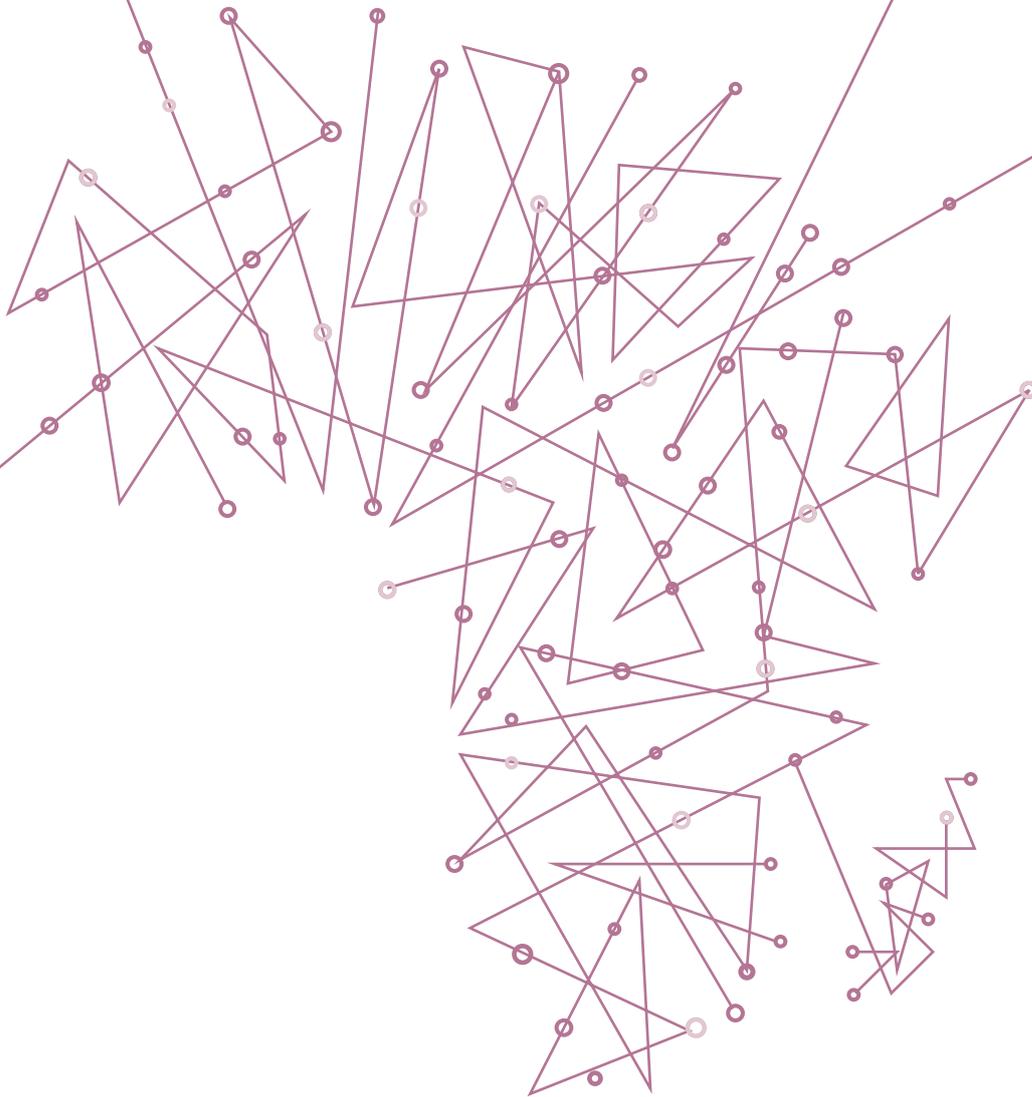




MAIOR INCLUSÃO

da Juventude Africana

no Serviço Público e Governança



Portuguese

Um Relatório Conjunto de The African Leadership Institute (AFLI) e o Gabinete do Enviado da Juventude da African Union (OYE)

02	Prefácio do Comissário para os Assuntos Políticos da União Africana
03	Prefácio do Enviado Especial da União Africana para a Juventude
04	Prefácio do CEO do Instituto de Liderança Africana
05	Reconhecimentos
06	Sumário Executivo
09	Movendo Jovens Africanos para o Centro: Aspirações da Estrutura Legal e Normativa da União Africana
13	Perfil Demográfico Único da África
14	Abordando a Lacuna de Governança e a Lacuna geracional: Uma Abordagem de Oferta e Demanda
16	Workshop "Grande Inclusão da Juventude Africana no Serviço Público"
17	Políticas Progressivas e Estudos de Caso Africanos Ilustrativos Tema 1: Reduzindo as barreiras políticas e económicas para a participação política formal <i>O caso de YIAGA e o movimento #NotTooYoungToRun na Nigéria</i> Tema 2: Promovendo a aprendizagem intergeracional no serviço público <i>O caso de Estágios na Ruanda e sua abordagem da Integração da Juventude</i> Tema 3: Formalizando os papéis dos jovens tecnocratas independentes <i>Orientadores Especiais: Os casos da Namíbia e Nigéria</i> Tema 4: Institucionalizando meios de envolvimento cívico da Juventude <i>O caso do Governo da Juventude Paralela Marroquina</i>
35	Recomendações Práticas de Política para conseguir uma Maior Inclusão da Juventude Africana no Serviço Público e Governança
38	Conclusão
39	Referências

Prefácio

A África orgulha-se em ter a população mais jovem e vibrante do mundo. O nosso dividendo demográfico e o vasto potencial da juventude que temos podem ser aproveitados para o nosso bem e progresso coletivo para quebrar os ciclos de pobreza, conflito, fome e desigualdades que nos atormentam no continente.

