionadamente afetados pelas questões identificadas?</li> </ul>

## PRINCIPAIS INTERVENIENTES E RESPETIVAS RELAÇÕES

<p>Quem são os principais intervenientes no conflito de acordo com os jovens?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quem é que os jovens veem como principais intervenientes no conflito?</li><li>• Existem diferenças geracionais e/ou de género em quem é considerado principal interveniente?</li><li>• Existem entidades específicas nas autoridades nacionais, regionais ou locais com um mandato para trabalhar com jovens? Em caso afirmativo, de que forma os jovens percebem essas entidades?</li></ul>
<p>Que intervenientes e/ou iniciativas juvenis estão a participar ativamente no conflito e/ou no processo de pacificação?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Que papéis esses intervenientes juvenis têm no conflito ou no processo de pacificação?</li><li>• Que grupos da juventude representam?</li><li>• Quem exerce influência sobre as organizações e/ou iniciativas juvenis?</li></ul>

## DINÂMICA PÓS-CONFLITO (SE APLICÁVEL)

<p>Quais as percepções dos jovens no respeitante ao processo ou acordo de paz?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• As mulheres e os homens jovens de diferentes contextos e identidades estiveram representados no processo de paz?</li><li>• O processo e/ou acordo de paz é considerado legítimo entre jovens de diferentes contextos?</li><li>• As necessidades, reivindicações e aspirações específicas dos jovens foram plasmadas no acordo de paz?</li></ul>
<p>O papel, ou diferentes papéis, dos jovens na criação de uma paz duradoura foi reconhecido no processo de paz?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Existem disposições relativas à participação ativa das mulheres e dos homens jovens no processo de paz (por exemplo: na monitorização do cessar-fogo, na qualidade de mediadores, etc.)?</li><li>• São afetados recursos para apoiar esforços de mediação e reconciliação liderados por jovens?</li><li>• Existem iniciativas juvenis de reconciliação e prevenção de conflitos?</li></ul>

## DINÂMICA PÓS-CONFLITO (SE APLICÁVEL)

Fatores e ameaças de risco de conflito.

- No entender dos jovens, quais são as clivagens em matéria de conflito e segurança no contexto?
- No entender das mulheres e dos homens jovens, quais são os potenciais impulsionadores de conflito no contexto?
- Que estruturas (instituições, legislação e acordos) mantêm a situação conflituosa e a marginalização da juventude?
- Existem comportamentos e práticas de certos grupos juvenis suscetíveis de resultar numa escalada do conflito?
- De acordo com as mulheres e os homens jovens, quais são as oportunidades para quebrar dinâmicas e tendências negativas e para colmatar as clivagens do conflito?

Para uma lista mais completa de perguntas sugeridas, leia o capítulo sobre a análise do conflito sensível aos jovens no Manual de Programação JPS elaborado pela ONU e a FBA<sup>18</sup>.

## **UTILIZAR A ANÁLISE**

Uma análise sólida sensível aos jovens deve ser o elemento basilar de qualquer estratégia, política ou programa que eventualmente iniciará e com o qual trabalhará durante a sua missão. Enquanto Conselheiro JPS, espera-se de si que traduza essas conclusões em recomendações concretas e que defenda internamente que a análise seja tida em conta pela sua organização.

O conhecimento obtido durante o processo será útil na elaboração de sessões de informação temáticas, de perfis de países e para influenciar a tomada de decisões. Poderá basear-se na análise do conflito para informar a elaboração do futuro programa, moldar o planeamento estratégico e incluir uma perspectiva da juventude, por exemplo, nas avaliações e relatórios trimestrais do país.

Uma vez que a análise do conflito constitui a sua fonte primordial de conhecimento validado, deve procurar proativamente oportunidades para usar as conclusões da análise do conflito para influenciar a tomada de decisões, dentro e fora da sua organização.

Contudo, é importante salientar que uma análise do conflito pode ser altamente política na medida em que pode ter impacto direto no discurso político e mudar narrativas. Por conseguinte, é imperativo que seja aplicada uma metodologia clara, que os eventuais enviesamentos sejam revelados e mitigados e que seja seguida uma abordagem «sem danos».

## **APLICAR A «ÓTICA DA JUVENTUDE» À ANÁLISE DO CONFLITO**

De Erike Tanghøj, Especialista em Juventude, Paz e Segurança na FBA

Embora a maior parte dos profissionais no domínio da paz e segurança concordaria que uma análise do conflito é crucial, praticamente todas as análises com que me deparei têm deixado completamente a desejar em termos de uma perspectiva da juventude. Trata-se de um problema real. Ignorar a perspectiva da juventude pode levar a pressupostos errados, que correm o risco de alimentar estereótipos negativos e contribuir inadvertidamente para a escalada de tensões e do conflito.

A minha primeira recomendação para qualquer Conselheiro em matéria de JPS é, portanto, averiguar se a sua organização levou a cabo uma análise do conflito e, em caso afirmativo, analisá-la a partir de uma perspectiva da juventude. Se se chegar à conclusão de que os jovens não foram levados em conta, o seu primeiro passo será tentar mobilizar apoio interno a fim de realizar uma análise complementar que forneça dados específicos da juventude. Um tal exercício também proporcionará uma excelente oportunidade de alcançar diferentes grupos juvenis e criar um vínculo com eles, convidando-os a participar no processo de análise.

Todavia, evite o erro de criar uma «ilusão de inclusão» ao organizar simplesmente «consultas» simbólicas no intuito de apenas “marcar presença”. Incluir efetivamente os jovens e permitir que a sua voz seja ouvida exigirá mais trabalho, mas os resultados valem a pena. Não tenha receio de deixar os jovens definirem as perguntas da investigação ou de contratar jovens qualificados para, pelo menos, coliderarem o processo.

O meu último conselho, e porventura o mais importante, é que, se a sua organização tiver de recorrer a consultores externos para realizar qualquer tipo de análise, certifique-se de que o Caderno de Encargos, indica explicitamente que deve ser aplicada uma abordagem participativa da juventude ao longo do processo e que devem ser recolhidos dados específicos dos jovens. Tal garantirá que os jovens não são esquecidos ou simplesmente ignorados!



# Planeamento estratégico

Criar uma visão clara e uma narrativa comum ajudá-lo-á a impulsionar e a acelerar a execução da Agenda JPS. Para tal, tem de apoiar-se em todas as informações que recolheu através da análise, cartografia e coordenação do programa com todas as partes interessadas e materializar esse conhecimento em planos estratégicos coerentes.

Embora a Agenda JPS seja abrangente, a sua natureza global conduz amiúde a uma ideia falsa de que se trata de uma agenda «estrangeira» ou «impulsionada pela sede», e que não é pertinente ou aplicável ao contexto local. Por conseguinte, uma parte importante do seu trabalho consistirá em:

- localizar, ou seja, adaptar a agenda e basear-se naquilo que funciona,
- alinhar a Agenda JPS com o mandato da sua organização,
- traduzir as recomendações globais para metas específicas do contexto com base em narrativas de raiz local, e
- facilitar o intercâmbio de conhecimentos entre os níveis local, regional e global.

## **CONTRIBUIR PARA O PLANEAMENTO ESTRATÉGICO**

Durante a sua missão, provavelmente ficará envolvido em diferentes processos de planeamento estratégico, que podem incluir desenvolver:

- metas específicas de JPS para planos de trabalho anuais e programas nacionais plurianuais,
- estratégias nacionais de JPS para a sua organização,
- planos de ação em matéria de JPS nacionais em cooperação com autoridades governamentais e outras partes interessadas (conforme pedido pela Resolução 2535 do CS),
- elementos específicos de JPS a serem integrados noutras estratégias e quadros nacionais (por exemplo: Estado de direito, reforma do setor da segurança, etc.).

Além de contribuir para a concepção e formulação de planos estratégicos, a sua função incluirá igualmente a operacionalização de várias estratégias e quadros normativos que já estão criados. Por exemplo, se a sua missão for com a Missão de Estabilização da Organização das Nações Unidas (MONUSCO) na República Democrática do Congo, o seu trabalho será adicionalmente orientado pelo:

- Quadro de Cooperação da ONU no país,
- Agenda 2030,
- Estratégia para a Juventude da ONU (Juventude 2030),
- Carta Africana da Juventude,
- Agenda 2063 da União Africana, para citar apenas alguns.

Por conseguinte, é importante estar ciente e compreender esses diferentes quadros, a fim de alinhar o seu trabalho e mandato e para garantir que os seus esforços contribuem para a aplicação de quadros institucionais existentes.

## **ELABORAR PLANOS ESTRATÉGICOS**

Embora não haja uma fórmula ou receita definida para uma boa estratégia, existem alguns princípios fundamentais de que deve ter em conta ao liderar o desenvolvimento de planos estratégicos. A fim de assegurar um processo e produto final positivos, certifique-se de que a estratégia é:

- **Inclusiva e representativa** - das vozes e opiniões de todas as partes interessadas relevantes a nível externo e no seio da sua organização. Os planos têm de ter em conta a diversidade dos jovens e as suas necessidades e aspirações específicas.
- **Factual** - assente em dados fiáveis, ensinamentos adquiridos concretos e uma compreensão daquilo que funciona num determinado contexto.
- **Recetiva às questões de idade e género** - ter em conta de que modo diferentes esforços podem afetar mulheres e homens, bem como setores demográficos da população de forma distinta - certificar-se de que as necessidades específicas são satisfeitas e que ninguém é deixado para trás.

setores demográficos da população de forma distinta - certificar-se de que as necessidades específicas são satisfeitas e que ninguém é deixado para trás.

- **Conjunta e integrada** - reconhecer os diferentes esforços que já estão a ser envidados e fornecer uma perspetiva abrangente de como essas iniciativas se complementam e reforçam mutuamente.
- **Sustentável** - com uma clara compreensão dos impactos a longo prazo e um plano concreto para manter o dinamismo e o progresso para além da duração da missão.

No processo de planeamento estratégico, há algumas preocupações importantes que é necessário ter em consideração, nomeadamente:

PLANEAMENTO ESTRATÉGICO - ASPETOS A CONSIDERAR	
Onde nos encontramos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qual a situação social, política e económica atual das mulheres e homens jovens no contexto em causa?</li> <li>• Que dados discriminados por idade e género estão disponíveis que possamos usar como cenário de base?</li> <li>• Quais são as estratégias, as políticas e os quadros nacionais, regionais e globais que orientarão o seu planeamento estratégico?</li> <li>• Atualmente, quem está a fazer o quê? Já existem outras iniciativas JPS em curso? Os jovens de diferentes contextos consideram esses esforços legítimos? Há algo que deveria ser feito, mas que ainda está a faltar?</li> <li>• Qual o resultado e quais são os ensinamentos adquiridos com estratégias, políticas e programas anteriores, etc. no tocante a JPS?</li> </ul>
Qual é a visão?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O que estamos a tentar conseguir com o nosso trabalho?</li> <li>• Quais são os efeitos e as realizações esperados? De que forma se relacionam com os objetivos e as prioridades da Agenda JPS?</li> <li>• Quais são as principais questões que as mulheres e os homens jovens identificam como suas prioridades?</li> <li>• Estão as mesmas refletidas na sua visão?</li> </ul>

## PLANEAMENTO ESTRATÉGICO - ASPETOS A CONSIDERAR

Como chegamos lá?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Qual a sua teoria de mudança? É a mesma recetiva aos jovens?</li><li>• Existem condições prévias para alcançar o que pretende? Estão disponíveis os recursos necessários?</li><li>• Como sequenciar da melhor forma as suas atividades?</li><li>• Que papel irão desempenhar os jovens no processo de planeamento estratégico?</li><li>• Há riscos associados à sua abordagem? De que forma pode mitigar esses riscos?</li></ul>
Quem está envolvido o?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quem liderará cada aspeto da execução? Existem oportunidades para atividades serem geridas por organizações juvenis?</li><li>• Quem tem de estar envolvido nas diferentes etapas do processo para garantir uma ampla representação de perspetivas?</li><li>• Como garantir que ninguém é deixado para trás?</li></ul>
Como medimos os resultados?	<ul style="list-style-type: none"><li>• De que forma podemos acompanhar os progressos e medir o nosso impacto?</li><li>• Como saberemos que atingimos os nossos objetivos?</li><li>• Como podem os jovens participar nas etapas de acompanhamento e seguimento? Que mecanismos de responsabilização precisamos de instituir para garantir que os jovens fazem parte da avaliação e validação dos resultados e do impacto?</li></ul>

Além disso, no processo de desenvolver ou avaliar qualquer plano estratégico - específico de JPS ou não - é crucial aplicar uma ótica da juventude ao revê-lo. Algumas perguntas que pode considerar são:

## AVALIAR UM PLANO ESTRATÉGICO DE UMA PERSPETIVA DA JUVENTUDE

Desagregado	<ul style="list-style-type: none"><li>• A análise e os indicadores apresentam dados específicos dos jovens discriminados por idade e por género?</li><li>• As necessidades e aspirações dos jovens de contextos diversos estão claramente refletidas nos objetivos e nos indicadores?</li></ul>
-------------	---

## AVALIAR UM PLANO ESTRATÉGICO DE UMA PERSPETIVA DA JUVENTUDE

Inclusivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A estratégia foi comunicada aos jovens e às suas organizações?</li> <li>• As mulheres e os homens jovens de diversos contextos estiveram representados no processo de planeamento? Em caso negativo, porquê e o que pode ser feito para assegurar uma representação mais vasta nas próximas etapas?</li> <li>• Os jovens beneficiaram das mesmas oportunidades de outros grupos para influenciar a estratégia?</li> <li>• As mulheres e os homens jovens estão a beneficiar das mesmas oportunidades?</li> <li>• Os jovens fizeram parte da estratégia de validação?</li> <li>• Os jovens terão a oportunidade de fazer parte da execução e avaliação da estratégia (através de grupos de trabalho, comités diretores, etc.).</li> </ul>
Responsivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existem objetivos, indicadores e atividades direcionados específicos para os jovens?</li> <li>• As diferentes necessidades e aspirações das mulheres e dos homens jovens foram refletidas durante todas as componentes da estratégia?</li> <li>• Os jovens podem envolver-se e beneficiar de diferentes componentes do planeamento estratégico?</li> <li>• A estratégia baseou-se em análises, avaliações e/ou auditorias sensíveis aos jovens?</li> <li>• A estratégia está alinhada com outras políticas e quadros relevantes para os jovens que sejam pertinentes para o contexto?</li> </ul>
Viabilidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe um calendário claro para a execução do plano estratégico?</li> <li>• Há recursos apropriados (humanos, técnicos, financeiros, etc.) afetados à execução do plano estratégico?</li> <li>• Há apoio suficiente dos altos dirigentes para garantir a plena execução da estratégia?</li> <li>• Houve uma avaliação da capacidade para compreender a capacidade local para executar o plano estratégico? Esta avaliação da capacidade teve em conta os grupos e organizações juvenis?</li> <li>• Há componentes específicas do plano estratégico que possam ser executadas por e/ou em parceria com grupos e organizações juvenis?</li> </ul>

## **SUSTENTABILIDADE**

Considerando a duração limitada da sua missão e tendo em conta o tempo necessário para planejar e encetar novas iniciativas, é importante garantir que a execução não está dependente da sua presença no país. Os planos estratégicos devem ultrapassar a duração da sua missão.

Criar um sentimento de apropriação e responsabilidade partilhadas sobre qualquer plano estratégico é uma condição prévia para garantir a sua execução bem-sucedida e sustentável. Lembre-se, a sua função é sensibilizar para a Agenda, e não assumir a sua propriedade. Desde o início, tem de promover a apropriação partilhada encorajando as pessoas e as organizações a envolverem-se e a aderirem a funções de liderança, assegurando desta forma a institucionalização da estratégia.

## **DESENVOLVER UM PLANO DE AÇÃO NACIONAL EM MATÉRIA DE JPS**

De Joanna Broumana, Associada em matéria de Juventude, Paz e Segurança no FNUAP Jordânia

Em outubro de 2018, integrei o Gabinete Nacional do FNUAP Jordânia na qualidade de Jovem Voluntária Internacional da ONU enquanto Colaboradora de Paz e Segurança da Juventude, e que percurso fantástico e enriquecedor tem sido!

A minha principal atribuição é apoiar a coordenação do trabalho da organização em matéria de JPS, sobretudo a copresidência do Secretariado da Coligação Nacional Juventude, Paz e Segurança 2250 da Jordânia. Juntamente com 22 organizações membros e 24 membros da juventude, colaboramos nos esforços de JPS assegurando, simultaneamente, que os jovens são ativamente incluídos na execução da RCSNU 2250. Tive a sorte de poder trabalhar com e para os jovens, sendo eu própria uma jovem mulher!

Ao investir nas capacidades, ação e liderança dos jovens, estabelecendo parecerias e ação colaborativa em matéria de JPS e identificando a direção estratégica nacional na Jordânia, estamos a abrir caminho para um futuro Plano de Ação Nacional de JPS.

Com tantos intervenientes diferentes envolvidos, o aspeto mais desafiante é o tempo que se demora ao tentar alcançar um consenso!