A reportagem veio em um momento auspicioso. O mundo está lutando contra a pandemia global COVID-19 que tem causado terríveis desafios de saúde e socioeconômicos para nós na África, assim como globalmente. Agora, mais do que nunca, temos de criar e fortalecer estruturas radicais, diferentes, criativas e que ostentam de esforço colaborativo e unidade. Agora, mais do que nunca, precisamos que a nossa população jovem co-líder o caminho da recuperação da África.

Aspiração 6 da Agenda 2063, *A África Que Queremos*, enfatiza uma África cujo desenvolvimento é direcionado por pessoas, contando com o potencial oferecido pelo povo africano, especialmente suas mulheres e jovens, e cuidar de crianças. A União Africana, tem, por meio de várias estruturas e instrumentos, trabalhado para ampliar as vozes da juventude e fornecer planos de ação concretos para uma maior inclusão da juventude no serviço público e governança.

Estes incluem a Carta da Juventude Africana que visa capacitar os jovens na África a contribuírem significativamente para o desenvolvimento socioeconômico e político do continente e a visão da UA de uma África integrada, próspera e pacífica, e a recém-criada *Frente da Juventude Africana sobre Coronavírus*, que é uma plataforma nova e progressiva criada pela União Africana para garantir a contribuição dos líderes jovens a nível de base para a resposta continental à pandemia do Coronavírus. Além disso, a *Carta Africana sobre os Valores e Princípios dos Serviços e da Administração* fornece orientação sobre os princípios para reforçar a governança democrática com adequada participação de todas as acionistas, especialmente a juventude neste caso, e incorporar tecnologia e inovação para melhorar a prestação de serviço.

A Declaração de Kigali em 2017, no Dia do Serviço Público da África (APSD), *sobre Consolidar uma Cultura de Prestação de Serviços Centrada no Cidadão: em Parceria com a Juventude pela Transformação da África*, adotou recomendações principais sobre *A Parceria com a juventude para desenvolver um Serviço Público responsivo e sustentável*.

Estes esforços e estruturas culminaram em liderança progressiva, e mais líderes e funcionários públicos em muitos países africanos. No entanto, devemos reconhecer que ainda existe uma grande lacuna na implementação destas políticas e estruturas dignas de nota. Ainda há muito a ser feito para garantir que o nosso vasto recurso humano seja totalmente utilizado, bem como desenvolvido e capacitado para a liderança de posteridade. A liderança jovem é vantajosa em todos os níveis de governança: nos setores públicos e privados, a nível local, regional, nacional e continental, ainda mais agora à medida que trabalhamos para reconstruir todo que perdemos devido à pandemia de COVID-19.

Saúdo os esforços do Enviado Especial da União Africana por apelar de forma consistente à coliderança intergeracional e por dar mais lugar à inclusão da juventude, bem como o Instituto de Liderança Africana pela dedicação e comprometimento ao ampliar os esforços dos líderes jovens ao longo dos anos. A luta para uma África progressiva é uma que só pode ser conquistada por meio de esforços coletivos e colaboração. Com base nesta premissa, gostaria de pedir a todos os estados membros envolvidos e acionistas para incorporar as recomendações práticas e reproduzir as melhores práticas apresentadas neste relatório baseado nas políticas da União Africana e a visão da juventude a serem custódios do seu desenvolvimento. Só então somos capazes de avançar ainda mais para alcançar a *África Que Queremos*.



S.Exª. Minata Samate Cessouma
Comissário para os Assuntos Políticos
da Comissão da União Africana

Prefácio

Desde 2010, ondas de mudanças pacíficas lideradas pela juventude passaram pelo continente, exigindo direitos legítimos, particularmente reformas na governança. É importante ver estes movimentos pacíficos e criativos, revoltas, revoluções e ativismo como uma oportunidade para transmitir essa energia numa mudança transformadora positiva, e envolvimento na governança e transições democráticas.

Durante a Série de Consultas da Juventude da União Africana Virtual sobre COVID-19 que convocamos entre Março e Junho de 2020, um desafio recorrente destacado pelos jovens foi a desconfiança existente entre as instituições governamentais e os jovens, enquanto que tal pandemia requer a colaboração dos cidadãos, principalmente jovens que constituem mais de 65% da população da África. Durante estas consultas, muitos jovens disseram “Posso morrer de fome e desnutrição, mas não de COVID-19.” outros, “Para mim, é o mesmo que afogar-me no Mediterrâneo, juntar-se a grupos extremamente violentos ou morrer devido ao coronavírus, porque eu não desfruto, de forma nenhuma, dos direitos básicos de ser jovem.” Para jovens, isto não é apenas uma crise de saúde mas também um crise de governança. Esta desconfiança resultou em taxas decrescentes de participação de jovens na política, filiação a partidos políticos ou em busca de empregos no serviço público. Contudo, agora não é hora para exclusão ou marginalização; é, sem dúvida, o tempo para governança honesta e governos jovens.

É por isso que este relatório destaca claramente a ‘Lacuna Geracional’. O meu escritório tem defendido consistentemente um conceito de ‘co-liderança geracional’ para aproximar esta lacuna. Precisamos envolver os jovens como co-líderes no processo para garantir memória institucional, transformação democrática e transição digital. As arquiteturas de governança precisam de ser claras e genuínas quanto à contribuição dos jovens. Enquanto a importância dos jovens como um grupo demográfico fundamental para o voto seja frequentemente reconhecida, ao concorrerem cargos públicos, eles ainda são inelegíveis devido à sua idade.

Além disso, os jovens não podem carregar a torcha transferida por outras gerações e esperar que resolvem os desafios da África do século 21 com as estruturas do século 20. Devemos trabalhar juntos agora, entre gerações, para digitalizar as nossas instituições burocráticas tradicionais, co-projetar as tabelas, co-criar as políticas e co-produzir as soluções que funcionam para a nossa geração.

Como a geração do milénio, não é apenas o nosso papel envolver-se na governança, é o nosso dever e responsabilidade, porque somos os guardiões do desenvolvimento da África, como afirma a Carta da Juventude Africana. Portanto, não precisamos de permissão para participar ou sermos convidados, devemos ocupar cargos de liderança que merecemos porque não há governança sem co-liderança intergeracional.

Alguns dos modelos de co-liderança que estabelecemos na União Africana inclui a Frente da Juventude Africana sobre Coronavírus. Isso torna a UA a primeira organização intergovernamental a criar uma política de alto nível e um quadro de defesa para os jovens co-liderar a resposta da África à pandemia. Isto pode ser um estudo de caso para o desenvolvimento significativo da juventude continental na tomada de decisões durante tempos difíceis de crise.

O relatório apresenta, particularmente, modelos nacionais inovadores de co-liderança que podem ser eficazmente adotados, implementados e monitorizados para apoiar os estados membros africanos na implementação da Carta da Juventude Africana e obter os seus resultados.

A inclusão da juventude é uma questão não só de justiça e direitos, mas também de necessidade, da qual depende a paz e a estabilidade do continente. Para realmente alcançar a Agenda 2063 da África Que Queremos, precisamos destes resultados concretos ousados de políticas progressistas que centralizem os jovens na governança, porque quando os jovens prometem, os jovens cumprem!, e governança é prestação de serviços.



Sr^a. Aya Chebbi
Enviado Especial da União
Africana para a Juventude

Prefácio

É para mim um enorme prazer apresentar-vos este relatório. A África encontra-se em um momento crítico – necessitando de se industrializar enquanto lida com desafios rudimentares de segurança alimentar e fornecimento de acesso aos cuidados de saúde e educação no contexto de um ambiente global acelerado que está mudando e digitalizando exponencialmente. Parece-me que a África a continuar nesta trajetória, no ritmo atual de desenvolvimento, não é realmente uma opção.

Há, no entanto, **uma possível mudança de jogo**: trazer os absolutos melhores talentos à mesa para ajudar a repensar como as coisas são feitas e ajudar a co-criar soluções para os desafios mais urgentes da África.

A natureza dos desafios que a África enfrenta exige um “novo tipo” de responsividade. A necessidade de novo pensamento, novas ideias e inovação nunca foi tão precisa. Dadas a complexidades e desafios que o continente enfrenta, é necessário aproveitar as ideias de toda a divisão da população - homens, mulheres e jovens – para levar a África para frente. Embora as políticas de inclusão e diversidade tenham se concentrado amplamente no gênero, não houve esforços semelhantes concentrados na idade e na juventude. A minha convicção que a inclusão de jovens é a alavanca crítica para impulsionar a África adiante vem dos meus anos de trabalhar com jovens africanos excepcionais que estão em frente da mudança e preenchendo vários lugares como em saúde, agricultura e educação. Eles merecem de estar na mesa da política. Eles representam uma vasta mas inexplorada riqueza da África.

Ao mudar o foco para a juventude da África, este relatório foi criado. É deliberadamente muito pragmático em seu teor e recomendações porque este não é o momento para mais um relatório. É hora de agir! Para aqueles países africanos que atendem a este chamado e desejam alavancar jovens talentos, como é que fazem? Esta é a questão central que o relatório procura responder. Para esse fim, apresenta as práticas progressistas dos governos africanos que estão a promover a inclusão da juventude - com sucesso – como uma base para outros países aprender, replicar e evitar armadilhas.

Um estudo de caso interessante apresentado neste relatório é o do programa de estágio para a juventude do setor público de Ruanda. Para um país que tem muitos licenciados cada ano, e cujas habilidades são desperdiçadas, isto é uma maneira bem prática e económica de apresentar os jovens ao mundo de trabalho, e ao mesmo tempo, expondo-os ao funcionamento da governança. Eles são, afinal, os herdeiros dessas instituições com as quais precisam

começar a se envolver e desmistificar. O programa de estágio faz parte de uma estratégia mais ampla Mainstreaming da Juventude que tem visto jovens na Ruanda de serem nomeados Ministros, Embaixadores e Diretores Executivos e membros de conselho de empresas estatais.

Outro estudo de caso documentado é da Nigéria, onde os jovens são Conselheiros Especiais ou Assistentes Especiais no nível federal e estadual do governo. Esses tecnocratas costumam ser educados nas melhores instituições globais e também trazem experiência e exposição global. Este é a forma ideal para eles se envolverem na criação da nação, sem necessariamente serem políticos. É um bom presságio para a criação de uma nova rede de funcionários públicos, renovando o serviço público e garantindo a sustentabilidade. Este planejamento de sucessão deliberada, que prepara os futuros zeladores das instituições africanas da África, é muito importante. As questões de sustentabilidade não devem ser deixadas ao acaso!

A implementação da Carta da Juventude de África, assinada em 2006 e que consagra os direitos dos jovens, tem sido irregular e inconsistente. É a minha sincera esperança que este relatório dê uma nova dinâmica aos compromissos assumidos pelos estados membros da União Africana e que haja aceitação e replicação das melhores práticas aqui documentadas.

A energia, o zelo, as habilidades e a capacidade de inovação dos jovens não devem ser desperdiçados. Eu desejo ver os jovens africanos em posições-chaves em todo o continente, nas instituições nacionais, regionais e continentais – como uma norma e não como exceção. Além disso, como constituem a maioria da população, é apropriado. Vamos alavancar o nosso dividendo demográfico para construir a África Que Queremos!