O maior ensinamento para mim é o de que devemos colocar a tónica no direito fundamental dos jovens participarem em todas as decisões que lhes digam respeito e trabalhar para concretizar isso em ações, em vez de nos concentrarmos em tecnicidades da RCSNU 2250.

Portanto, o meu conselho a qualquer Conselheiro JPS envolvido no apoio ao trabalho dos esforços nacionais de JPS é que invista na concretização da RCSNU 2250 em algo tangível e real, com o qual nós os jovens nos possamos identificar, beneficiar e usar nas nossas vidas quotidianas no âmbito JPS, mas também de outras estratégias e quadros existentes, a fim de evitar reinventar a roda. A Agenda JPS foi criada por jovens de todo o mundo e, portanto, deve liderar os esforços nacionais.



# Coordenação

Qualquer que seja o contexto em que esteja a operar, será confrontado com um vasto leque de partes interessadas que representam diferentes interesses e pontos de vista, bem como necessidades e prioridades específicas. A natureza transversal da Agenda JPS contribui ainda para uma diversidade de intervenientes e setores que, de uma forma ou de outra, serão pertinentes para o seu trabalho.

A coordenação é importante, porquanto oferece plataformas concretas para permitir uma maior eficácia, eficiência, transparência e coerência entre os vários esforços que estão a ser implementados a nível do país. Possibilita a criação de sinergias com programas, políticas e iniciativas, que o ajudarão a cumprir o seu mandato de uma forma mais integrada e eficaz.

A coordenação eficaz ajudará as organizações a evitarem a duplicação, a apoiarem-se no trabalho umas das outras e a utilizar melhor os recursos o que, por seu turno, alavancará o impacto coletivo.

No início da sua missão, informe-se sobre as estruturas e quadros de coordenação nacionais, regionais e locais já existentes antes de propor a criação de algo novo. A fim de evitar o cansaço ou a criação de mais níveis de trabalho para as partes interessadas, averigue se pode combinar aspetos de JPS com esforços já existentes.

## **QUEM E O QUE COORDENAR?**

Durante a sua missão, estará provavelmente envolvido em diferentes áreas de coordenação, com diferentes agentes que visam objetivos diferentes. O seu principal objetivo é facilitar a coordenação entre as várias partes interessadas interna e externamente em matéria de JPS.

Pode ser-lhe pedido que participe em áreas de coordenação interna mais específicas, tais como:

- Estruturas de coordenação da organização a nível nacional, regional e global;
- Coordenação interagências em matéria de juventude a nível nacional, regional e global; e
- Coordenação terreno-sede.

Ou pode ser-lhe pedido que participe em áreas de coordenação mais externas, tais como:

- Coordenação de doadores;
- Coordenação intergovernamental;
- Coordenação do setor de segurança; e
- Coordenação do setor da juventude.

E a lista pode continuar dependendo da complexidade das operações para as quais é destacado. Algumas dessas áreas de coordenação destinam-se apenas a partilha de informações entre partes interessadas, ao passo que outras podem ter um objetivo específico, tal como:

- facilitar a análise conjunta da situação e do problema;
- promover o planeamento/programação coordenado;
- desenvolver esforços conjuntos de mobilização de recursos; ou
- colaborar em campanhas de comunicação/informação pública.

A este respeito, esteja ciente que se esperará que colabore com diferentes esforços de coordenação não necessariamente ligados à JPS, à defesa da inclusão da JPS e à integração dos jovens noutras áreas e agendas, além da coordenação dos esforços específicos de JPS.

A coordenação não significa que se apropriará da Agenda, nem implica que será a pessoa que vai gerir todas as iniciativas implementadas no âmbito do quadro JPS. Bem pelo contrário, a sua responsabilidade é defender e promover a Agenda JPS, permitindo que outras pessoas e organizações também se apropriem da sua execução.

Criar uma rede de pontos centrais JPS é um meio poderoso para criar um sistema de apoio e garantir a apropriação partilhada e a coordenação eficaz da Agenda JPS. O sistema de pontos centrais oferece aos membros a oportunidade de trocar informações, criar sinergias de programação e criar aprendizagem em conjunto. Essas redes podem ser internas da sua organização ou envolver outras partes interessadas, e podem operar a nível local, regional, nacional e global.

Resumindo, os seus deveres de coordenação envolvem:

- juntar pessoas e organizações e promover colaboração e parcerias,
- consolidar informações, gerir o intercâmbio de conhecimentos e informação,
- facilitar o alinhamento das várias iniciativas e identificar lacunas, ameaças e oportunidades,
- liderar o desenvolvimento de uma visão partilhada e narrativa coerente.

A coordenação de várias partes interessadas pode muitas vezes ser um trabalho incrivelmente desafiante, dado que diferentes equipas e organizações têm os seus próprios mandatos e prioridades. De si espera-se que lidere sem estar dotado da autoridade ou da margem de manobra necessária para o fazer, nem dos meios concretos para responsabilizar as pessoas.

Mesmo tendo uma função e mandato específico de JPS, muito frequentemente outras contrapartes irão conciliar o seu tempo entre a gestão de outras responsabilidades e prioridades concorrentes. A este respeito, tenha em conta as limitações da tarefa, mantendo uma estratégia sobre como abordar a situação.

Para ser bem-sucedido, tem de demonstrar o valor da coordenação e encorajar o envolvimento, provando o quanto pode ser benéfico para todas as partes interessadas envolvidas.

COORDENAÇÃO DAS PARTES INTERESSADAS - PERGUNTAS DE AVALIAÇÃO	
Inclusão e representação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificou-se de que todos os parceiros, contrapartes e partes interessadas pertinentes, incluindo representantes da juventude e pontos centrais JPS, foram convidados para o processo?</li> <li>• Envolveu o nível apropriado de representação de todas as partes interessadas?</li> <li>• Existem sensibilidades entre partes interessadas que tenha de ter em linha de conta? Em caso afirmativo, de que forma podem ser mitigadas?</li> </ul>
Participação efetiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem de reunir-se previamente com uma parte interessada específica para preparar a sua participação?</li> <li>• Algum dos representantes de partes interessadas necessita de apoio especial para participar efetivamente, tal como subsídios de viagem ou guarda de crianças?</li> <li>• Todos os participantes estão esclarecidos sobre os objetivos e a estrutura da reunião?</li> <li>• Não há dúvidas relativamente a quem presidirá a reunião? E essa pessoa dispõe do mandato para fazê-lo?</li> <li>• Os representantes que participam na reunião podem influenciar os debates e participar na tomada de decisões?</li> </ul>
Manter o dinamismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qual deve ser a frequência das reuniões de coordenação?</li> <li>• De que forma os acordos e decisões serão monitorizados entre reuniões e tidos em conta nas operações?</li> <li>• De que forma os pontos de informação e as decisões da reunião serão comunicados às partes interessadas relevantes, incluindo os representantes da juventude) que não estiveram presentes na reunião?</li> </ul>

## MELHORAR A COORDENAÇÃO

De Elmaja Bavčić, Responsável pelo Programa Nacional Género e Juventude, na Missão da OSCE para a Bósnia-Herzegovina

Promover uma abordagem harmonizada e coerente para trabalhar com os jovens e para os jovens com outros intervenientes numa organização política nunca é tarefa fácil e o mesmo também é válido na OSCE, uma organização cujo trabalho baseia-se em decisões consensuais acordadas pelos Estados participantes e cujas estruturas executivas têm o seu próprio mandato.

Ocasionalmente, torna-se desafiante facilitar a partilha de informações e consolidar os esforços a nível da organização em matéria de juventude e segurança. No meu cargo, estou a coordenar redes de pontos centrais da juventude no Grupo Consultivo para a Juventude da Missão, bem como a coordenar os diferentes intervenientes externos no domínio da juventude.

Além do trabalho quotidiano, tal torna-se muito desafiante uma vez que os esforços de coordenação requerem energia suplementar.

Para mim, aquilo que verdadeiramente funciona é manter contactos pessoais com todas as partes interessadas, compreender os seus interesses e responsabilidades, esclarecer o respetivo mandato, partilhar responsabilidades, assim como disponibilizar plataformas para partilhar boas práticas. E, acima de tudo, criar um sentido de comunidade e confiança.

Aquilo que descobri ser útil é a manutenção de uma programação regular (reuniões trimestrais, semestrais, anuais, dependendo das prioridades e do seu grupo), bem como a gestão de expectativas. Estabelecer o objetivo e a finalidade das reuniões de coordenação logo no início ajudá-lo-á a definir o seu envolvimento e a garantir que o trabalho é equitativamente distribuído pelos intervenientes.

Portanto, sempre que iniciar a sua missão, certifique-se de que executa o seu trabalho de forma diligente, identifique e consulte os seus colegas, entenda a sua visão, baseie-se na sua experiência e conhecimentos especializados, assegure-se de que a sua linha de ação é aceitável para todas as partes e vai ao encontro das suas necessidades e expectativas. Atue de boa-fé e no interesse da sua organização e não se esqueça de ser criativo. A sua missão mais importante é promover um ambiente de trabalho genuíno e transparente: a forma mais eficaz de alcançar os melhores resultados!



UN PHOTO/ECTARIOS MARGOSIANNIS

# Criar e reforçar capacidade institucional

O desenvolvimento de capacidade institucional impactante pode funcionar com um motor para impulsionar a Agenda JPS e multiplicar os efeitos dos esforços envidados. O desenvolvimento de capacidades é, portanto, uma via operacional determinante para concretizar a Agenda JPS. Até à data, a capacidade institucional em matéria de JPS continua em grande medida incoerente e limitada nas instituições, nos parceiros e nas organizações. Mesmo no seio de uma organização individual, a familiaridade com a Agenda JPS pode variar entre unidades e níveis. Nalguns casos, a sensibilização para JPS pode simplesmente ser inexistente.

Enquanto Conselheiro em matéria de JPS, recomenda-se, portanto, que dedique tempo e energia para avaliar e reforçar a capacidade da sua organização, parceiros e contrapartes. Criar capacidade institucional é também uma forma de garantir que seu trabalho terá um impacto duradouro que se estende além do âmbito da sua missão.

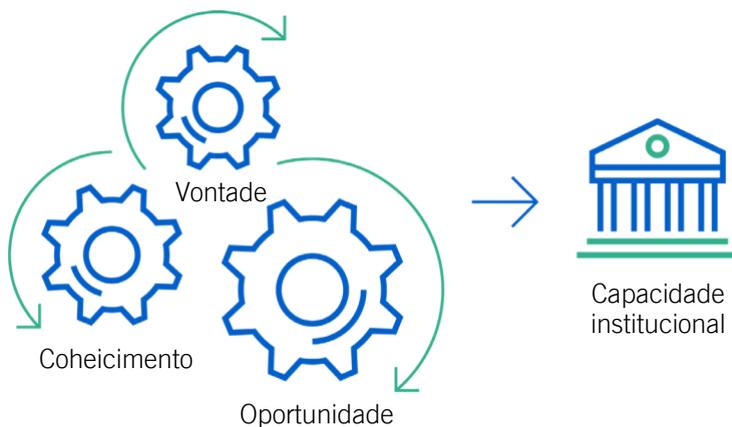
Para que os seus esforços tenham um impacto real, tem de ser analítico e diplomático. Tem de compreender os diferentes elementos que contribuem para a capacidade geral de uma organização.

Apesar de ser importante criar e reforçar as capacidades da sua organização e dos respetivos parceiros, lembre-se que **nem toda a gente tem de se tornar num perito em JPS**. O seu objetivo deverá ser de sensibilizar as partes interessadas pertinentes para a Agenda JPS e ajudá-las a identificar oportunidades para integrar a dimensão de JPS consistentemente no seu trabalho.

## COMPREENDER A CAPACIDADE INSTITUCIONAL

É bastante comum definir a capacidade como o conhecimento ou as competências de que necessita para «fazer algo». Por conseguinte, não é surpreendente que haja uma verdadeira tendência para limitar os esforços de criação de capacidades apenas a iniciativas de formação. Trata-se de algo problemático, porquanto raramente é suficiente saber como fazer algo a menos que você, ou a sua direção, queira fazê-lo e tenha as oportunidades e os recursos necessários para fazê-lo.

Consequentemente, é útil compreender a capacidade institucional de uma organização para operacionalizar com êxito a Agenda JPS em termos de:



- **Vontade** de se comprometer, apoiar e priorizar a execução da Agenda JPS;
- **Conhecimento** da Agenda JPS, dos quadros que a regem e das diferentes metodologias disponíveis; e
- **Oportunidades** para executar a Agenda, tais como recursos financeiros adequados, mandatos e enquadramentos jurídicos facilitadores, redes de apoio, etc.

Por conseguinte, a capacidade institucional de uma organização não está apenas dependente do facto de o seu pessoal ter conhecimentos sobre a Agenda JPS, os seus princípios e elementos basilares. Requer que os conhecimentos sejam combinados com uma vontade organizativa e mandato genuíno para priorizar a execução, bem como proporcionar um ambiente que ofereça as oportunidades certas para concretizar a Agenda na prática.

## **AVALIAR AS CAPACIDADES EXISTENTES E IDENTIFICAR NECESSIDADES DE CAPACIDADE**

Antes de conceber qualquer tipo de iniciativa de criação de capacidades, é necessário que proceda a uma avaliação abrangente das capacidades, lacunas e necessidades existentes. Tal irá ajudá-lo a direcionar melhor as suas intervenções e a conceber iniciativas que sejam mais reativas e pertinentes. Por exemplo, organizar formação ad hoc para gestores de projetos terá um impacto reduzido, se na realidade a lacuna de capacidades se dever a financiamento ou até mesmo a uma falta de compromisso da direção de topo.

Ao realizar uma avaliação, lembre-se de que a capacidade para executar com êxito a Agenda JPS pode estar condicionada pelo ambiente político no qual a sua organização opera. Está também dependente da capacidade de outras partes interessadas, tais como organizações parceiras, interlocutores do governo e organizações juvenis. Isto significa que limitar a análise, e subsequentemente as intervenções apenas à sua organização, pode não ser suficiente para ter um impacto continuado.

Os exemplos que se seguem de perguntas de avaliação podem ajudá-lo a fazer um levantamento e analisar a capacidade organizativa.

## PERGUNTAS DE AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE

Vontade	<ul style="list-style-type: none"><li>• Que apoio à Agenda JPS é manifestado no mandato da organização?</li><li>• Que apoio à Agenda JPS foi manifestado a nível da administração superior (por exemplo, em relatórios, e-mails, discursos, etc.)?</li><li>• Foram assumidos compromissos específicos pela administração superior no respeitante à dimensão de JPS? Há um orçamento afetado? Existem objetivos e indicadores específicos em matéria de JPS incluídos no plano estratégico da organização?</li><li>• Que apoio à Agenda JPS é manifestado pelo governo no país das operações? Existe uma política da juventude e/ou plano de ação nacional para JPS?</li><li>• Que apoio à Agenda JPS é manifestado pela comunidade de doadores no país das operações? A JPS faz parte das estratégias de financiamento dos doadores?</li></ul>
Conhecimento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Qual o nível de conhecimento nos diferentes níveis e funções da organização no tocante à Agenda JPS?</li><li>• Qual a perceção em torno dos jovens na organização? É consentânea com os princípios da Agenda JPS? Há uma tendência para estereotipar os jovens nos documentos e comunicações internos e externos?</li><li>• Existem relatórios ou estudos específicos da juventude que tenham sido elaborados pela sua organização? Os conteúdos desses relatórios e estudos estão em consonância com os princípios fundamentais da Agenda JPS?</li><li>• Até que ponto os interlocutores governamentais estão familiarizados com a Agenda JPS e os respetivos quadros fundamentais, tais como as resoluções em matéria de JPS?</li><li>• As instituições governamentais pertinentes compreendem e aderem aos princípios e mensagens fundamentais da Agenda JPS? Há uma tendência de ver e descrever os jovens como «desordeiros» ou como «promotores da paz»?</li><li>• Qual o nível de compreensão da Agenda JPS entre parceiros e na comunidade de doadores? A narrativa em torno dos jovens é consentânea com os princípios e valores de JPS? Existem referências claras a quadros de JPS incorporados em estratégias do país?</li></ul>

## PERGUNTAS DE AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE

Manter o dinamismo

- Foi atribuído um orçamento para atividades e projetos relacionados com JPS?
- Existem fundos/financiamentos específicos de JPS disponíveis?
- Que documentos estratégicos específicos em matéria de JPS (tais como políticas e estratégias) existem na organização? Os mesmos fornecem orientações pertinentes aos membros do pessoal?
- Existe um sistema central de JPS no seio da organização?
- Existem rubricas orçamentais específicas para a juventude no orçamento de Estado?
- Os quadros jurídicos locais e nacionais são favoráveis aos jovens? Há aspetos discriminatórios em relação aos mesmos?
- Existem pontos centrais de JPS nas instituições públicas relevantes?
- Estão disponíveis mecanismos de financiamento específicos para JPS destinados a iniciativas de JPS?
- Existe um «grupo de amigos» JPS criado na comunidade de doadores?
- Existe no país uma coligação nacional juvenil de JPS? Existem outras organizações ou redes juvenis que estejam a trabalhar ativamente em questões relacionadas com JPS?