*Dr^a Jacqueline Chimhanzi
CEO, Instituto de Liderança Africana*

Reconhecimentos

O relatório "Maior Inclusão da Juventude Africana no Serviço Público e Governança", é o resultado de uma colaboração entre o Projeto Pakati, sob a gestão do Instituto de Liderança Africana (AFLI), e o Gabinete do Enviado da Juventude da União Africana. Este projeto foi viabilizado por uma bolsa de financiamento da Fundação Ford, sobre a gestão da AFLI, a bolsista. Este relatório foi escrito pela Responsável do Projeto Pakati, Monique Atouguia, e pelo Gabinete da União Africana e pelo responsável do Projeto de Serviço Público do Enviado da Juventude, Dr Chiamaka Nwachukwu.

Os autores gostariam de expressar o seu mais profundo agradecimento pela liderança da Dra Jacqueline Chimhanzi, CEO do Instituto de Liderança Africana, e Sra Aya Chebbi, a Enviada Especial da União Africana para a Juventude, que trabalhou incansavelmente neste projeto e deu contribuições inestimáveis e orientação desde o início até a publicação. A sua defesa inabalável na condução da juventude no continente é a base sobre a qual este relatório foi baseado.

A nossa mais sincera gratidão aos membros do Conselho Consultivo do Projeto Pakati, Líderes de Mudança e Criadores de Mudanças, cujo trabalho preparatório serviu de base sólida para o pensamento e a pesquisa que orientaram esta publicação.

Gostaríamos também de agradecer, em especial, os participantes de alta estima que compartilharam as suas percepções e experiências conosco durante a Maior Inclusão da Juventude Africana no Serviço Público: um Workshop Virtual para Reformas Progressivas e como Melhor Alcançá-las, nomeadamente, Hon. Anthony Nwulu, D. Amira Tlili, Sr. Vincent Bagiire, Dr. Obiageli Ezekwesili, Sr. Uzoma Ngwaba, Sr. Nair Abakar, Vice-Ministra Emma Kantema- Gaomas, Sr. Jean-Jacques Hible, D. Rose

Wachuka Macharia, D. Bogolo Kenewendo, Min. Emma Theofelus, Sr. Samson Itodo, Sr. Lai Yahaya, Dr. Dapo Oyewole, D. Daisry Matthias, Sr. Abdelah Lomri e o and the Moroccan Parallel Y e o Governo da Juventude Paralela de Marrocos e a Sra Grace Mugabekazi e o Ministro da Juventude de Ruanda. Somos gratos pelas suas valiosas contribuições, tanto antes como depois do workshop, as quais foram inestimáveis na formulação das recomendações deste relatório.

Os nossos sinceros agradecimentos à Divisão de Jovens da UA sob a coordenação da Sra Amanda Chukwudozie, o Departamento de Assuntos Políticos sob a coordenação do Sr. Tchatcho, bem como a arquitetura da Governança Africana representada pela Sra Makda Tessema que forneceu a estrutura continental para estruturar a conversa antes do workshop, e a sua valiosa contribuição na elaboração do relatório. Gostaríamos também de expressar a nossa gratidão aos membros da Equipe de Jovens Enviados da UA - Sra. Syeda Re'em Hussain, Sr. Rotimi Olawale, Sra. Raghda Elshaloudy and Sr. Neil Malilwe pelos seus esforços no planeamento e execução do workshop.

Agradecimentos especiais a Nadia Parapanova e sua equipe na DocuSynthesis (docusynthesis.co.za) que trabalharam incansavelmente neste relatório e em sua publicação!

Por fim, um agradecimento a todos os jovens de todo o continente liderando e inspirando mudança.

Traduzido por:
Gina Brazier

Da autoria de:
Sr^a Monique Atouguia
Responsável de Projeto, Projeto Pakati, AFLI

Dr Chiamaka Nwachukwu
Principa, Gabinete da União Africana do Projeto de Serviço Público de Enviado Jovem

Sumário

EXECUTIVO

Este relatório é o resultado de uma parceria entre o Projeto Pakati do Instituto de Liderança Africana e o Gabinete do Enviado da Juventude da União Africana, financiado pela Fundação Ford. 'Pakati' é uma palavra de origem Bantu e é a língua falada pelos povos Zulu, Ndebele e Shona da África Austral. A palavra 'Pakati' significa 'centro' e capta adequadamente a essência e o objetivo deste esforço colaborativo de deslocar os jovens líderes africanos para o centro da governança e torná-los mais visíveis na trajetória de desenvolvimento da África.

Desde 2006, O Instituto de Liderança Africana, cujo patrono é o Laureado Nobel da Paz, Arcebispo Desmond Tutu, tem construído e nutrido as capacidades dos jovens líderes africanos com a visão de criar uma massa crítica de líderes visionários, estratégicos, autoconscientes e éticos em todo o continente que, juntos, se tornam catalisadores de mudança e transformação na África.

A primeira Enviada Especial da União Africana para a Juventude, Sr^a Aya Chebbi, foi nomeada a 1 de Novembro de 2018 pelo Presidente da Comissão da União com mandato para servir como representante dos jovens no continente e advogada das vozes e

interesses dos jovens africanos para os órgãos de decisão da União Africana (UA) relevantes.

Desde a sua nomeação, o Gabinete do Enviado da Juventude da UA tem promovido a Juventude Africana no continente e na diáspora para uma mudança social positiva, diálogos entre gerações e ações concretas.

Esta parceria entre o Instituto da Liderança Africana e o Gabinete do Enviado da Juventude da União Africana culminou num workshop organizado juntamente intitulado "A Maior Inclusão da Juventude Africana na Função Pública e Governança".

Há muitos quadros de políticas continentais que apoiam a necessidade para que os jovens desempenhem um papel crucial em determinar o futuro da África. Entre estes são a [Carta da Juventude Africana](#)¹, [Agenda 2063](#)², a [Carta Africana de Serviço Público e Administração](#)³ e o [Plano de Acção 2019/20](#)⁴ do Gabinete do Enviado da União Africana. Embora apoie os princípios-chaves destes documentos, este relatório também apresenta as três razões mais convincentes pelas quais os jovens africanos precisam de estar no centro do desenvolvimento da África. As razões são:



REPRESENTAÇÃO

Apesar da África ser desproporcionalmente jovem, os jovens africanos estão ausentes nas mesas de tomada de decisões e não estão representados nas estruturas de governança que determinam os seus futuros. Como a juventude representa uma percentagem significativa da população, isso deve refletir na composição das estruturas que tomam as decisões.



A CO-CRIAÇÃO de SOLUÇÕES

Os líderes atuais não estão aproveitando o vasto pool de talentos de jovens africanos para ajudá-los a co-criar soluções para alguns dos desafios mais urgentes da África e ajudá-los a cumprir os seus mandatos para o seu povo. As pessoas mais jovens têm energia incrível e pensamento novo que podem ser direcionados a resolver grandes problemas sociais.

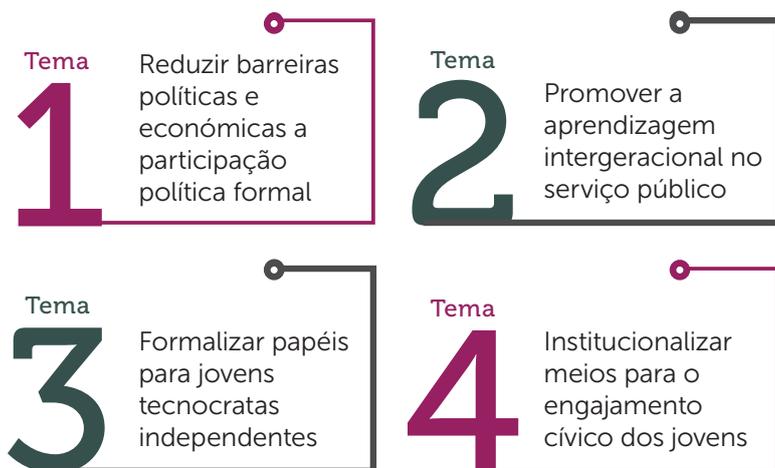


SUSTENTABILIDADE

É necessário trazer os jovens para as estruturas de governança existentes que os jovens acabaram por herdar, para que possam começar a entender como as políticas são elaboradas e implementadas para garantir continuidade. Envolver os jovens desde cedo é um fator crítico na criação de um pipeline de funcionários públicos competentes.

Este relatório, porém, foca menos em fazer o caso evidente para a necessidade dos jovens operarem em governança e no domínio das políticas. O foco, é, em vez, em como o progresso pode ser acelerado e como os estados membros da União Africana podem alcançar uma maior inclusão da juventudes, uma vez que a Carta de Juventude Africana de 2006 ainda não foi totalmente implementada. Além disso, a pandemia de COVID-19 destacou a urgência da necessidade de uma governança mais inclusiva, para o futuro, com os jovens africanos sendo os principais a gerar soluções e inovações, mas os legisladores não aproveitam das suas habilidades.

No espírito de **reformas aceleradas**, este relatório incentiva países a **aprender um com os outros**, a não duplicar esforços e a evitar armadilhas. Com base nos engajamentos com jovens pelo continente, formuladores de política que instituíram lugares para jovens na governança e compartilharam as melhores práticas de inclusão de jovens, este relatório compartilha alguma dessas práticas progressivas de inclusão da juventude como base para outros países replicarem. As políticas práticas para uma maior inclusão de juventude na governança, são, portanto, apresentadas neste relatório nas seguintes quatro categorias temáticas:



Cada área temática tem um estudo de caso ilustrativo, no qual uma política ou abordagem foi implementada com grande promessa e, ou, resultados tangivelmente bem-sucedidos em um país africano. É importante notar que os estudos **não apresentam um catálogo exaustivo do progresso no continente** que diz respeito à inclusão dos juventudens na governança, mais foram selecionados com base nos dados disponíveis, bem como em consultas com as acionistas durante e após o workshop acima mencionado.

Tema 1 é ilustrado pelo movimento #NotTooYoungToRun de Yiaga Africa, que promoveu a Lei de Redução de Idade na Nigéria, resultando na redução de idade limite para concorrer a um cargo. O Tema 2 é bem demonstrado por Ruanda, que tem um programa estruturado de estágio para a juventude que se institucionaliza com base em um grupo de jovens qualificados e criando uma rede de jovens funcionários públicos. A um custo relativamente baixo, isso oferece grande exposição aos jovens formados a começar a entender como a governança funciona.

“

A tragédia da África é isto – ter a população mais jovem e vibrante do mundo, mas não conseguir a aproveitar a energia, o talento e a criatividade que estes jovens possuem. Num mundo que está a mudar exponencialmente e onde novas ideias e novas soluções são necessárias para resolver desafios existentes, África precisa de urgentemente abrir lugares na governança e permitir jovens a contribuir significativamente em níveis nacionais, regionais e continentais. Continuar a excluir jovens debilita a própria África que todos nós queremos e merecemos. Ao incluí-los significa ajudar a co-criar soluções de ganha-ganha.”

—
Dr^a Jacqueline Chimhanzi,
CEO, Instituto de Liderança Africana

Tema 3, os casos dos papéis da Consultoria Especial na Nigéria e na Namíbia ilustram como os governos podem desenvolver um caminho para trazer jovens tecnocratas para a esfera política. Por fim, Tema 4 refere-se ao caso interessante de Marrocos no qual o engajamento cívico da juventude foi institucionalizado por meio de um governo jovem paralelo, que acompanha o governo nacional.