Deve ter como objetivo incluir o grupo-alvo no processo de identificação de lacunas e necessidades de capacidade. Tal reforçará a pertinência da sua avaliação e fornecerá melhores pontos de entrada para conceber respostas adequadas. Também melhorará a apropriação do processo de aprendizagem propriamente dito e reduzirá o risco de que o vejam como estando a «apontar o dedo».

### **CRIAR E MANTER CAPACIDADE INSTITUCIONAL**

Não existe uma solução de modelo único no que toca a criar ou reforçar capacidades. Aquilo que é necessário fazer depende da sua avaliação. É provável que tenha de aplicar uma combinação de instrumentos e métodos para lidar com os diferentes aspetos da capacidade e alcançar um impacto continuado com os seus esforços.

É crucial um compromisso genuíno da administração superior para implementar a Agenda JPS. Tal ajudará a manter a dinâmica JPS e possibilitará o seu trabalho enquanto Conselheiro JPS. Contudo, influenciar a vontade institucional pode revelar-se difícil, porquanto muitas vezes estará fora da sua «esfera de controlo». Não será automaticamente conseguido através de uma única sessão de formação, reunião ou conversa - sobretudo se a administração superior, ou outros intervenientes importantes, manifestarem resistência em relação à JPS. Por conseguinte, terá de ser estratégico e paciente.

Uma parte essencial da criação de vontade institucional consiste em pressionar a administração superior e os decisores, por exemplo:

- sensibilizando a direção para a JPS e salientando mandatos e quadros globais durante reuniões e diálogos,
- demonstrando que a execução da Agenda JPS beneficiária a organização em geral,
- consciencializando e criando um «burburinho» em torno da JPS, dentro e fora, e
- organizando diálogos entre jovens e decisores.

Institucionalizar uma cultura de aprendizagem e estabelecer algumas formas de um sistema de gestão de conhecimentos está na base do conhecimento institucional continuado. Tal é particularmente pertinente em contextos onde a rotação de membros do pessoal é elevada. Por conseguinte, tem de aplicar uma abordagem holística e a longo prazo da criação e gestão de conhecimento.

Pode fazê-lo criando proativamente oportunidades para integrar a aprendizagem na vida profissional quotidiana das pessoas. Tal pode ser conseguido, por exemplo:

- Cristalizando conhecimento através de sessões de informação temáticas, conjuntos de instrumentos, etc.,
- Facilitando a aprendizagem e reflexão entre pares,
- Tutoria e aconselhamento técnico (por exemplo, examinar uma proposta e fornecer feedback).

Sempre que realizar sessões de formação, tente distribuir estrategicamente as sessões ministradas por um período alargado e complemente os módulos lecionados com outras ferramentas, tais como reuniões de tutoria, grupos de trabalho de pares e trabalhos entre sessões.

**Permitir que os participantes pratiquem os novos conhecimentos adquiridos em situações da vida real e reflitam sobre a sua própria aprendizagem criará resultados mais sustentáveis.** Aumentará a probabilidade de que não só ampliem os seus conhecimentos sobre como fazer as coisas, mas que também coloquem efetivamente os seus conhecimentos em ação. Há também uma forte probabilidade de, quando os formandos interagem com colegas que não fazem parte da sessão de formação, haver um efeito indireto em termos de transferência de conhecimentos

Reforçar as *oportunidades institucionais* deve ser entendido em termos de um ambiente propício a ação sustentada. Tal inclui assegurar que estão disponíveis e acessíveis meios, recursos e bens apropriados necessários para a execução coletiva, sistemática e a longo prazo da Agenda JPS. Enquanto Conselheiro JPS pode apoiar este aspeto, por exemplo:

- Colocando a integração da JPS no mandato da organização, bem como nas estratégias, políticas e programas,
- Angariando fundos e exercendo pressão junto dos doadores para prestarem mecanismos específicos de financiamento da JPS, e
- Criando um sistema de ponto focal JPS e facilitando a cooperação interagências.

## **CAPACITAR AS PESSOAS E CRIAR CAPACIDADES**

De Maria Lundin, Gestora da Carteira de Aprendizagem na UNSSC

Enquanto alguém que trabalha com a concepção e ministração de cursos, sou frequentemente abordada pelos colegas e parceiros que procuram formação para aumentar as suas capacidades, ou as da sua organização, num determinado tema. A tarefa de capacitar as pessoas com competências e conhecimentos para contribuir para uma Organização das Nações Unidas mais eficaz, orientada para os resultados e ágil é um grande privilégio e testemunhar o progresso individual e das organizações é verdadeiramente inspirador. Escusado será dizer que acredito no que faço.

Contudo, por vezes, penso que a formação não é a resposta imediata para reforçar eficazmente as capacidades. Não me interpretam mal, a formação e aprendizagem estão no cerne do que faço mas, por vezes, o obstáculo a capacidades fortes parece estar relacionado com o ambiente organizativo, a prioridade dada à questão, ou os recursos humanos e financeiros e a falta dos mesmos. Por conseguinte, antes de me aventurar na estrada da formação e aprendizagem, tento primeiro identificar que alteração específica queremos ver e porquê. Depois, recuar a partir daí e concentrar-me na causa do problema - ou seja, por que razão esta mudança desejada não está a acontecer agora? Penso que é justo que possamos encontrar uma resposta para a questão de se a formação é a abordagem mais eficaz.

Se a mudança desejada estiver relacionada com falta de competências, a formação pode ser uma ótima via de progresso! Se o problema estiver relacionado com o ambiente/contexto, a motivação/prioridade ou os recursos disponíveis, pode ser necessário que ocorram outras mudanças antes de a formação poder ser uma resposta eficaz.

Se a formação for a resposta, enquanto formadora decido como ajudar as pessoas a aprender e praticar aquilo que têm de fazer. Neste aspeto, trabalho com alguns princípios orientadores: Mostre, não diga. Pratique, não observe. Intercâmbio com pares, não um monólogo. Prático, não (apenas) teórico. É necessário saber, não «é bom saber». Iterativo, não definitivo. Espaçado, não pontual.

E no que diz respeito ao processo frequente de «dois passos em frente, um atrás» de provocar a mudança, lembro-me das palavras de Dag Hammarskjöld: *«Tudo ficará bem - sabe quando? Quando as pessoas, apenas pessoas, pararem de pensar nas Nações Unidas como uma estranha pintura abstrata de Picasso e passarem a vê-las como um desenho que elas próprias fizeram.»*



# Aconselhar sobre JPS

Estabelecer um relação e uma ligação baseados no respeito mútuo é a forma mais eficaz de garantir que o seu aconselhamento e contributos serão tidos em conta e terão impacto. Mas criar uma relação de confiança não acontece de um dia para o outro.

Embora seja importante demonstrar a sua integridade, dedicação e lealdade, é igualmente importante que faça o melhor para prestar conselhos bons e concretos em matéria de JPS durante a sua missão, com base em dados e pensamento analítico.

## **CRIAR MENSAGENS, RECOMENDAÇÕES E CONSELHOS**

Um bom ponto de partida passa por garantir que investe tempo e energia suficientes para compreender o contexto no qual está a operar. Se dispuser de uma base sólida de análise preparada, pode responder eficazmente aos pedidos amiúde de última hora sem comprometer a qualidade do seu aconselhamento. Também o ajudará a desenvolver mensagens claras e estratégicas e a garantir a coerência no seu trabalho e aconselhamento.

Sempre que necessário, tem de ser capaz de complementar as suas recomendações com informações de base suficientes para demonstrar que fez o trabalho de casa e que percebe o que está a acontecer, por que motivo está a acontecer e de que modo as suas recomendações terão incidência na situação.

A fim de se manter atualizado, tem de continuamente recolher informações, analisar a literatura disponível e realizar a sua própria investigação e avaliações. Reserve tempo para falar com as pessoas pertinentes, abrangendo um vasto leque de partes interessadas. Todas as informações que conseguir recolher ajudá-lo-ão a formar uma análise sólida da situação e algumas mensagens específicas fundamentais relativas à JPS.

Validar informações mediante o envolvimento de diferentes partes interessadas no processo é uma boa prática para uma análise sólida. A este respeito, certifique-se de que investe tempo e energia na criação da sua própria rede pessoal de contactos diferentes e fiáveis entre ativistas jovens, líderes juvenis e organizações juvenis que lhe podem fornecer dados mais exatos sobre os desenvolvimentos mais recentes e atuar como uma caixa de ressonância.

### **PRESTAR UM BOM ACONSELHAMENTO**

O bom aconselhamento é uma combinação de análise extensiva de informações fiáveis e atualizadas, com uma sólida compreensão da situação e uma avaliação honesta do que pode ser feito com base no que se sabe. Contudo, este manancial de informação tem de ser condensado e tornado conciso, simples e direto.

O bom aconselhamento tem de ser franco e muito claro sobre incertezas e pressupostos. É melhor divulgar as incertezas antecipadamente, em vez de incorrer no risco de prestar aconselhamento incorreto com base em suposições erradas.

Dado que as organizações têm os seus próprios mandatos e visões estratégicas, o aconselhamento fundamentado deve basear-se no mesmo pensamento estratégico e contribuir para os objetivos globais da organização.

### **CRIAR ACONSELHAMENTO EM MATÉRIA DE JPS**

Ao prestar aconselhamento sobre JPS, tenha em conta quem é o recetor e adapte a sua abordagem e estilo em conformidade. No início da sua missão, tente descobrir aquilo que é preferido ou mais eficaz para si e as suas contrapartes.

Por vezes, recomendações abrangentes por escrito são mais adequadas, ao passo que, noutras, pontos principais são o caminho a seguir. Para algumas partes interessadas, poderá ser melhor criar em conjunto o caminho a seguir, enquanto outras irão esperar que forneça respostas e sugestões claras desde o início.

Alguns responsáveis têm preferências muito específicas sobre como querem receber aconselhamento. É do seu interesse que as informações que está a tentar prestar sejam moldadas de uma forma que funcione para eles. No fim de contas, a forma como apresenta as informações pode efetivamente ser o fator decisivo para as suas recomendações serem ou não tidas em conta.

Os estilos irão, naturalmente, variar de missão para missão. Por vezes dentro da mesma organização, poderá ter de usar uma combinação de abordagens para alavancar o seu impacto.

Mantenha-se flexível na sua abordagem e tente recolher feedback das suas contrapartes para compreender a estrutura que consideram mais útil. Ao preparar o seu aconselhamento, tente considerar:

PERGUNTAS DE AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE	
Compreender as questões ou situações sobre as quais está a prestar aconselhamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qual a questão ou situação em causa?</li> <li>• Por que motivo essa questão é relevante para a organização neste momento específico?</li> <li>• É relevante para as mulheres e os homens jovens? Porquê ou porque não?</li> <li>• De que forma é que os jovens estão a experienciar ou a ser afetados pela situação e/ou questão? Estão a experienciá-la de forma diferente comparativamente com outros membros da comunidade?</li> <li>• Até ao momento, as mulheres e os homens jovens participaram ou foram envolvidos na questão ou situação?</li> <li>• A questão apresenta uma oportunidade ou ameaça para a organização? E para os jovens?</li> </ul>
Compreendero contexto e os cenários organizacionais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qual o contexto ou cenário no qual esta questão surgiu? Dispõe de informações fiáveis e atualizadas sobre os cenários contextuais da questão em causa?</li> <li>• Existem dinâmicas de poder contextuais ou dinâmicas de conflito relacionadas com a questão que tem de ter em conta?</li> <li>• De que modo é que a questão é pertinente ou está a afetar a sua organização e os respetivos objetivos e mandatos?</li> </ul>

PERGUNTAS DE AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE	
Ação recomendada e resultados previstos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quais as principais ações que espera que sejam adotadas? Quem deveria atuar? Quem será afetado por estas ações?</li> <li>• Quais os resultados esperados desta situação?</li> <li>• Qual seria o resultado desejável para a sua organização? Os mesmos estão alinhados com as prioridades e perspectivas dos jovens sobre as questões? Existem conflitos de interesse ou prioridades?</li> </ul>
Criar recomendações	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerando os diferentes cenários, qual é a sua avaliação relativamente à melhor forma de proceder? Por que motivo se trata da melhor opção?</li> <li>• Existem preocupações que sejam exclusivas de grupos de interesse juvenis, por exemplo: jovens marginalizados, jovens mulheres, LGBTI, etc. Seria necessário adaptar recomendações em conformidade?</li> <li>• O seu aconselhamento é consentâneo com a visão, o mandato e os objetivos da sua organização?</li> </ul>
Análise dos riscos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quais os riscos relacionados com as diferentes opções disponíveis? Existem sensibilidades conflitantes que tenham de ser consideradas?</li> <li>• Quais as eventuais consequências negativas de cada uma das opções?</li> <li>• Que ações podem ajudar a mitigar essas ameaças?</li> </ul>

Pode encontrar mais orientações sobre como preparar e prestar aconselhamento político fundamentado no «Manual do Conselheiro Político»<sup>19</sup> da FBA.

## **CRIAR CONFIANÇA E PREPARAR ACONSELHAMENTO**

De Susanna Dakash, Especialista em JPS no núcleo regional de Istambul do PNUD

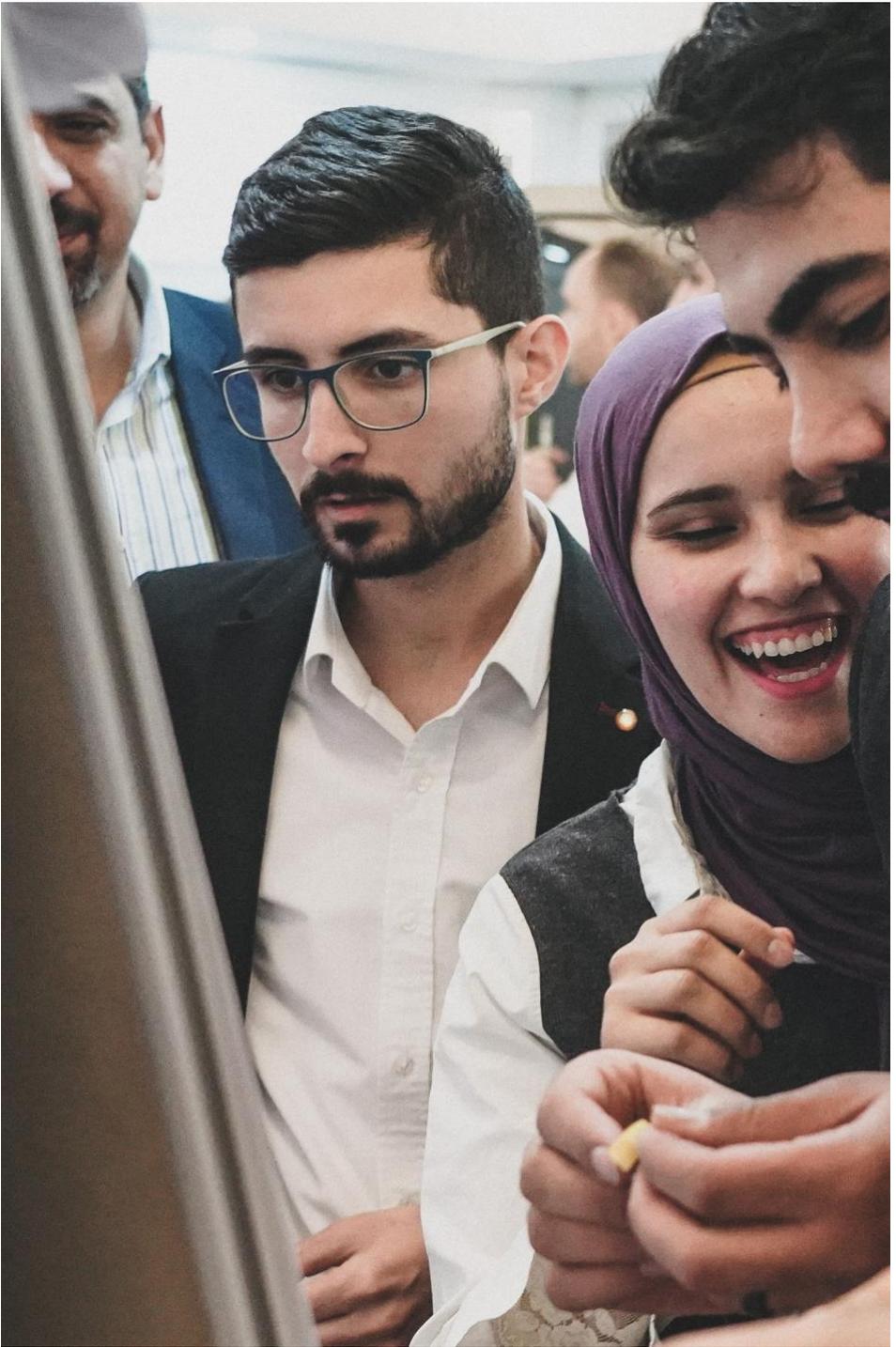
Desde 2016, tenho trabalhado na participação dos jovens e na consolidação da paz liderada pelos jovens no núcleo regional de Istambul do PNUD e, mais recentemente, na qualidade de Especialista em Juventude, Paz e Segurança. Na minha função de conselheira regional, apoio um leque variado de gabinetes nacionais na região da Europa e Ásia Central. Há ainda muito por fazer em termos de criar formas efetivas de os jovens participarem na tomada de decisões e envolverem-se de forma positiva.

Criar confiança com diferentes partes interessadas começa por compreender a sua perspetiva. Um dos maiores desafios com que me deparo é a narrativa que os próprios decisores, responsáveis políticos e intervenientes internacionais cultivam em torno das mulheres e dos homens jovens. Frequentemente, os jovens são vistos como um problema que tem de ser resolvido, uma ameaça que é necessário controlar, ou como passivos e alienados e que necessitam de melhor orientação. Outro desafio é ir além do envolvimento simbólico de jovens pertencentes à elite e criar espaço para os grupos marginalizados e difíceis de alcançar.

A chave para políticas, estratégias e programas sensíveis aos jovens é começar com dados sólidos sobre as prioridades dos jovens. Quando se consegue mostrar quais são as necessidades e ambições específicas dos diferentes grupos de jovens, é mais fácil conseguir a adesão do governo e da administração superior da ONU. É o que estamos a fazer nos Balcãs Ocidentais, por exemplo: juntamente com um grupo consultivo juvenil, concebemos um estudo sobre paz e segurança que envolve grupo em esforços de análise e sensibilização. Os resultados serão usados para programação de reconciliação e paz mais direcionada e ascendente que tenha em conta a geração nascida após os conflitos passados.

De um modo geral, a sensibilização para a JPS continua baixa. Salientar o compromisso global com a JPS e a importância dos jovens na manutenção da paz tem sido crucial para a aceitação de um tópico que não está isento de suscetibilidades na região. O que também ajuda é facilitar oportunidades para mobilização de recursos em torno da agenda da juventude - concretamente, ajudando a elaborar propostas de projetos da juventude que sejam um reflexo sólido dos princípios da JPS e que tenham em conta os jovens em todas as etapas.

Criar confiança é também colmatar as diferenças entre gerações e criar diálogo entre jovens e autoridades decisoras. Quanto mais conseguirmos trazer os jovens, na sua diversidade, para debates importantes, mais fácil será encontrar uma base comum para utilizar. Parte do meu trabalho consultivo, ou na verdade a sua essência, é criar espaço e criar a capacidade da sociedade civil jovem para participar nos diálogos, reunir com altos funcionários, conceber projetos e executá-los e, de um modo geral, assumir a liderança em fazer a diferença.



# Aconselhar sobre programação de JPS

A programação continua a ser um dos elementos mais importantes do trabalho realizado por diferentes organizações. É através de diferentes programas que as políticas e estratégias são executadas e ganham vida.

Embora haja um setor crescente de programas e iniciativas juvenis executados em todo o mundo, a programação específica de JPS ainda é bastante nova e ainda não atingiu o seu plano potencial.

Enquanto especialista no tema, a sua função será apoiar a sua organização e as diferentes equipas de programação na:

- Conceção de novos programas e iniciativas abrangentes de JPS,
- Reformulação dos programas e iniciativas juvenis atuais para incluir e reforçar elementos específicos da JPS,
- Integração de elementos da JPS noutros programas e iniciativas mais latos em curso que não são específicos da juventude (por exemplo, Estado de direito, reforma do setor da segurança, etc.).

## **O QUE ENTENDEMOS POR PROGRAMAÇÃO JPS?**

Os programas de JPS podem ser estruturados de várias formas, visando abordar as diferentes necessidades e alcançar objetivos específicos.

Contudo, todos os programas de JPS têm de observar três aspetos importantes: contexto, conteúdo e processo.

## **O CONTEXTO**

O programa JPS tem de estar localizado e alicerçado no cenário e contexto específico. Assim, as equipas do programa têm de realizar análises do contexto e conflito sensíveis aos jovens antes de avançarem para a conceção da programação. A menos que as equipas do projeto tenham uma compreensão profunda de como os jovens experienciam, influenciam ou são afetados negativamente pela situação (de conflito), correm o risco de desenvolver uma teoria de mudança enviesada para o programa. Isto, por sua vez, irá orientar erradamente a identificação de resultados.

## O CONTEÚDO

Uma programação para a juventude, a paz e a segurança coerente pode promover a inclusão, fomentar a participação e ajudar a criar e/ou reforçar tecido social das comunidades. Por conseguinte, os programas de JPS são mais abrangentes no âmbito do que os esforços tradicionais de paz e segurança.

A necessidade de programação para a juventude, a paz e a segurança não é exclusiva de crises ou contextos afetados por conflitos. Com efeito, a natureza lata da Agenda JPS oferece uma oportunidade para resolver querelas e exclusões e para promover abordagens de prevenção fortes no sentido de manter a paz num conjunto de cenários diferentes.

Muitas vezes, porém, os problemas económicos, políticos e sociais que impulsionam o conflito adquirem força através de transformação estrutural associada a programas de desenvolvimento tradicionais. Embora esta relação estreita signifique que existem recursos e parcerias fortes disponíveis enquanto complemento aos esforços de pacificação, as equipas dos projetos devem evitar cair numa armadilha comum que assume que todo o trabalho de desenvolvimento ou de segurança que ocorre em contextos afetados por conflitos apoia os objetivos de pacificação.

Mais importante, uma boa programação de JPS requer uma teoria de mudança concebida cuidadosamente que possa facilmente estruturar a forma como as intervenções individuais conduzirão a resultados pacíficos, prevenção de conflitos e segurança reforçada.

Os programas de JPS não são obrigados a ter os jovens como o grupo-alvo principal, nem se devem limitar exclusivamente a «questões de juventude». Muito pelo contrário, os jovens não vivem isolados, pelo que os resultados pacíficos beneficiarão as comunidades em geral. Todavia, é necessário um esforço para garantir que os jovens não são excluídos e que também beneficiam das intervenções.

## **O PROCESSO**

**No que diz respeito aos programas de JPS, o processo usado para conceber e executar iniciativas é tão importante como o próprio programa.**

Isto significa que, além de garantir que as mulheres e os homens jovens podem beneficiar de forma igual do programa, as equipas têm de criar mecanismos e oportunidades para os jovens participarem efetivamente ao longo e todo o ciclo do projeto, para desenvolverem a sua capacidade e serem capacitados no processo.

Por conseguinte, um programa de JPS deve pugnar por incluir sempre as mulheres e os homens jovens na iniciação, no planeamento, na execução e na avaliação do programa. Ademais, as organizações juvenis devem ser tidas em conta e ter a possibilidade de trabalhar como parceiros de execução em iniciativas de JPS.

O contexto, o conteúdo e o processo revestem-se de igual importância no que respeita a programação de JPS. O essencial é que não é suficiente que o conteúdo (nomeadamente, o que está a ser feito com ou para os jovens) seja recetivo aos jovens, salvo se as atividades foram concebidas em colaboração com jovens e adaptadas ao seu contexto e realidade específicos. De igual modo, não é suficiente que o processo de planeamento tenha sido participativo se a execução e avaliação do projeto não continuam a incluir os jovens e a ser recetivas aos mesmos.

## **APOIAR O DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA**

Enquanto Conselheiro em matéria de JPS, muito provavelmente não se envolverá na gestão direta de projetos. Ao invés, a sua função é apoiar equipas que estão a tratar da iniciação e execução. O apoio inclui:

- prestar orientação nas deficiências e oportunidades na programação,

- contribuir para a análise e o enquadramento contextual,
- ajudar a definir uma forte teoria de mudança,
- criar indicadores claros e quadros de monitorização e avaliação,
- rever projetos de propostas,
- mobilizar financiamento e apoio de doadores, etc.

Ao rever uma proposta, afigura-se útil observar alguns aspetos para assegurar que as iniciativas são pertinentes e coerentes em relação aos objetivos estratégicos globais da organização, bem como o potencial da iniciativa em ter um impacto sustentável. Algumas perguntas de avaliação úteis podem incluir:

PROGRAMAÇÃO RECETIVA AOS JOVENS - PERGUNTA DE AVALIAÇÃO	
Pertinência	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O programa está alinhado com os princípios e as prioridades da Agenda JPS?</li> <li>• O programa responde às necessidades e aspirações das mulheres e dos homens jovens? Os jovens fizeram parte da identificação das necessidades e aspirações?</li> <li>• De que forma irá o programa contribuir para a melhoria da participação dos jovens nos processos de paz e relacionados com a segurança?</li> <li>• De que forma irá o programa contribuir para a paz e a segurança em geral?</li> <li>• Existem histórias de sucesso e ensinamentos adquiridos com iniciativas similares?</li> </ul>
Eficácia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O programa baseia-se numa análise do conflito sensível aos jovens e ao género, bem como numa teoria de mudança recetiva aos jovens?</li> <li>• Os resultados identificados do programa estão claramente ligados a efeitos positivos na paz e segurança?</li> <li>• A abordagem programática sugerida é a forma mais eficaz de alcançar os resultados identificados?</li> <li>• De que forma os jovens estão a ser envolvidos ao longo do ciclo do projeto e na gestão do projeto?</li> </ul>

## PROGRAMAÇÃO RECETIVA AOS JOVENS - PERGUNTA DE AVALIAÇÃO

Impacto	<ul style="list-style-type: none"><li>• De que forma o programa terá impacto em políticas, processos e iniciativas mais gerais?</li><li>• De que forma o programa terá impacto na sua própria capacidade e organização ou na dos seus parceiros?</li><li>• De que forma as mulheres e os homens jovens beneficiarão das realizações e resultados da iniciativa a longo prazo?</li></ul>
Riscos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quais são algumas das formas em que esta iniciativa poderia afetar negativamente os jovens?</li><li>• Há riscos para os jovens que possam participar na iniciativa? Esses riscos são motivados pelo género?</li><li>• Quais as medidas que é necessário criar para mitigar esses riscos?</li></ul>
Sustentabilidade	<ul style="list-style-type: none"><li>• O programa está a colmatar uma lacuna? Ou existem riscos de duplicação? Em especial, existe o risco de a iniciativa poder concorrer com iniciativas juvenis já em curso?</li><li>• Quais as estratégias para assegurar que a iniciativa pode continuar para lá do ciclo de financiamento?</li></ul>

Na sua função de conselheiro, os doadores poderão pedir-lhe que dê uma opinião sobre as prioridades da programação de JPS, o desempenho dos parceiros, as deficiências de financiamento e orientação geral sobre como poderiam investir melhor os seus recursos de uma forma estratégica. Trata-se de uma oportunidade de ouro para ajudar a moldar, reforçar e diversificar a carteira de programas e iniciativas de JPS no seu contexto. É também uma oportunidade importante para apoiar com mobilização de recursos e facilitar que as organizações alcancem e colaborem com possíveis doadores.

Nestes casos, **sempre que possível, tenha como objetivo apoiar e reforçar o trabalho de organizações e iniciativas juvenis, dado que as mesmas raramente recebem reconhecimento apesar do seu trabalho impactante.**

Uma vez que o domínio da JPS ainda está a emergir, há também a necessidade de testar abordagens e recolher dados sobre aquilo que funciona e que não funciona. A este respeito, é importante o papel que desempenha no apoio às equipas para monitorizar cuidadosamente a execução e documentar a aprendizagem e boas práticas que poderiam ser replicadas ou ampliadas.

Trabalhar estreitamente com equipas de execução do programa permitir-lhe-á dispor de um quadro mais exato daquilo que está a acontecer na prática e de quem está a fazer o quê.

Pode obter mais orientações sobre programação em matéria de JPS e, em especial, sobre como desenvolver eficazmente teoria da mudança específica de JPS e ainda declarações de resultados no Manual de Programação em matéria de JPS da ONU e da FBA<sup>20</sup>.

## **CONCRETIZAR A AGENDA JPS EM PROGRAMAÇÃO**

De Fatuma Muhumed, Responsável pela Juventude e Inovações no FNUAP Somália

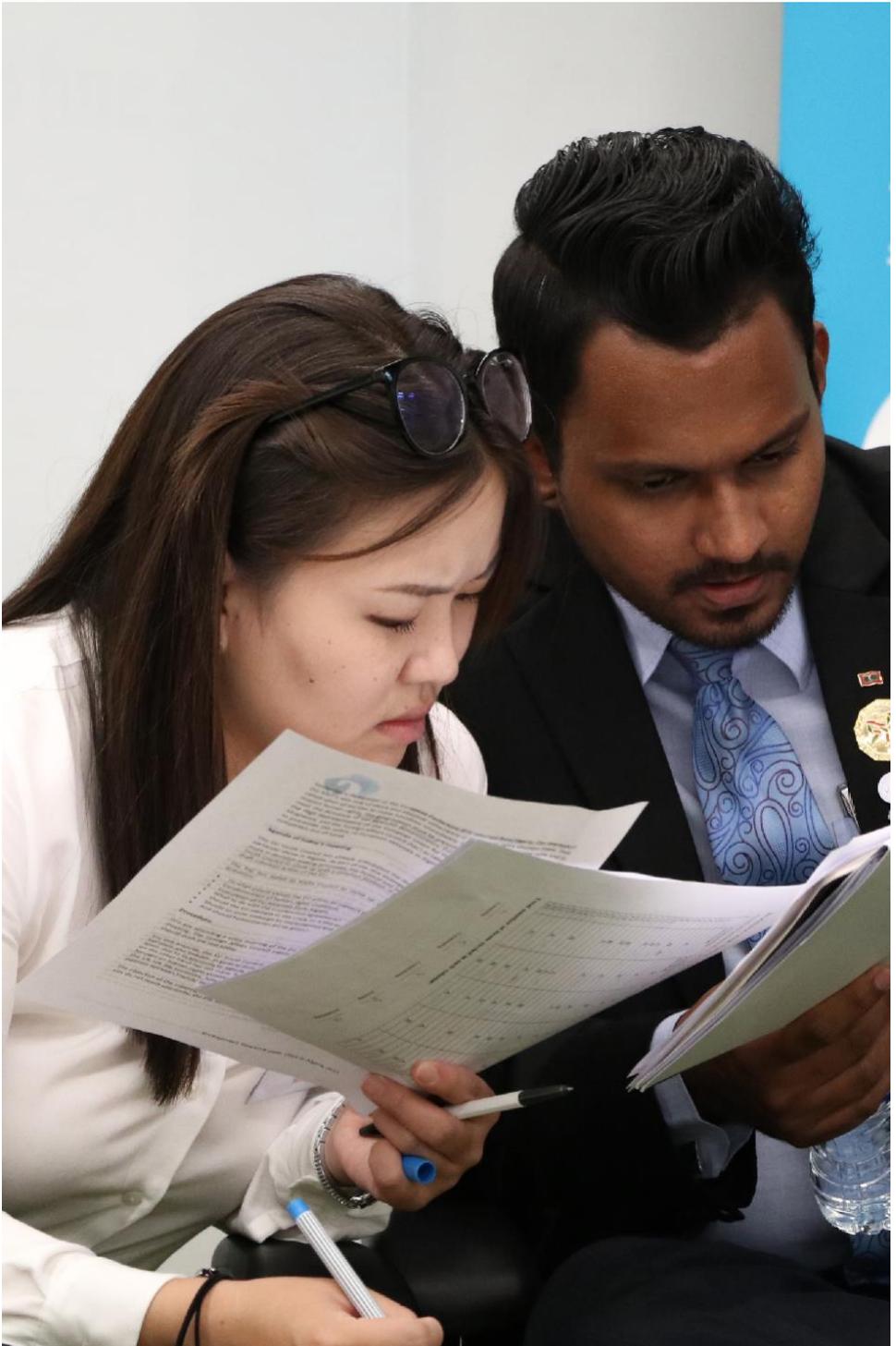
Há muitos anos que trabalho em programação relacionada com a juventude na África Oriental. Portanto, quando pensámos em conceber um projeto para a Iniciativa de Promoção da Juventude do Fundo de Apoio à Consolidação da Paz, pensei que ia ser similar ao processo de desenvolver outras propostas para os jovens.

Assim que iniciámos o processo, um dos nossos principais desafios foi articular uma teoria de mudança coerente. Das conversas com os nossos parceiros juvenis, já tínhamos uma ideia daquilo que queríamos fazer. Mas demorámos algum tempo a perceber realmente de que forma cada uma das nossas atividades poderia exatamente contribuir diretamente para resultados pacíficos. Este processo demonstrou ser extremamente importante para o projeto. Conseguimos obter uma verdadeira clareza sobre a lógica subjacente a cada atividade, o que foi útil quando tínhamos de sequenciar e priorizar as várias atividades.

Tornou-se claro durante o processo de elaboração que até mesmo os jovens reproduzem por vezes alguns dos estereótipos negativos e reforçam a narrativa simplista de que jovens ociosos é equivalente a uma ameaça para a comunidade. O processo de elaboração ofereceu-nos uma oportunidade de debater com os jovens e tentar em conjunto desmistificar alguns desses mitos políticos.