Após discussões focadas com as acionistas pertinentes, as recomendações práticas principais para uma maior inclusão da juventude africana no serviço público e governança são postuladas:

- 1 Adotar uma abordagem de co-liderança intergeracional nas estruturas de governança
- 2 Desenvolver um ambiente propício que prepare os jovens a entrar no serviço público
- 3 Construir plataformas para vozes políticas e contribuições da juventude
- 4 Estabelecer mecanismos de responsabilidades para garantir reformas que possam sobreviver à vontade política



Em 2018, a idade média de liderança africana foi de 64 anos e a idade média da população foi de cerca de 20 anos. Esta lacuna geracional é a maior do mundo, que desafia os preceitos fundamentais de governança, desenvolvendo sustentável e o potencial para aproveitar o dividendo demográfico de África. Portanto, é importante os jovens co-lideram e conduzem agendas e políticas que lhes dizem respeito. A abordagem estratégica a esses desafios vai além do acesso e requer que examinemos as estruturas de liderança, ideologias, valores, preconceitos e normas tradicionais, bem como mudanças culturais.”

Aya Chebbi,
Enviado Especial da União Africana
para a Juventude

Mudando Jovens Africanos • PARA O CENTRO

Aspirações da Estrutura Legal e Normativa da União Africana

É crucial os jovens envolverem-se em processos políticos formais e desempenharem um papel significativo na formulação de políticas atuais e do futuro, políticas, e formas de governar. Os jovens devem ser vistos como agentes de mudança, não apenas na periferia, mas dentro das instituições do estado. Movimentos recentes de jovens por todo o continente, incluindo as "Revoluções de Dignidade" no norte da África⁵, recentes movimentos de protestos no Sudão e na Argélia, e o movimento "Fees Must Fall" na África do Sul, para citar alguns, demonstraram a capacidade dos jovens a organizar, exercer influência e agir como uma força positiva prática para a mudança transformacional, mesmo fora dos processos políticos formais.

A União Africana, através da sua Carta de Juventude Africana⁶, assinada em 2006 em Banjul, Gâmbia, consagra os direitos, deveres e liberdades da juventude africana. A Carta procura, especificamente, assegurar o envolvimento construtivo da juventude na agenda da desenvolvimento de África e a sua participação efectiva nos debates e processos de tomada de decisão no desenvolvimento do continente. A Carta estabelece uma estrutura para permitir que os formuladores de políticas integrem as questões da juventude em todas as políticas e programas de desenvolvimento. Assim, fornece uma base legal para garantir a presença e participação da juventude nas estruturas e fóruns do governo a nível nacional, regional e continental. A Carta, especificamente, articula o seguinte:

- Artigo 14.2: Facilitar a participação dos jovens na formulação, implementação, monitoramento e avaliação de planos, políticas e estratégias de redução de pobreza.⁷
- Artigo 26: Uma das responsabilidades da Juventude é "tornar-se os custódios do seu próprio desenvolvimento" enquanto Artigo 26 9d promove os jovens a "participarem plenamente em deveres do cidadão como votar, tomar decisões e governança."⁸

A Carta declara que a juventude africana é o seu maior recurso e a crescente população jovem da África oferece um potencial enorme. No entanto, este recurso só pode ser aproveitado se tiver bom investimento e, criticamente, **os jovens são vistos como participantes**, vital ao desenvolvimento africano, e não simplesmente como destinatários do mesmo. Em outras palavras, **os jovens devem participar ativamente no processo de desenvolvimento, especialmente no nível de governança**.

A Carta de Juventude Africana de 2006 foi até agora assinada por 43 Estados membros da União Africana, ratificada e depositada por 39. No entanto, parece faltar um compromisso real à Carta, visto que os jovens permanecem marginalizados e excluídos dos processos de política e outros que envolvem tomada de decisões.

“

Atualmente, temos uma implantação de mercado fraco, Temos um pool de recursos fora do lugar onde deveriam estar e privamos completamente as nossas instituições de capital humano para serem tão eficazes quanto deveriam ser na entrega de resultados de governança aos cidadãos de países do continente africano.”

—
Dr Oby Eekwesili,
Analista de Políticas Públicas/ Consultor
Económico Sênior, iniciativa da Política
de Desenvolvimento Económico; Diretor
Fundador, Transparency International;
Ex- VP, Região de África, World Bank

Para um continente que é desproporcionalmente jovem, os jovens permanecem conspícuos por sua ausência nas principais deliberações que afetam o seu futuro e o do continente.

Na tentativa para acelerar a implementação, o Plano de Ação para o Empoderamento da Juventude 2019-2023 (APAYE) foi estabelecido em 2019. APAYE é um quadro continental de cinco anos e um plano de ação para a implementação da Carta da Juventude Africana, destinada a permitir ações e servir como um guia prático

e estrutura para prestação de contas aos principais interessados. Além disso, a Comissão da União Africana nomeou a primeira Enviada Especial para a Juventude, Sra Aya Chebbi, e um Conselho Consultivo da Juventude para continuar a envolver e defender a participação significativa da juventude pelos estados membros da UA.