Durante as conversas, pudemos também identificar desafios específicos que obstariam à participação efetiva das mulheres jovens. Tornou-se claro que se quiséssemos que as mulheres jovens beneficiassem da iniciativa em termos iguais, teríamos de investir esforços extra e criar um ambiente favorável para elas. Enquanto grupo, debatemos estratégias que nos ajudariam a apoiar as mulheres jovens e garantir que ninguém seria deixado para trás.

Foi muito importante para nós poder contar com o apoio total dos jovens no processo de conceção da proposta. A sua participação proporcionounos ideias frescas e soluções adaptadas para alavancar o impacto do projeto. Pelo facto dessas organizações juvenis terem feito parte da criação do projeto, assumiram uma apropriação plena e trabalharam ao nosso lado ao longo da execução do projeto para garantir que a sua visão se concretizava em ação.



# Apresentação de relatórios

A apresentação eficaz de relatórios tem um impacto direto na melhoria da qualidade e pertinência da tomada de decisões. Os relatórios técnicos proporcionam os alicerces analíticos que moldam todas as decisões políticas, estratégicas e programáticas tomadas pela organização. Por conseguinte, outro aspeto crucial da função do Conselheiro JPS prende-se com o acompanhamento, a elaboração de relatórios e a partilha de informações.

O Conselheiro tem de acompanhar e documentar o trabalho relacionado com JPS levado a cabo pela organização, os parceiros e as autoridades, bem como as últimas tendências e desenvolvimentos do país no tocante à paz e segurança em geral. Estas informações permitem ao Conselheiro:

- Apresentar relatórios sobre a execução da Agenda JPS a nível nacional, o que poderá incluir os desenvolvimentos mais recentes em matéria de paz e segurança no país, os progressos relacionados com políticas e programas de JPS, etc.,
- Identificar tendências emergentes em matéria de JPS e recomendar respostas políticas e de programação apropriadas,
- Integrar a perspetiva da juventude e incluir considerações de JPS em todos os demais relatórios a nível do país.

Relatórios eficazes oferecem uma oportunidade concreta de estabelecer uma narrativa comum no seio da organização, o que é crucial para alinhar esforços e garantir que as políticas e os programas estão a ser executados de forma coerente.

## **RELATÓRIOS SOBRE O QUÊ?**

Embora a Agenda JPS forneça o âmbito daquilo sobre o qual devem ser apresentados relatórios, o mandato da organização define os parâmetros daquilo que deve ser o foco e priorizado.

Apesar de não existir uma fórmula definida sobre o que tem de ser incluído nesses relatórios, tal inclui:

- Atualizações sobre a situação em matéria de paz e segurança,
- Eventos políticos suscetíveis de afetar o trabalho ou a organização,
- Novas políticas ou legislação em debate ou aprovadas,
- Progressos na execução do programa,
- Resultados intercalares importantes - tais como reuniões, consecução de objetivos, etc.

No fim de contas, atendendo à sobrecarga de informação que está a ser produzida pela organização sobre uma série de diferentes tópicos - incluindo prioridades conflitantes, é necessário que dê prioridade a informações essenciais. Tem de decidir o que será incluído no relatório com base na procura e na sua própria apreciação daquilo que os outros necessitam saber.

Tendo em conta a dinâmica no terreno e os prazos extremamente curtos, uma boa prática passa por tentar estabelecer uma cultura de elaboração de relatórios na sua rede de pontos centrais desde o início. Muitas vezes, é mais fácil recolher atualizações pequenas e frequentes junto das suas contrapartes do que esperar que encontrem tempo para preparar uma atualização abrangente sempre que lhe for solicitado que forneça contributos para um relatório.

Se as contrapartes puderem fornecer-lhe atualizações frequentes à medida que as mesmas acontecem, será mais fácil para si consolidar as informações e desenvolver a sua própria compreensão analítica dos desenvolvimentos e das prioridades mais recentes.

A elaboração de relatórios não tem de ser formal ou pesada. Por que não iniciar uma prática de reunir com diferentes pontos centrais para um café ou pôr a conversa em dia e usar outras reuniões como oportunidades para ficar a par das últimas atualizações da programação?

Ninguém gosta de elaborar relatórios só para ficarem feitos. Por conseguinte, a melhor forma de instituir uma nova cultura de

apresentação de relatórios é garantir que todas as contrapartes percebem plenamente por que razão as informações estão a ser recolhidas, de que forma vão ser usadas e que recebem feedback claro e atualizações sobre o impacto dos seus contributos. Tem de ser uma relação recíproca. Quanto mais partilhar informações e mantiver as contrapartes informadas, mais provável é que contribuam em conformidade.

Nos seus relatórios, certifique-se de que inclui informações matizadas que reflitam a diversidade de perspetivas e necessidades entre as mulheres e os homens jovens que não contribua inadvertidamente para reforçar estereótipos negativos.

Sempre que possível, tente identificar oportunidades para incluir informações específicas dos jovens nas diferentes secções e áreas temáticas. Integrar a Agenda JPS pode ser uma forma poderosa de reforçar a sua natureza transversal e evitar agrupar todas as diferentes «questões dos jovens» numa única secção isolada.

## **QUANDO E COMO APRESENTAR RELATÓRIOS?**

A apresentação de relatórios é uma maneira estratégica de influenciar a tomada de decisões e, portanto, tem de decidir como usar da melhor forma esta ferramenta. Quando está a trabalhar num relatório, tenha em conta os seguintes princípios básicos:

- **Pertinência** – Decida o que é necessário comunicar, garantindo que é pertinente para a organização, o mandato e os leitores.
- **Precisão** – Faça um esforço para comunicar informações exatas e precisas. Faça uma ressalva clara, caso alguma informação não possa ser verificada.
- **Tempestividade** – Certifique-se de que as informações sensíveis ao tempo são comunicadas em conformidade. Identifique estrategicamente oportunidades para comunicar sobre questões que não têm limite de tempo.

- **Concisão** – Assegure-se de que o relatório é sucinto, coeso e vai direto ao ponto.
- **Credibilidade** – Forneça uma descrição fidedigna da situação, mesmo que haja suscetibilidades ou resultados negativos.
- **Orientado para a ação/políticas** – Certifique-se de que o seu relatório fornece um rumo de ação claro, traduzindo a análise em recomendações políticas ou de ação.

Diferentes modelos de relatório irão frequentemente exigir-lhe que produza exatamente a mesma informação em diferentes formatos. Por exemplo, embora as sessões de informação temáticas lhe oferecerão a oportunidade de ser mais analítico e abrangente no seu relato, os relatórios semanais e mensais de toda a organização vão exigir que seja sucinto e consolide todas as informações em alguns parágrafos. Por exemplo, num relatório para o Conselho de Segurança, diferentes tópicos são acomodados apenas nalgumas linhas, o que o obrigará a ser estratégico sobre aquilo a que dá prioridade para ser comunicado.

Cada organização tem uma cultura de apresentação de relatórios única, e muitas vezes diferentes organizações têm as suas próprias orientações e procedimentos internos para a elaboração de relatórios. Pelo facto de a Agenda JPS ser relativamente nova, é provável que ainda não tenha sido institucionalizada nos requisitos e procedimentos de apresentação de relatórios da organização. Independentemente disso, deve procurar ativamente oportunidades para comunicar os progressos e para integrar as informações em matéria de JPS noutros relatórios pertinentes.

Apenas recentemente, com a Resolução 2535(2020) do Conselho de Segurança, é que o pedido de atualizações sobre os progressos e um relatório bianual sobre a execução da Agenda JPS foi oficialmente adotado. Tal significa, pelo menos para os colegas que trabalham para a ONU, que haverá uma necessidade crescente de elaborar relatórios abrangentes para a sede no tocante à JPS.

Sempre que estiver a trabalhar num relatório, é útil ter em conta:

PREPARAR UM RELATÓRIO - ASPETOS A CONSIDERAR	
Âmbito de aplicação	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quem é o destinatário final deste relatório? O que é necessário considerar para melhor adaptar o relatório aos destinatários (por exemplo, em termos de extensão, linguagem, etc.)?</li><li>• Que profundidade de informação pode ser incluída?</li><li>• Qual o período de referência relevante?</li><li>• Quem mais é necessário envolver neste processo?</li></ul>
Intenção	<ul style="list-style-type: none"><li>• O que pretendemos alcançar com este relatório?</li><li>• O relatório deve ser essencialmente analítico ou descritivo?</li><li>• São necessários próximos passos/acompanhamentos?</li><li>• Que ação é esperada do destinatário do relatório?</li></ul>
Pertinência	<ul style="list-style-type: none"><li>• Que informações são interessantes e pertinentes para os destinatários previstos?</li><li>• Estas informações estariam facilmente disponíveis em qualquer outra parte?</li><li>• Complementam as informações anteriormente partilhadas?</li></ul>

Além disso, quando está a trabalhar num relatório, seja a redigir um específico da JPS ou a contribuir para outros relatórios institucionais, fazer a si mesmo as seguintes perguntas ajudará a reforçar a perspetiva da juventude:

AVALIAR UM RELATÓRIO A PARTIR DE UMA PERSPETIVA DA JUVENTUDE	
Desagregado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As informações sobre os jovens no relatório baseiam-se em dados concretos?</li> <li>• De que forma as mulheres e os homens jovens estão a ser descritos no texto? A narrativa é estereotipada, negativa, positiva ou neutra?</li> <li>• Tanto as mulheres como os homens jovens estão visíveis no texto?</li> <li>• A diversidade da população jovem é retratada?</li> </ul>
Inclusivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A perspetiva da juventude está integrada ao longo de todo o relatório ou há um «capítulo da juventude» específico que apenas trata de «questões específicas dos jovens»?</li> <li>• Os jovens fizeram parte da validação de quaisquer recomendações apresentadas no relatório?</li> </ul>
Recetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A linguagem usada no relatório é sensível aos jovens, recetiva e transformadora?</li> <li>• Há algum conteúdo no relatório que poderia colocar os jovens em risco?</li> </ul>

## COLOCAR A HISTÓRIA NOS REGISTOS

De Mauricio Artíñano, Responsável pela Elaboração de Relatórios na Missão de Verificação na Colômbia da ONU

Em julho de 2018, o relatório trimestral do Secretário-Geral da ONU sobre a Colômbia incluiu, pela primeira vez, uma seção específica sobre «Juventude, Paz e Segurança», fornecendo uma análise de como os jovens, homens e mulheres, colombianos estavam a contribuir para os esforços de pacificação no seu país. A prática de incluir uma seção específica sobre juventude, paz e segurança (JPS) prosseguiu em todos os relatórios subsequentes do Secretário-Geral sobre a Colômbia, que são apresentados a cada três meses ao Conselho de Segurança e que incidem sobre a execução do mandato da Missão de Verificação da ONU na Colômbia.

Ao apresentar consistentemente relatórios ao Conselho de Segurança sobre juventude, paz e segurança, a Missão de Verificação garantiu que os membros do Conselho estão bem informados no tocante ao envolvimento dos jovens nos domínios abrangidos pelo mandato de verificação da Missão. Vários membros do Conselho mencionaram, doravante, questões relacionadas com a juventude nas suas declarações individuais nas sessões do Conselho, e este último incluiu linguagem sobre os jovens em muitas dos seus comunicados de imprensa trimestrais sobre a Colômbia, que são unanimemente acordados por todos os membros. Os relatórios sobre JPS também impulsionaram a ação do Conselho de outras formas. Por exemplo, o Conselho convidou um jovem líder da sociedade civil colombiana para discursar na sua reunião de abril de 2020 sobre a Colômbia. Este sólido interesse do Conselho na juventude, paz e segurança no contexto colombiano é, em grande medida, um resultado da decisão da Missão de incluir a questão nos relatórios do Secretário-Geral.

Ao dar mais visibilidade à JPS, os nossos relatórios ao Conselho ajudaram a galvanizar maior ação sobre questões relacionadas com os jovens internamente na Missão, sobretudo nos nossos gabinetes no terreno. Tal foi determinante, tendo em conta que a Missão não dispõe de recursos nem pessoal específicos para JPS. Em especial, quando apresentámos relatórios ao Conselho sobre a nossa estratégia de JPS a nível da missão e a nossa criação de uma rede de pontos focais de JPS nos nossos gabinetes, os nossos pontos focais no terreno sentiram-se habilitados e motivados para expandir o seu alcance em relação aos jovens intervenientes e aumentar as atividades relacionadas com JPS.

As três resoluções do Conselho de Segurança sobre juventude, paz e segurança incluem pedidos ao Secretário-Geral para incluir nos seus relatórios informações sobre a participação dos jovens em processos de paz. As operações de manutenção da paz e missões políticas especiais da ONU devem ponderar aproveitar este pedido para apresentar relatórios ao Conselho sobre as suas atividades relacionadas com os jovens. A apresentação de relatórios é um passo crucial para garantir que as questões dos jovens recebem a atenção que merecem.



# Representação

Os eventos oficiais oferecem-lhe a oportunidade de se envolver diretamente com o público e mobilizar apoio para a execução da Agenda JPS. Além disso, proporcionam uma plataforma útil para ajudá-lo a moldar as narrativas em torno dos jovens, da paz e da segurança.

Diferentes organizações têm orientações e políticas específicas no tocante a quem está autorizado a representar e/ou falar formalmente em nome da organização. É necessário familiarizar-se com essas orientações e cumprir as políticas da organização.

Contudo, devido à natureza especializada da sua função, será considerado uma autoridade em questões relacionadas com JPS. Por conseguinte, poderá ser-lhe pedido que represente a organização para falar sobre esforços em matéria de JPS em diferentes eventos, conferências, compromissos com a imprensa e atividades de sensibilização. Lembre-se, não é um «representante da juventude», pode ser um forte aliado, mas representa uma organização.

Sempre que possível, **tente criar uma plataforma para as mulheres e os homens jovens falarem diretamente com os meios de comunicação social e em eventos e reuniões.** Os jovens são muitas vezes negligenciados e carecem de acesso a oportunidades e aos meios de comunicação social tradicionais. Enquanto Conselheiro JPS, faça um esforço e use todas as oportunidades para amplificar as vozes dos jovens e ajudar que a sua mensagem chegue a públicos mais vastos.

## **PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS**

Há muitos tipos diferentes de eventos nos quais pode participar. Podem variar desde seminários a conversas em universidades, grandes conferências nacionais ou pequenas oficinas de trabalho temáticas.

Alguns desses eventos serão abertos ao público e aos meios de comunicação social. Por conseguinte, a sua mensagem tem de estar alinhada com a narrativa oficial da sua organização, ser coerente com as posições e mensagens institucionais. Tenha em conta que as informações e os relatórios de reuniões circulam frequentemente muito além da audiência prevista, criando uma oportunidade para interpretações incorretas e tensões. Sempre que possível, invista tempo para rever os projetos de atas e acordos relativamente à exatidão.

Consultar previamente a sua equipa é útil, a fim de tomar conhecimento de eventuais suscetibilidades que possam emergir e estabelecer uma compreensão completa da posição e resposta institucional.

Após participar num evento, apresente um relatório à sua equipa e documente as principais conclusões, contactos efetuados e todas as informações pertinentes para memória institucional.

## **FAZER DISCURSOS E DECLARAÇÕES OFICIAIS**

Os discursos e declarações oficiais têm de estar cuidadosamente alinhados com as políticas institucionais e o mandato da organização. Pode ser atribuído muito peso a uma declaração, porquanto fornece citações específicas que são consideradas uma posição oficial de um representante da organização. As declarações e discursos proferidos são normalmente arquivados enquanto parte da memória institucional de posições e políticas oficiais.

Sempre que se estiver a preparar para um discurso, tenha em conta o seu público-alvo e enquadre a sua mensagem e tom em conformidade.

Caso vá falar num painel ou com outros oradores, tente perceber quem são e antecipar alguns dos tópicos que irão cobrir e o ângulo dos seus discursos. Sempre que possível, antes da sessão, tente afinar o seu discurso com os outros oradores. Isto é particularmente importante se for falar juntamente com outros representantes da sua organização.

## **FALAR AOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO SOCIAL**

Dar entrevistas e falar aos meios de comunicação social pode ser uma ótima oportunidade para difundir a mensagem e alcançar um público mais vasto.

No entanto, essa exposição também cria espaço para mal-entendidos. Os artigos e entrevistas serão muitas vezes vistos por diferentes partes interessadas que podem divergir relativamente à sua interpretação do que está a ser dito.

A este respeito, evite opiniões pessoais, mantendo as suas respostas factuais e baseadas em dados concretos. Certifique-se de que os holofotes dos meios de comunicação social estão virados para Agenda JPS e como está a ser executada, e não para si.

Pode encontrar orientações mais completas sobre colaboração com os meios de comunicação social na secção de diplomacia pública do «Manual do Conselheiro Político»<sup>21</sup>.

## **REDES SOCIAIS**

As plataformas de redes sociais podem proporcionar-lhe um canal dinâmico de comunicação direta com públicos jovens, decisores, influenciadores e meios de comunicação social. Se usar essas plataformas a título profissional, tenha em conta que o conteúdo que publica (incluindo o conteúdo da sua conta pessoal), tem de estar alinhado com a ética, os princípios e as políticas da sua organização.

Especificamente em cenários de conflito onde a interação pessoal pode ser reduzida, as plataformas de redes sociais tornaram-se um importante espaço para debater ideias, colaborar com os parceiros, comunicar sobre projetos e atividades e promover a Agenda JPS.

Estabelecer parcerias com celebridades e «influenciadores», por exemplo, está a tornar-se uma estratégia popular por se tratar de uma forma mais eficaz em termos de custos de promover a sua mensagem junto de públicos mais vastos. Contudo, é necessária cautela por ser difícil controlar a narrativa, uma vez que o mensageiro é alguém com a sua própria voz, opiniões e interesses. É sobretudo problemático quando os influenciadores se envolvem simultaneamente noutros assuntos que não estão alinhados ou contradizem os valores e princípios da sua organização.

## PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA REPRESENTAÇÃO

ASPETOS A CONSIDERAR QUANDO SE ESTÁ A PREPARAR PARA REPRESENTAR A SUA ORGANIZAÇÃO	
Autenticidade e credibilidade	<ul style="list-style-type: none"><li>• As mensagens estão alinhadas com as posições, a ética e os princípios da minha organização?</li><li>• As mensagens estão alinhadas com as prioridades e percepções dos jovens?</li><li>• Dispomos de dados suficientes para apoiar a mensagem?</li><li>• É possível representar em conjunto com uma contraparte da juventude?</li></ul>
Pertinência	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quais as últimas informações sobre a questão?</li><li>• As informações são pertinentes para o meu público?</li><li>• Existem debates em curso, discordâncias ou suscetibilidades em torno da questão?</li><li>• Qual a posição da sua organização em relação à questão? Está em linha com as prioridades e percepções dos jovens?</li></ul>
Clareza	<ul style="list-style-type: none"><li>• Existe uma forma de simplificar a mensagem que está a tentar veicular?</li><li>• Existe uma ação ou pedido concreto que está a tentar veicular com a sua mensagem?</li></ul>
Acompanhamento e compromissos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quais os próximos passos esperados?</li><li>• Foram assumidos compromissos? Quem fará o acompanhamento dos mesmos?</li></ul>

## **REPRESENTAR A ORGANIZAÇÃO**

De Anastasia Fusco, Conselheira em matéria de Juventude e Segurança no Gabinete do Secretário-Geral da OSCE

Na minha qualidade de Conselheira em matéria de Juventude e Segurança no Gabinete do Secretário-Geral da OSCE, muitas vezes represento a minha organização em reuniões, conferências, seminários e outros fóruns. Trata-se de uma experiência enriquecedora, graças à qual colaboro diretamente com parceiros e colegas da organização em diversos tópicos.

Em apenas 9 meses, proferi um discurso em, pelo menos, cinco conferências abertas a delegações dos Estados participantes na OSCE e parceiros para a cooperação, bem como membros do pessoal da OSCE, representantes de outras organizações internacionais e jovens. Os temas variaram desde o papel das mulheres jovens nos esforços de paz e segurança, o impacto da COVID-19 nos jovens, a prevenção da toxicodependência nos jovens através do policiamento de proximidade, até à juventude e os direitos humanos. Apresentei o trabalho da OSCE com e para os jovens em mais de sete seminários organizados por colegas na região. Além disso, os parceiros convidam-me regularmente para o intercâmbio de boas práticas e debater uma eventual colaboração e os jovens interessados em trabalhar com a OSCE entram em contacto para saber mais sobre possíveis oportunidades. Cada um destes encontros levou-me a explorar aspetos específicos relacionados com a agenda de juventude e segurança, abriu novas perspetivas e novas oportunidades inspiradoras. Também tive de readaptar a abordagem ao novo formato online dos eventos.

Representar o Gabinete do Secretário-Geral da OSCE é uma grande honra, mas requer muita preparação. Tenho sempre presente que a minha contribuição tem de estar alinhada com as políticas da minha instituição e deve refletir o mandato da minha organização. É também por isso que antes de aceitar um convite, consulto regularmente a minha direção e equipa para perceber o valor acrescentado da minha potencial participação, de que forma isso iria ao encontro do mandato do meu gabinete e se sou a melhor pessoa para ser a voz da organização nesse caso concreto.

Resumindo, representar a organização é uma experiência compensadora e de aprendizagem. É um privilégio dar voz à sua instituição e, além disso, promover a agenda da juventude e da segurança. Ao representar a sua organização, tem a oportunidade de adaptar as mensagens em matéria de JPS a diferentes públicos e fica exposto a um vasto conjunto de pessoas motivadas e inspiradoras.



# Possibilitar a participação dos jovens

A participação efetiva dos jovens está no cerne da Agenda JPS. Por conseguinte, outra parte crucial da sua função é possibilitar a inclusão dos jovens na tomada de decisões e facilitar o seu envolvimento e influência, na conceção, execução e avaliação de políticas, estratégias, programas, etc.

As mulheres e os homens jovens têm o direito inquestionável de participar e o seu envolvimento efetivo pode ser uma forma estratégica de aumentar a pertinência e a eficácia das iniciativas de paz e segurança.

Além de defender a Agenda JPS e assegurar a integração da perspectiva da juventude nas políticas e programas relacionados com a paz e segurança, o seu trabalho também requer que proporcione uma plataforma onde os jovens possam falar por si próprios e contribuir com os seus próprios pontos de vista e opiniões.

## **MECANISMOS DE PARTICIPAÇÃO DOS JOVENS**

Existem diferentes formas de possibilitar a participação dos jovens tanto nos trabalhos internos da sua organização como na sociedade em geral.

O envolvimento pode ocorrer em momentos específicos: tais como em consultas ou no âmbito de um projeto específico. Ou, pode ser contínuo, através do estabelecimento de mecanismos permanentes de participação dos jovens, tais como conselhos consultivos da juventude, conselhos da juventude, conferências periódicas da juventude, etc.

Independentemente da tipologia da participação dos jovens, é crucial que tenha um motivo válido para envolver os jovens. Para que a sua participação seja efetiva, têm de ter a oportunidade de erguerem as suas vozes e influenciar decisões. É também necessário ter um plano claro respeitante às expectativas e de que modo o seu envolvimento

funcionará e que resultado terá. Convidar mulheres e homens jovens para se envolverem só porque sim pode ter um resultado contrário, dado que os jovens facilmente identificam quando a participação é simbólica ou manipuladora.

A este respeito, pode beneficiar ao explorar diferentes modelos de participação<sup>22</sup>, procurando identificar o que funcionaria melhor no seu contexto específico.

### **QUEM ENVOLVER?**

Atendendo à diversidade da população jovem, tenha em conta os jovens com quem colabora:

- São representantes legítimos das respetivas comunidades?
- Representam pontos de vista ou grupos sociais específicos?
- Podem ser considerados privilegiados ou marginalizados?

Reconhecer essas diferentes facetas constituirá o primeiro passo para garantir uma real e participativa inclusão dos jovens.

Várias identidades que se cruzam num jovem - tais como o género, a idade, a classe, a etnia, a filiação religiosa, a sexualidade, etc. - podem ter uma influência direta na forma como as suas visões são moldadas. Por conseguinte, a diversidade entre os que participam aumentará e reforçará a compreensão do contexto a partir de diferentes pontos de vista.

Alguns grupos podem requerer medidas especiais para uma participação efetiva. Por exemplo, a fim de garantir a participação de grupos marginalizados e «difíceis de alcançar», poderá ter de prestar aos jovens apoio para transporte, tradução ou até mesmo guarda de crianças. Algumas mulheres jovens poderão necessitar do seu próprio local de reunião, ao passo que alguns jovens necessitarão de preservar o seu anonimato.

Certifique-se de que consulta os jovens com os quais está a tentar colaborar para compreender verdadeiramente quais são as suas necessidades e o que esperam de si para poderem participar de forma efetiva e segura.

## **TRABALHAR COM E PARA OS JOVENS**

Um dos cinco pilares da Agenda JPS diz respeito a parcerias. Enquanto Conselheiro em matéria de JPS, compreenda a importância não apenas de trabalhar para os jovens, mas sobretudo a necessidade de trabalhar com os jovens,

Estabelecer esta parceria bilateral com os líderes juvenis, grupos de jovens, redes juvenis e organizações juvenis pode ser uma forma poderosa de acelerar a execução da Agenda JPS e de, ao mesmo tempo, liderar pelo exemplo.

A sua capacidade de alcançar e colaborar diretamente com os jovens será reduzida em cenários de conflito ativo. Nestes contextos, criar alianças com organizações juvenis pode ser uma forma eficiente de garantir o progresso e um envolvimento continuado.

Permitir que as organizações juvenis atuem como parceiros de execução é também uma oportunidade de continuar a consolidar a sua capacidade. Oferece uma oportunidade única para a sua organização aprender mais sobre práticas locais e incentivar a inovação. Em conjunto, estes esforços contribuem para aumentar o impacto a longo prazo.

## **CONSIDERAÇÕES SOBRE «NÃO CAUSAR DANOS»**

Ao trabalhar com jovens, é imperativo observar estritamente o princípio de «não causar danos». Deve estar plenamente ciente das sensibilidades culturais, sociais e políticas e adotar todas as medidas para reduzir e mitigar quaisquer riscos que os jovens enfrentam devido ao envolvimento nas suas iniciativas.

Deve também ter em conta que alguns jovens podem estar relutantes em participarem nos seus esforços, ou prefeririam não o fazer. Infelizmente, as experiências negativas de exclusão, abuso e manipulação podem ter contribuído para uma desconfiança em relação a organizações internacionais. **Tem de reconhecer a validade desses receios ou relutâncias e procurar ativamente formas de recuperar a confiança e encorajar a participação.**

Por último, em realidades duras e com escassez de recursos onde as organizações internacionais muitas vezes operam, o apoio para seleccionar intervenientes pode ser considerado sensível e/ou político. O apoio a organizações parceiras, a organização de sessões de formação, a distribuição de apoio material, bem como a prestação de quaisquer outros recursos podem contribuir para tensões e conflito. Uma análise abrangente do conflito sensível aos jovens e ao género pode ajudar a mitigar algumas dessas ameaças.

Sempre que estiver a planear trabalhar com jovens, há algumas considerações importantes a ter em conta, designadamente:

#### AO COLABORAR COM MULHERES E HOMENS JOVENS, TENHA EM CONTA:

Os jovens com os quais está a tentar colaborar são provenientes de contextos iguais ou similares? Em caso afirmativo, o que poderia ser feito para alargar/diversificar os jovens alcançados?

Há riscos a que os jovens possam ser expostos se forem considerados como participantes nas suas atividades? Esses riscos são motivados pelo género?

Existem preconceitos ou barreiras culturais ou sociais que possam impedir ou comprometer a participação das mulheres jovens em particular? Em caso afirmativo, de que forma se pode fazer face aos mesmos?

Existem oportunidades para os jovens e as organizações lideradas por jovens se envolverem como parceiros de implementação na sua iniciativa? Essas oportunidades são igualmente acessíveis para mulheres e homens jovens?

## POSSIBILITAR UMA PARTICIPAÇÃO EFETIVA DOS JOVENS

De Julius Kramer, Especialista em JPS na FBA e Sanaa Kareem, Responsável pela Informação Pública e Conselheira de Juventude na MANUI

Os jovens constituem a maioria da população no Iraque, mas têm poucas oportunidades por terem crescido num país devastado pela guerra. Os seus direitos e necessidades há muito que têm sido negligenciados, o que criou uma desconfiança generalizada em relação a instituições públicas e internacionais.

A fim de restaurar o tecido social e o diálogo entre os jovens e os interlocutores oficiais do governo iraquiano, bem como prosseguir a execução institucional da Agenda JPS, tornou-se claro que tínhamos de criar oportunidades para um diálogo sustentado.

Diferentes parceiros, nomeadamente a FBA, o FNUAP e a MANUI, começaram a trabalhar com grupos de jovens iraquianos para estabelecer vias permanentes para os jovens participarem na tomada de decisões.

A FBA e o FNUAP facilitaram o processo de criação uma Coligação Iraquiana para a Juventude, a Paz e a Segurança, começando com um reunião conjunta entre jovens promotores da paz, ministérios e agências da ONU. Desde então, os jovens, e não só, colideraram o projeto desde a conceção até à execução. Antes do lançamento da coligação juvenil, milhares colaboraram com a coligação através das redes sociais e de consultas lideradas por jovens.

Entretanto, a MANUI, em coordenação com as entidades governamentais, realizou a série de seminários «Juventude iraquiana: pioneiros para o diálogo e a estabilidade», reunindo jovens em cada província para proporcionar espaço para colaborar com decisores.

Através destes processos, aprendemos a importância de:

- Apoiar-se nas redes e iniciativas existentes e na experiência dos jovens promotores da paz e assegurar a liderança dos jovens em cada etapa do processo, permitindo a formação orgânica de uma comunidade.

---

# 5. Boas práticas e exemplos

## **ESTRATÉGIAS DE JPS**

Desenvolver uma estratégia de JPS é uma forma poderosa de articular diferentes esforços, programas e iniciativas num quadro integrado e estratégico. As estratégias em matéria de JPS articulam a visão de organizações individuais ou, de forma mais abrangente, podem representar uma visão partilhada de um grupo de partes interessadas, tais como equipas nacionais interagências e coligações com várias partes interessadas. Uma estratégia clara e definida fornece uma orientação valiosa que ajudará a maximizar a cobertura e o impacto e a garantir a sustentabilidade das intervenções em matéria de JPS. O processo de reunião das partes interessadas para acordar uma estratégia comum proporciona uma ampla margem para harmonizar abordagens com as políticas e a programação. A Missão de Verificação da ONU na Colômbia e a Missão da ONU no Kosovo (UNMIK) são dois exemplos de estratégias em matéria de JPS a nível de um país que foram desenvolvidas até agora.

## **PLANOS DE AÇÃO NACIONAIS EM MATÉRIA DE JPS**

Um plano de ação nacional (PAN) abrangente em matéria de JPS reforça a apropriação nacional da agenda e fornece um roteiro claro daquilo que é necessário fazer. Normalmente é composto por um plano operacional com uma definição clara das atividades, das realizações e dos resultados. O PAN também define quem é responsável por assegurar a execução de cada uma dessas tarefas. Estão atualmente em curso esforços para desenvolver planos de ação nacionais em matéria de JPS na Jordânia, no Iraque e na Finlândia.

## **COLIGAÇÕES NACIONAIS EM MATÉRIA DE JPS**

O estabelecimento de coligações nacionais em matéria de JPS oferece uma oportunidade para promover uma genuína parceria de várias partes interessadas para criar e manter o dinamismo para a Agenda JPS. As coligações em matéria de JPS criam uma plataforma para coordenar diferentes intervenientes e os seus vários esforços, promovendo colaboração e criando sinergias. Foram estabelecidas coligações em vários países e estruturadas de diferentes formas. Exemplos disso são: Coligação Nacional Juventude, Paz e Segurança 2250 da Jordânia, Coligação JPS dos EUA (#Yes4YPS), Coligação Juventude, Paz e Segurança no Seri Lanca, Coligação Canadiana para JPS, apenas para referir alguns.

A nível global, a Coligação Global em matéria de JPS facilita o intercâmbio, a coordenação e a colaboração entre organizações da sociedade civil, doadores, meio académico e intervenientes intragovernamentais. Estão disponíveis mais informações sobre a CGJPS na página [www.youth4peace.info](http://www.youth4peace.info)

## **REDE DE PONTOS CENTRAIS DE JPS**

Criar uma rede de pontos centrais de JPS é uma forma simples e eficaz em termos de custos para criar um sistema de apoio e para facilitar a integração da perspectiva da juventude no trabalho de diferentes equipas e áreas temáticas. Proporciona ao pessoal que trabalha na organização uma plataforma para partilhar experiências, discutir ideias e colaborar em novas iniciativas. As estruturas executivas da OSCE designaram pontos centrais da juventude do secretariado, de instituições e de operações no terreno. Esses pontos centrais asseguram a coordenação tempestiva e são uma plataforma poderosa para divulgar informações. Na ONU, algumas equipas por país já estabeleceram Grupos de Referência Interagência sobre Juventude, ao passo que a nível global, os diferentes pontos focais de JPS da ONU reúnem-se sob a égide da Coligação Global em matéria de JPS.