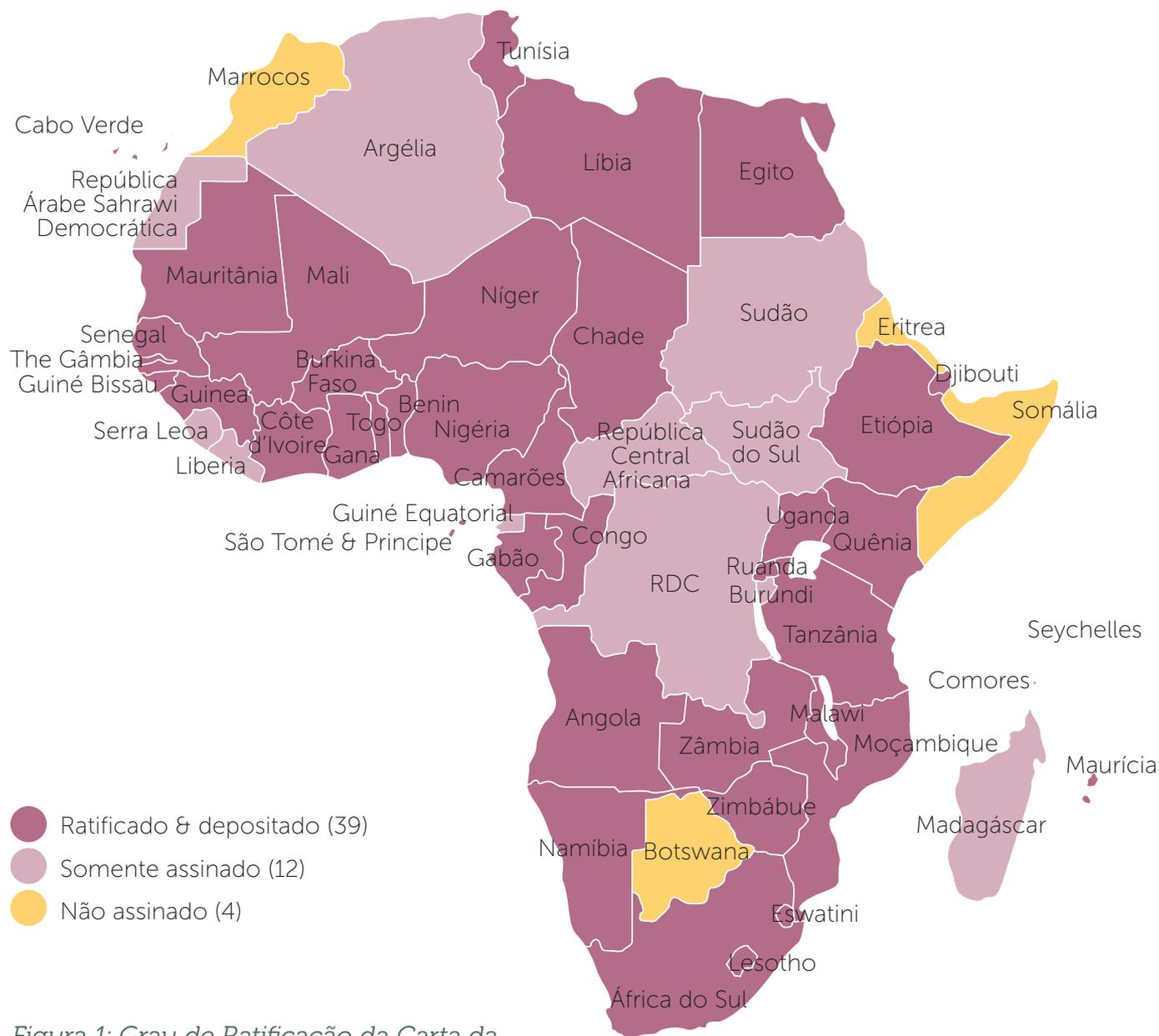


Figura 1: Grau de Ratificação da Carta da Juventude da União Africana de 2006

Apesar dessas estruturas, ainda falta muito na implementação da inclusão da juventude no serviço público. Muitos avisos foram emitidos com relação ao fracasso para aproveitar este 'dividendo demográfico', não menos, aumentando o desemprego da juventude, pobreza, instabilidade política e riscos de segurança. O relatório do Fórum Mo Ibrahim de 2019 descobriu que 60 por cento de africanos, especialmente a juventude, "pensam que os seus governos estão fazendo um trabalho muito ruim, ou mais ou menos ruim, ao atender as necessidades dos jovens. Isto destaca a necessidade de uma reflexão sobre o status e relacionamento entre a juventude e os políticos."⁹ Além disso, observou que "a África estava prestes a perder a sua juventude, [não só] à apatia política, mas também a migração ou grupos extremistas"¹⁰, alertando que se as "energias e ambições da juventude africana continuarem a ser desperdiçadas, poderão tornar-se forças desestabilizadoras graves, ameaçando não apenas o progresso futuro, mas revertendo os ganhos dos últimos anos".¹¹

Isto faz que a ausência de jovens líderes em posições-chaves de tomada de decisão, em um continente tão desproporcionalmente jovem, seja ainda mais evidente. A própria sustentabilidade das iniciativas como Agenda 2063 são prejudicadas se o continente não se envolver em um planejamento de sucessão deliberado nos níveis continentais, nacionais e regionais. Agora é a hora que os jovens precisam de começar a ganhar experiência, como herdeiros dos sistemas políticos e econômicos existentes. Como herderão instituições e sistemas se nem os entendam nem se relacionam? Na ausência de tal planejamento de sucessão, um grande vazio está pendente, inevitável e perigoso.

Mais pertinente, a urgência do desafio do desenvolvimento africano, especialmente no atual ambiente global de baixo crescimento, exige novos pensamentos, ideias e inovação. Dadas as complexidades e desafios que o continente enfrenta, é necessário aproveitar as ideias de toda a divisão da população - homens, mulheres e jovens - para impulsionar a África em frente. A liderança no continente deve se esforçar para se tornar cada vez mais liderada por jovens. A África precisa de um novo tipo de capacidade de resposta ancorada na agilidade e inovação.

“

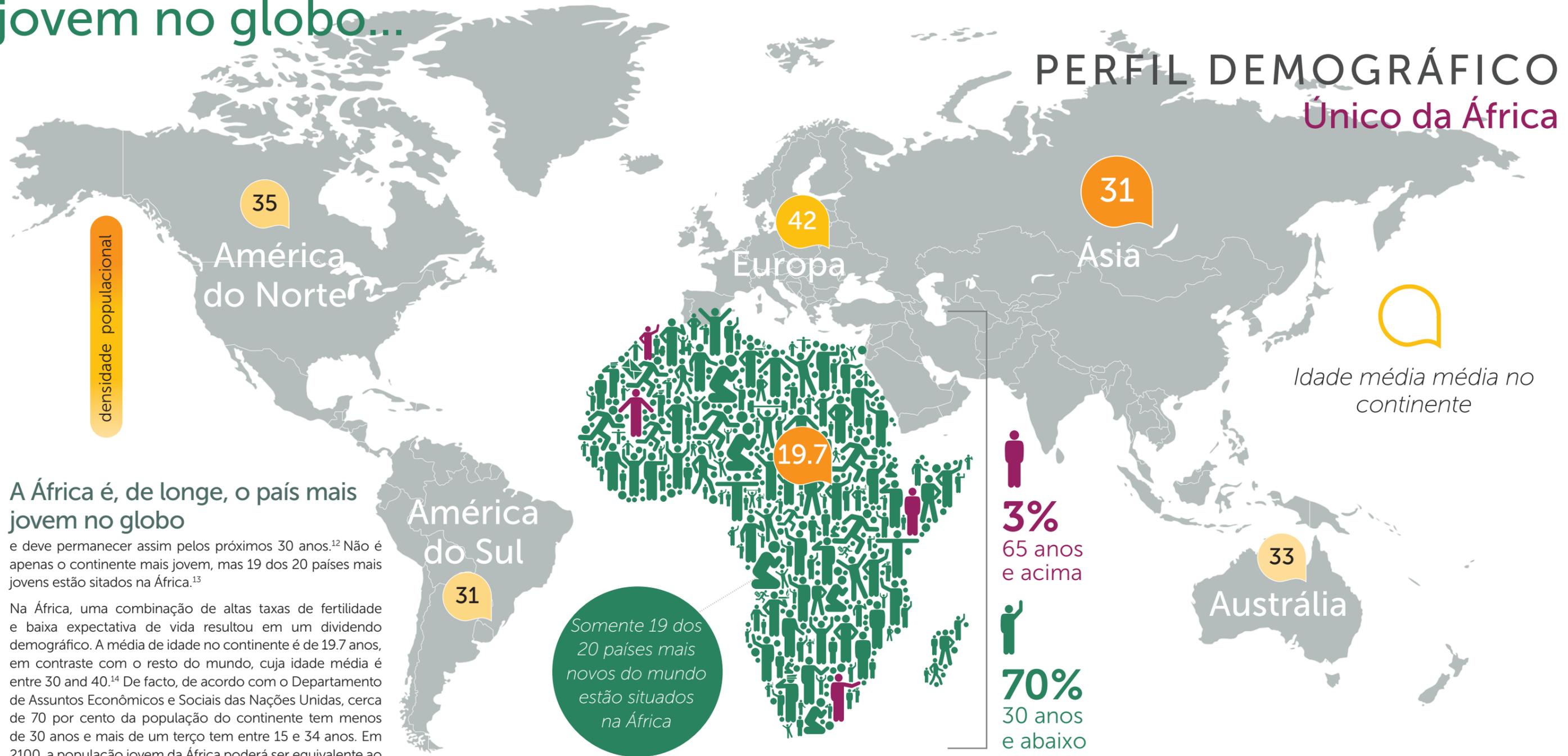
Apelamos aos tomadores de decisões que adotem políticas e legislações que permitam que mais jovens com menos de 35 anos de idade adirirem as posições de liderança, conforme estipulado na Carta de Juventude Africana.

Eu também gostaria de me referir à prioridade e importância de trabalho de campo e envolvimento com os líderes de jovens e comunidades de base, como visto na estrutura da Frente da Juventude Africana sobre Coronavírus, garantir representação adequada das vozes dos jovens nos níveis mais altos de tomada de decisões."

Hassan Ali Ghazaly,
Membro, Frente da Juventude
Africana sobre Coronavírus

A África é, de longe, o continente mais jovem no globo...

PERFIL DEMOGRÁFICO Único da África



A África é, de longe, o país mais jovem no globo

e deve permanecer assim pelos próximos 30 anos.¹² Não é apenas o continente mais jovem, mas 19 dos 20 países mais jovens estão situados na África.¹³

Na África, uma combinação de altas taxas de fertilidade e baixa expectativa de vida resultou em um dividendo demográfico. A média de idade no continente é de 19.7 anos, em contraste com o resto do mundo, cuja idade média é entre 30 and 40.¹⁴ De facto, de acordo com o Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas, cerca de 70 por cento da população do continente tem menos de 30 anos e mais de um terço tem entre 15 e 34 anos. Em 2100, a população jovem da África poderá ser equivalente ao dobro da população inteira da Europa.¹⁵

Mesmo com apenas cerca de 3% da população do continente com mais de 65 anos, a idade média dos Chefes de Estado Africano em 2018 foi 64.5.¹⁶ A diferença entre a idade média entre os africanos e os seus Chefes de Estado é , portanto, pouco abaixo da expanção média de vida no continente.

A África é, portanto, inegavelmente caracterizada por **uma lacuna de geração e governança impressionante** — entre aqueles que governam e os governados, em termos de valores, experiência e compreensão. A lacuna é tão grande que desconfiança e instabilidade política desenvolvam.¹⁷ Esta lacuna geracional e de governança torna o continente mais suscetível a alimentar vácuos poderosos e conflito político.

Somente 19 dos 20 países mais novos do mundo estão situados na África

...mas os seus líderes permanecem significativamente mais velhos.



Titulares de cargos executivos africanos População africana

idade média dos chefes de estado



idade mediana média



Referências:

United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division. "Tendências da Juventude e Desenvolvimento Sustentável." 2015. Disponível em: <http://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/>

United Nations Department of Economic and Social Affairs. "Perspectivas da População Mundial 2019. Volume II: Perfis Demográficos." 2019. Disponível em: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Volume-II-Demographic-Profiles.pdf

População África. "Worldometer". Avaliado 28 e Maio de 2020. Disponível em: <https://www.worldometers.info/world-population/africa-population/>

Fundação