## **RELATÓRIOS INTERCALARES SOBRE JPS**

Documentar os progressos registados na execução da Agenda JPS é uma forma eficaz de consolidar os dados sobre o seu impacto e defender a intensificação dos investimentos. Esses relatórios são mais analíticos e oferecem uma oportunidade de expressar de que forma diferentes programas e iniciativas contribuíram para a execução da Agenda JPS. Criar uma narrativa poderosa pode ajudar a convencer as organizações sobre os benefícios de integrar a JPS na sua programação atual. Por exemplo, a ONU na Somália preparou um relatório anual interagências sobre como os programas atuais contribuíram para a aplicação da Resolução 2250 no país. O relatório reforçou o argumento de que a JPS é parte integrante de mandatos individuais e ajudou a mobilizar apoio dos altos dirigentes e dos doadores. Com a Resolução 2535 do CS a pedir relatórios periódicos sobre a execução da JPS, os relatórios intercalares sobre JPS passarão a ser a norma e a fazer parte dos requisitos gerais de apresentação de relatórios das organizações

## **PUBLICAÇÕES ESPECÍFICAS DE JPS**

Publicar estudos, relatórios temáticos e sínteses estratégicas em matéria de JPS pode ajudar a diversificar e reforçar a literatura e os dados sobre este domínio emergente. Estas publicações oferecem uma oportunidade para apresentar a Agenda JPS através da lente das diferentes organizações, o que contribui para compreender de que modo a Agenda JPS se relaciona com as diferentes agendas, quadros e mandatos. Podem também fornecer perspetivas sobre como a Agenda JPS foi concretizada em contextos específicos do país. Um exemplo é o documento de reflexão da OSCE intitulado «Engaging Youth for a Safer Future» [Envolver os Jovens para um Futuro mais Seguro], que é o resultado de uma série de debates com um grupo de 22 jovens peritos da região, que identificaram seis áreas cruciais para a segurança que a OSCE deve priorizar na próxima década. Outros relatórios temáticos de diferentes organizações podem ser consultados na página [www.youth4peace.info](http://www.youth4peace.info)

## **FORMAÇÃO EM JPS**

Sensibilizar para a Agenda JPS e reforçar a capacidade da organização de executar a Agenda é crucial. Conceber e ministrar sessões de formação em JPS pode ser uma forma eficaz de o conseguir. A FBA tem trabalhado com organizações parceiras para reforçar a capacidade em matéria de JPS no terreno. Por exemplo, foram organizadas na Somália sessões de formação em programação de JPS para ajudar o pessoal da ONU a integrar a JPS na sua programação e reforçar propostas para o Fundo de Apoio à Consolidação da Paz. Com a OSCE, os pontos centrais da juventude regionais receberam formação para compreender melhor a Agenda JPS e como está diretamente ligada ao trabalho da OSCE.

## **CONSELHOS CONSULTIVOS DA JUVENTUDE**

Os direitos dos jovens de participar na tomada de decisões estão salientados na Agenda JPS. Por conseguinte, a criação de mecanismos de participação é crucial, porquanto permite uma participação efetiva e sustentada. Mecanismos como os conselhos consultivos da juventude, em que mulheres e homens jovens têm a oportunidade de contribuir diretamente para a conceção, execução, monitorização e avaliação de estratégias, políticas e programas, pode ajudar a melhorar pertinência

e eficácia da sua organização. As estruturas executivas da OSCE, por exemplo, criaram mecanismos consultivos da juventude que proporcionam um canal para colaboração regular entre jovens e membros do pessoal da OSCE. A ONU está também a investir na criação desses mecanismos consultivos a nível do país e global.

### **INCLUSÃO DOS JOVENS NOS PROCESSOS DE PAZ**

A inclusão das mulheres e dos homens jovens em processos formais e informais de paz pode ser decisiva para garantir uma paz duradoura. A inclusão de representantes dos jovens em compromissos de paz cria uma plataforma formal para o diálogo intergeracional e proporciona aos jovens uma via para darem voz às suas preocupações e contribuírem para a resolução do conflito. Existem oportunidades para também envolver os jovens na qualidade de mediadores comunitários e apoiar esforços para mobilizar e envolver os seus pares. Experiências como a criação do Comité Misto para a Juventude de Galkayo, na Somália, estão entre algumas das experiências apresentadas no Documento Estratégico Global: «We are Here» [Estamos Aqui]<sup>23</sup>.

### **INCLUSÃO DOS JOVENS NAS ANÁLISES DA SEGURANÇA ANUAIS**

As conferências anuais de análise da segurança organizadas pela OSCE criam um espaço permanente para diálogo regional sobre desafios de segurança. Oferecem aos Estados participantes a oportunidade de fazer um balanço dos progressos sobre as dimensões político-militares e trocar informações e cooperar com parceiros pertinentes. Os jovens têm a oportunidade de participar e moldar os debates e deliberações respeitantes às prioridades e aos desafios de segurança. A missão da OSCE para a Bósnia-Herzegovina permitiu com êxito a participação dos jovens através de debates em painel e criando oportunidades para os representantes dos jovens participarem num diálogo direto com as autoridades do setor da segurança.

---

# 6. Sobre os autores e os contribuidores

## Sobre os autores

### **ERIKE TANGHØJ**

Erike tem desempenhado funções de especialista em JPS e líder de equipe na Academia Folke Bernadotte desde 2018. É responsável pelo desenvolvimento temático e gere os projetos globais em matéria de JPS da Agência. Erike tem muitos anos de experiência a trabalhar com a participação dos jovens na consolidação da paz, edificação do Estado e democratização em países afetados por conflitos. Em 2010, iniciou o *Programa para Jovens Políticos em África*, ainda em curso, um programa de desenvolvimento de capacidades que visa fações políticas de jovens em 16 países em África. Com base nas suas experiências únicas desempenhou funções de consultora externa na ONU no que diz respeito à participação política formal dos jovens. Em funções anteriores, Erike também trabalhou no emprego juvenil e na redução dos riscos de catástrofes na Somália. Erike tem um histórico de ativista da juventude na Suécia. Entre outras coisas, iniciou e liderou organizações e redes juvenis no município de onde é natural.

### **JOÃO FELIPE SCARPELINI**

O João é um consultor especializado em JPS na FBA. Originário do Brasil, o João tem mais de 17 anos de experiência internacional na gestão de processos com várias partes interessadas, programas comunitários e políticas de juventude em mais de 40 países. Desde 2004, tem defendido uma participação efetiva dos jovens na ONU. Durante os últimos nove anos trabalhou para diferentes entidades das ONU em países como a Colômbia, a Indonésia, a Turquia e o Quênia. Foi o Conselheiro em matéria de Juventude da ONU na Somália durante cinco anos, onde geriu a carteira interagências sobre juventude e prestou aconselhamento técnico aos altos dirigentes da ONU no país. Durante a sua missão, o João desenvolveu a Estratégia para a Juventude da ONU na Somália, criou o Conselho Consultivo da Juventude da ONU e facilitou a inclusão dos jovens no processo de paz de Galkayo. As suas experiências anteriores incluem escrever para a maior revista dirigida aos jovens no Brasil, coordenar um programa nacional de adaptação às alterações climáticas liderado por crianças e prestar aconselhamento ao Governo Federal do Brasil sobre questões relacionadas com os jovens e política externa.

## Sobre o grupo consultivo editorial

### **ANASTASIA FUSCO (GABINETE DO SECRETÁRIO-GERAL DA OSCE)**

A Anastasia trabalha como Conselheira em matéria de Juventude e Segurança no Gabinete do Secretário-Geral da OSCE e tem trabalhado com a OSCE em diferentes funções desde 2015. Anteriormente, a Anastasia trabalhou para ONG, onde desenvolveu vários projetos, nomeadamente sobre inclusão social dos jovens.

### **ELMAJA BAVČIĆ (MISSÃO DA OSCE NA BÓSNIA -HERZEGOVINA)**

Elmaja trabalha na Missão da OSCE para a Bósnia-Herzegovina desde 2015 em vários cargos. Atualmente, enquanto Responsável pelo Programa Nacional lidera a Unidade de Género e Juventude desde 2019. Anteriormente trabalhou no Conselho da Europa e para organizações não governamentais internacionais na Bósnia-Herzegovina debruçando-se sobre a igualdade de género e o apoio ao ativismo das mulheres jovens.

### **FATUMA MUHUMED (FNUP SOMÁLIA)**

Fatuma é a líder de equipa para a Juventude e responsável pelo programa para a Juventude e Inovação no FNUP Somália. É também a presidente em exercício do grupo de trabalho interagências sobre juventude da ONU na Somália. Trabalhou nos últimos 15 anos em contextos humanitários na África Oriental e viu de que forma as cicatrizes da guerra afetam diretamente os homens e as mulheres jovens.

### **JOANNA BROUMANA (FNUP JORDÂNIA)**

Joanna está atualmente a trabalhar com o Gabinete Nacional do FNUP Jordânia na qualidade de Associada de Juventude, Paz e Segurança. Antes do seu cargo no FNUP, trabalhou e fez voluntariado em diferentes comunidades, sempre com um foco no compromisso universal de «Não deixar ninguém para trás», nomeadamente crianças que sofrem violência na Suécia, juntamente com a organização «Save the Children» e sobreviventes de tráfico humano na Grécia, juntamente com a organização A21.

### **JULIUS KRAMER (ACADEMIA FOLKE BERNADOTTE)**

Julius é um perito em participação dos jovens na consolidação da paz e governação na FBA. A sua experiência vai desde apoiar a mediação comunitária liderada por jovens na Região dos Grandes Lagos em África, até à conceção de mecanismos para uma tomada de decisões inclusiva em contextos institucionais complexos, incluindo processos de política intergovernamental, o Governo sueco e a sociedade civil. O Julius lidera as operações em matéria de JPS da FBA no Iraque, prestando aconselhamento a instituições públicas e facilitando o processo com várias partes interessadas para criar uma coligação de JPS iraquiana.

### **MARIA LUNDIN (ESCOLA SUPERIOR DE QUADROS DO SISTEMA DAS NAÇÕES UNIDAS)**

Atualmente a exercer funções de Gestora da Carteira de Aprendizagem na Equipa de Paz e Segurança da Escola Superior de Quadros do Sistema das Nações Unidas (UNSSC), Maria trabalha com formação e aprendizagem no domínio da Juventude, Paz e Segurança, bem como dimensões de colaboração Humanitária, de Desenvolvimento, de Paz ligadas às resoluções semelhantes de Manutenção da Paz. A sua experiência inclui funções na FBA, no Conselho Mundial das Igrejas e, mais recentemente, no Movimento Sueco para a Reconciliação (Swedish Fellowship of Reconciliation), onde geriu projetos de paz e direitos humanos no Sul do Sudão, no Sara Ocidental e na América Central e do Sul

### **MAURICIO ARTIÑANO (MISSÃO DE VERIFICAÇÃO DA ONU NA COLÔMBIA)**

O Mauricio é um Responsável pela Elaboração de Relatórios na Missão de Verificação da ONU na Colômbia, tendo anteriormente desempenhado funções na Missão na qualidade de Responsável pelo Planeamento e de Assistente Especial do Representante Especial do Secretário-Geral. O Mauricio coordenou a elaboração da estratégia para a juventude, a paz e a segurança (JPS) da Missão. Também trabalhou com a Missão de Assistência da ONU na Somália e a Missão da ONU no Sul do Sudão.

### **SANAA KAREEM (MISSÃO DE ASSISTÊNCIA DA ONU NO IRAQUE)**

Sanaa Kareem trabalhou para a Missão das Nações Unidas no Iraque (MANUI) desde 2010. A partir de 2017, Sanna trabalhou como Responsável pelas Informações Públicas e Conselheira em matéria de Juventude da MANUI, está envolvida numa série de projetos que contribuem para a execução da Agenda JPS no Iraque. Em 2012, foi nomeada embaixadora da juventude da MANUI pelo Representante Especial do Secretário-Geral e trabalhou para criar um canal para mulheres e homens jovens colaborarem com os dirigentes da MANUI.

### **SUSANNA DAKASH (NÚCLEO REGIONAL DE ISTAMBUL DO PNUD)**

Susanna é Especialista em JPS no Núcleo Regional de Istambul do PNUD. Trabalha em consolidação da paz liderada por jovens e no apoio à aplicação da Resolução 2250 do Conselho de Segurança da ONU nos seus pilares de envolvimento, participação e parcerias dos jovens em todas as matérias de paz e segurança. Além disso, os seus domínios de especialização incluem ativismo cívico, reconciliação, relações intergrupo e coesão social, bem como migração e deslocação de pessoas de uma perspectiva da governação e da paz. Através do seu trabalho de apoio aos gabinetes nacionais e projetos regionais na Europa e Ásia Central, defende a elaboração de políticas inclusivas de jovens e o ativismo juvenil, online e offline.

---

# 7. Referências e leitura suplementar

## **RESOLUÇÕES DO CONSELHO DE SEGURANÇA SOBRE JPS**

Conselho de Segurança das Nações Unidas. 2015. *Resolução 2250 sobre Juventude, Paz e Segurança*, S/RES/2250 (9 de dezembro de 2015). [Online]. Disponível em: [https://undocs.org/S/RES/2250\(2015\)](https://undocs.org/S/RES/2250(2015))

Conselho de Segurança das Nações Unidas. 2018. *Resolução 2419 sobre Juventude, Paz e Segurança*, S/RES/2419 (6 de junho de 2018). [Online]. Disponível em: [https://undocs.org/en/S/RES/2419\(2018\)](https://undocs.org/en/S/RES/2419(2018))

Conselho de Segurança das Nações Unidas. 2020. *Resolução 2535 sobre Juventude, Paz e Segurança*, S/RES/2535 (14 de julho de 2020). [Online]. Disponível em: [https://undocs.org/en/S/RES/2535\(2020\)](https://undocs.org/en/S/RES/2535(2020))

## **QUADROS E DOCUMENTAÇÃO RELEVANTES DAS NAÇÕES UNIDAS**

Nações Unidas. 2018. *Estratégia para a Juventude das Nações Unidas do Secretário-Geral* (18 de setembro de 2018). [Online]. Disponível em: [https://www.un.org/youthenvoy/wp-content/uploads/2018/09/18-00080\\_UN-Youth-Strategy\\_Web.pdf](https://www.un.org/youthenvoy/wp-content/uploads/2018/09/18-00080_UN-Youth-Strategy_Web.pdf)

Assembleia Geral das Nações Unidas. 2015. Resolução 70/1 - Transforma o nosso mundo: *Agenda 2030 para Desenvolvimento Sustentável*, A/RES/70/1 (25 de setembro de 2015). [Online]. Disponível em: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E)

Assembleia Geral das Nações Unidas. 2016. Resolução 70/762 – *Revisão da arquitetura de consolidação da paz das Nações Unidas*, A/RES/70/762 (27 de abril de 2016). [Online]. Disponível em: [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A\\_RES\\_70\\_262.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_262.pdf)

Conselho de Segurança das Nações Unidas. 2016. *Resolução 2282 sobre Arquitetura de Consolidação da Paz*, S/RES/2282 (27 de abril de 2016). [Online]. Disponível em: [https://undocs.org/en/S/RES/2282\(2016\)](https://undocs.org/en/S/RES/2282(2016))

Conselho de Segurança das Nações Unidas. 2019. *Resolução 2457 sobre Silenciar as Armas em África*, S/RES/2457 (27 de fevereiro de 2019). [Online]. Disponível em: [https://undocs.org/S/RES/2457\(2019\)](https://undocs.org/S/RES/2457(2019))

## **QUADROS E DOCUMENTAÇÃO RELEVANTES DA UNIÃO EUROPEIA**

Conselho da União Europeia. 2020. *Resolução C 8629/20 relativa às Conclusões do Conselho sobre os jovens e a ação externa*, 2020/C 8629/20 (5 de junho de 2020). [Online]. Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8629-2020-INIT/pt/pdf>

Conselho da União Europeia. 2018. *Resolução C 456/1 relativa ao quadro para a cooperação europeia no domínio da juventude – Estratégia Estratégia da União Europeia para a Juventude 2019-2027*, 2018/C 456/1 (18 de dezembro de 2018). [Online]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2018:456:FULL&from=PT>

União Europeia. 2017. *O novo Consenso Europeu sobre o Desenvolvimento – «O nosso mundo, a nossa dignidade, o nosso futuro»*, (7 de junho de 2017). [Online]. Disponível em: [https://ec.europa.eu/international-partnerships/european-consensus-development\\_pt](https://ec.europa.eu/international-partnerships/european-consensus-development_pt)

## **QUADROS E DOCUMENTAÇÃO RELEVANTES DA OSCE**

Organização para a Segurança e Cooperação na Europa. 2019. *Juventude e Educação para a Segurança: Compilação de Compromissos da OSCE*, (janeiro de 2019). 1.ª edição. [Online]. Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/6/6/455512.pdf>

Organização para a Segurança e Cooperação na Europa. 2018. *Declaração do Conselho Ministerial de Milão de 2018 sobre o papel dos jovens no contributo para os esforços de paz e segurança*, MC.DOC/3/18 (7 de dezembro de 2018). [Online]. Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/6/7/406436.pdf>

Organização para a Segurança e Cooperação na Europa. 2015. *Declaração do Conselho Ministerial de Belgrado de 2015 sobre juventude e segurança*, MC.DOC/5/15 (4 de dezembro de 2015). [Online]. Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/6/7/207266.pdf>

Organização para a Segurança e Cooperação na Europa. 2014. *Declaração do Conselho Ministerial de Basileia de 2014 sobre juventude*, MC.DOC/3/14 (5 de dezembro de 2014). [Online]. Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/0/c/130536.pdf>

## **QUADROS E DOCUMENTAÇÃO RELEVANTES DA UNIÃO AFRICANA**

Comissão da União Africana. 2020. *Quadro Continental da UA sobre Juventude, Paz e Segurança*. [Online]. Disponível em:

<https://au.int/sites/default/files/documents/39150-doc-continental-framework-on-youth-peace-and-security-english.pdf>

União Africana. 2016. *Roteiro Diretor da União Africana das Medidas Práticas para o Silenciar das Armas em África até ao Ano 2020 (Roteiro Mestre de Lusaka 2016)*. [Online]. Disponível em:

<https://au.int/sites/default/files/documents/38304-doc-1-au-roadmap-silencing-guns-2020-pdf-en.pdf>

União Africana. 2013. *Agenda 2063: África que queremos*, (10 de junho de 2013). [Online]. Disponível em:

<https://au.int/sites/default/files/documents/36204-doc-agenda2063-popular-version-en.pdf>

União Africana. 2006. *Carta Africana da Juventude*, (2 de julho de 2006). [Online]. Disponível em:

<https://au.int/sites/default/files/documents/30922-doc-african-youth-charter-english-0.pdf>

Altiok, A. e Grizelj, I. 2019. *We are here: an integrated approach to youth-inclusive peace processes*, [*Estamos aqui: uma abordagem integrada a processos de paz inclusivos dos jovens*], (abril de 2019). Enviada do Secretário-Geral das Nações Unidas para a Juventude. [Online]. Disponível em: <https://www.youth4peace.info/node/348>

Organização para a Segurança e Cooperação na Europa. 2019. *Documento de Reflexão do Grupo Principal de Peritos – Envolver os jovens para um futuro mais seguro (Perspetivas da OSCE Iniciativa 20-30)*, (novembro de 2019). [Online]. Disponível em: [https://www.osce.org/files/f/documents/c/c/441371\\_0.pdf](https://www.osce.org/files/f/documents/c/c/441371_0.pdf)

Simpson, G. 2018. *The Missing Peace: Independent Progress Study on Youth and Peace and Security* [*A paz ausente: estudo intercalar independente sobre juventude, paz e segurança*] (julho de 2018). Nações Unidas. [Online] Disponível em: <https://www.youth4peace.info/ProgressStudy>

Rede Interagências sobre Desenvolvimento dos Jovens das Nações Unidas, Grupo de Trabalho sobre Juventude e Consolidação da Paz. 2016. *Young People’s Participation in Peacebuilding: A Practice Note*, [*Participação dos Jovens na Consolidação da Paz: uma nota prática*] (janeiro de 2016). [Online]. Disponível em: <https://www.youth4peace.info/PracticeNote YPS>

Rede Interagências sobre Desenvolvimento dos Jovens das Nações Unidas, Grupo de Trabalho sobre Juventude e Consolidação da Paz. 2014. *Guiding Principles on Young People’s Participation in Peacebuilding*, [*Princípios orientadores sobre a participação dos jovens na consolidação da paz*] (dezembro de 2014). [Online]. Disponível em: <https://www.youth4peace.info/node/60>

Fundo de Apoio à Consolidação da Paz das Nações Unidas. 2019. *Nota de Orientação do Fundo de Apoio à Consolidação da Paz sobre Juventude e Consolidação da Paz*. [Online]. Disponível em:

[https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/pbf\\_guidance\\_note\\_on\\_youth\\_and\\_peacebuilding\\_2019.pdf](https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/pbf_guidance_note_on_youth_and_peacebuilding_2019.pdf)

Gabinete de Apoio à Consolidação da Paz das Nações Unidas. 2017. *Nota de Orientação do GACP sobre manutenção da paz*, (17 de janeiro de 2017). [Online] p. 1-8. Disponível em:

[https://up-pbf-gypi-2020.cdn.prismic.io/up-pbf-gypi-2020/5943470d-92fc-491c-8f1f-521171d22bbd\\_Guidance\\_on\\_Sustaining%2BPeace.170117.final.pdf](https://up-pbf-gypi-2020.cdn.prismic.io/up-pbf-gypi-2020/5943470d-92fc-491c-8f1f-521171d22bbd_Guidance_on_Sustaining%2BPeace.170117.final.pdf)

Rede Unida de Jovens Agentes de Pacificação e Procura de uma Base Comum 2016. *Concretizar na Prática a Política de Juventude, Paz e Segurança – Guia para arrancar a RCSNU 2250 a nível local e nacional*, (novembro de 2016). [Online]. Disponível em:

<http://unoy.org/wp-content/uploads/2250-Launch-Guide.pdf>

Academia Folke Bernadotte. 2019. *Resumo: Relatório sobre o Fórum de Aprendizagem Conjunto ONU-FBA sobre Juventude, Paz e Segurança*, (27 de fevereiro de 2019). [Online]. Disponível em:

<https://fba.se/contentassets/e2d4c0a0cec24098afdda2a40fe1906a/executive-summary.pdf>

Academia Folke Bernadotte. 2019. *Jovens liberianos na construção da paz - Ensinaamentos adquiridos com o primeiro programa de liderança na prevenção de conflitos*. [Online]. Disponível em:

<https://fba.se/contentassets/4a0b72df037c433abc9d680e9900d7a1/young-liberians-building-peace.pdf>

## RECURSOS ADICIONAIS E OUTRAS LEITURAS

Elroy, G. 2016. *A Gender Perspective in CSDP: Training Manual* [Uma perspetiva de género na PCSD: manual de formação]. Academia Folke Bernadotte. [Online]. Disponível em: [https://fba.se/contentassets/0aeaa83a6ff54c92ad0e119cb27e6fa3/genderperspective\\_2016\\_webb.pdf](https://fba.se/contentassets/0aeaa83a6ff54c92ad0e119cb27e6fa3/genderperspective_2016_webb.pdf)

Adolfo, E. 2019. *FBA Brief 2019 – Supporting Inclusive Peace Processes* [Resumo da FBA 2019 - Apoiar processos de paz inclusivos]. Academia Folke Bernadotte. [Online]. Disponível em: <https://fba.se/contentassets/3e258b25d4ac477dada3a58d2d39dd47/supporting-inclusive-peace-processes.pdf>

Academia Folke Bernadotte e União Africana. 2019. *Conflict Prevention in the African Peace and Security Architecture – Policy and Dialogue Notes on Conflict Prevention and Mediation*, [Prevenção de conflitos na arquitetura de paz e segurança africana - Política e notas de diálogo sobre prevenção e mediação de conflitos] (fevereiro de 2019). [Online]. Disponível em: <https://fba.se/contentassets/9cc2568501404fc780001c300ad1eb3e/au-fba-brief-final.pdf>

Skeppström, E. 2016. *The SSR Adviser's Handbook* [Manual do Conselheiro em matéria de RSS]. Academia Folke Bernadotte. [Online]. Disponível em: [https://fba.se/contentassets/c865f102b1c24de3a31e8b776441ff69/fba\\_ssr-rapport\\_webb.pdf](https://fba.se/contentassets/c865f102b1c24de3a31e8b776441ff69/fba_ssr-rapport_webb.pdf)

Wesslau, F. 2013. *The Political Adviser's Handbook* [*Manual do Conselheiro Político*]. Academia Folke Bernadotte. [Online]. Disponível em: [https://fba.se/contentassets/93df04725706423eab79bb5e2bb2040e/fba\\_handbook\\_webb.pdf](https://fba.se/contentassets/93df04725706423eab79bb5e2bb2040e/fba_handbook_webb.pdf)

VicHealth. 2018. *(En)countering resistance: Strategies to respond to resistance to gender equality initiatives* [*Combater (deparar-se com) a resistência: estratégias para responder à resistência às iniciativas em matéria de igualdade de género*]. Victorian Health Promotion Foundation. [Online]. Disponível em: <https://www.vichealth.vic.gov.au/media-and-resources/publications/13-steps-to-tackle-gender-discrimination#>

---

# 8. Notas finais

- 1 Nações Unidas. 2015. 10 coisas que não sabia sobre a população mundial (10 de abril de 2015). Enviada do Secretário-Geral das Nações Unidas para a Juventude. [Online]. Disponível em: <https://www.un.org/youthenvoy/2015/04/10-things-did-nt-know-worlds-population/>
- 2 Hagerty, T. 2017. Data for Youth, Peace and Security: A summary of research findings from the Institute for Economics and Peace [Dados para a juventude, paz e segurança: um resumo das conclusões da investigação do Instituto para a Economia e Paz (setembro de 2017). Instituto para a Economia e Paz. [Online] Disponível em: [https://www.youth4peace.info/system/files/2018-04/16.%20TP\\_Youth%20affected%20by%20violent%20conflict\\_IEP.pdf](https://www.youth4peace.info/system/files/2018-04/16.%20TP_Youth%20affected%20by%20violent%20conflict_IEP.pdf)
- 3 Conselho de Segurança das Nações Unidas. 2015. Resolução 2250 sobre Juventude, Paz e Segurança, S/RES/2250 (9 de dezembro de 2015). [Online]. Disponível em: [https://undocs.org/S/RES/2250\(2015\)](https://undocs.org/S/RES/2250(2015))
- 4 Conselho de Segurança das Nações Unidas. 2018. Resolução 2419 sobre Juventude, Paz e Segurança, S/RES/2419 (6 de junho de 2018). [Online]. Disponível em: [https://undocs.org/en/S/RES/2419\(2018\)](https://undocs.org/en/S/RES/2419(2018))
- 5 Conselho de Segurança das Nações Unidas. 2020. Resolução 2535 sobre Juventude, Paz e Segurança, S/RES/2535 (14 de julho de 2020). [Online]. Disponível em: [https://undocs.org/en/S/RES/2535\(2020\)](https://undocs.org/en/S/RES/2535(2020))
- 6 \*Todas as referências ao Kosovo no presente documento, quer ao território, às instituições ou à população, devem ser entendidas em plena conformidade com a Resolução 1244 do Conselho de Segurança das Nações Unidas e sem prejuízo do estatuto do Kosovo.
- 7 Simpson, G. 2018. The Missing Peace: Independent Progress Study on Youth and Peace and Security [A paz ausente: estudo intercalar independente sobre juventude, paz e segurança] (julho de 2018). Nações Unidas. [Online] Disponível em: <https://www.youth4peace.info/ProgressStudy>
- 8 A «violência da exclusão» apresentada no Estudo Intercalar Independente diz respeito às formas de violência que as mulheres e os homens jovens sofrem quando enfrentam exclusões estruturais (sociais, políticas, culturais e económicas) e psicológicas. As exclusões sistemáticas a que as mulheres e os homens jovens estão expostos resultam muitas vezes em ressentimentos e desconfiança dos governos e das comunidades. Nos piores cenários, alguns jovens e/ou grupos de jovens podem enveredar pela violência ou o extremismo numa tentativa de se fazerem ouvir.
- 9 Altioik, A. e Grizelj, I. 2019. We are here: an integrated approach to youth--inclusive peace processes [Estamos aqui: uma abordagem integrada a processos de paz inclusivos dos jovens, (abril de 2019). Enviada do Secretário-Geral das Nações Unidas para a Juventude. [Online]. Disponível em: <https://www.youth4peace.info/node/348>

10 É comum aplicar a abordagem «3 vias» em iniciativas de consolidação da paz, que estabelece que os oficiais do governo e os decisores de alto nível representam a «Via 1», os intervenientes da sociedade civil organizada representam a «Via 2» e as comunidades locais de base e as populações são designadas a «Via 3». Em vez de tentar colocar os jovens numa dessas vias, o documento estratégico «Estamos aqui» apresentou um quadro estratificado que ajuda a compreender onde e como os jovens participam formal e informalmente nos processos de paz. Os níveis reconhecem que os jovens são capazes de contribuir e influenciar processos de paz mesmo que não se sentem na mesa de negociações formais.

11 Mais informações sobre a Agenda Mulheres, Paz e Segurança (MPS) e as respetivas resoluções estão disponíveis em:

<https://dppa.un.org/en/women-peace-and-security>

12 Altiok, A. e Grizelj, I. 2019. We are here: an integrated approach to youth--inclusive peace processes [Estamos aqui: uma abordagem integrada a processos de paz inclusivos dos jovens, (abril de 2019). Enviada do Secretário-Geral das Nações Unidas para a Juventude. [Online]. Disponível em: <https://www.youth4peace.info/node/348>

13 Mais informações sobre as reuniões do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre a execução da Agenda para a Paz, a Segurança e a Juventude (sessões de informação JPS) estão disponíveis em: [https://www.youtube.com/watch?v=t\\_FvYZpfcbs](https://www.youtube.com/watch?v=t_FvYZpfcbs) (23 de abril de 2018), <https://www.youth4peace.info/node/349> (17 de julho de 2019) e <https://www.youtube.com/watch?v=o2FAPVuEz8M> (28 de abril de 2020).

14 VicHealth. 2018. (En)countering resistance: Strategies to respond to resistance to gender equality initiatives [Combater (deparar-se com) a resistência: estratégias para responder à resistência às iniciativas em matéria de igualdade de género. Victorian Health Promotion Foundation. [Online]. Disponível em:

<https://www.vichealth.vic.gov.au/media-and-resources/publications/13-steps-to-tackle-gender-discrimination#>

15 As organizações definem o princípio de «não causar danos» de forma diferente, mas pode ser simplificado como um esforço para ter em consideração as consequências dos programas e das políticas. A fim de «não causar danos» tem de reconhecer potenciais efeitos negativos das intervenções e ter em conta o impacto das suas iniciativas não apenas nos beneficiários, mas também na comunidade em geral e no tecido social. Por último, mas de forma alguma menos importante, protege e assegura a qualidade das relações com os beneficiários e todas as partes interessadas.

16 Academia Folke Bernadotte, Fundo das Nações Unidas para a População, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e Departamento de Consolidação da Paz e Assuntos Políticos das Nações Unidas. 2020. Juventude, Paz e Segurança: um manual de programação, (dezembro de 2020). [Online]. Disponível em <https://www.youth4peace.info/>

- 17 Wesslau, F. 2013. The Political Adviser's Handbook [Manual do Conselheiro Político]. Academia Folke Bernadotte. [Online]. Disponível em: [https://fba.se/contentassets/93df04725706423eab79b-b5e2bb2040e/fba\\_handbook\\_webb.pdf](https://fba.se/contentassets/93df04725706423eab79b-b5e2bb2040e/fba_handbook_webb.pdf)
- 18 Academia Folke Bernadotte, Fundo das Nações Unidas para a População, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e Departamento de Consolidação da Paz e Assuntos Políticos das Nações Unidas. 2020. Juventude, Paz e Segurança: um manual de programação, (dezembro de 2020). [Online]. Disponível em: <https://www.youth4peace.info/>
- 19 Wesslau, F. 2013. The Political Adviser's Handbook [Manual do Conselheiro Político]. Academia Folke Bernadotte. [Online]. Disponível em: [https://fba.se/contentassets/93df04725706423eab79b-b5e2bb2040e/fba\\_handbook\\_webb.pdf](https://fba.se/contentassets/93df04725706423eab79b-b5e2bb2040e/fba_handbook_webb.pdf)
- 20 Academia Folke Bernadotte, Fundo das Nações Unidas para a População, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e Departamento de Consolidação da Paz e Assuntos Políticos das Nações Unidas. 2020. Juventude, Paz e Segurança: um manual de programação, (dezembro de 2020). [Online]. Disponível em: <https://www.youth4peace.info/>
- 21 Wesslau, F. 2013. The Political Adviser's Handbook [Manual do Conselheiro Político]. Academia Folke Bernadotte. [Online]. Disponível em: [https://fba.se/contentassets/93df04725706423eab79b-b5e2bb2040e/fba\\_handbook\\_webb.pdf](https://fba.se/contentassets/93df04725706423eab79b-b5e2bb2040e/fba_handbook_webb.pdf)
- 22 Para mais informações sobre os diferentes modelos de participação, um bom ponto de partida é: Karsten A. 2012. Participation models: Citizens, youth, online. A chase through the maze. [Online]. Available from: [https://www.youthpolicy.org/wp-content/uploads/library/Participation\\_Mod-els\\_20121118.pdf](https://www.youthpolicy.org/wp-content/uploads/library/Participation_Mod-els_20121118.pdf)
- 23 VicHealth. 2018. (En)countering resistance: Strategies to respond to resistance to gender equality initiatives [Combater (deparar-se com) a resistência: estratégias para responder à resistência às iniciativas em matéria de igualdade de género. Victorian Health Promotion Foundation. [Online]. Disponível em: <https://www.vichealth.vic.gov.au/media-and-resources/publications/13-steps-to-tackle-gender-discrimination#>

**WWW.FBA.SE/PT**

 [twitter.com/FBAFolke](https://twitter.com/FBAFolke)

 [facebook.com/FolkeBernadotteAcademy](https://facebook.com/FolkeBernadotteAcademy)

 [instagram.com/FolkeBernadotteAcademy](https://instagram.com/FolkeBernadotteAcademy)

 [linkedin.com/company/FolkeBernadotteAcademy](https://linkedin.com/company/FolkeBernadotteAcademy)

 [soundcloud.com/FolkeBernadotteAcademy](https://soundcloud.com/FolkeBernadotteAcademy)

*Academia Folke Bernadotte*  
**Agência governamental sueca para a paz,  
a segurança e o desenvolvimento**

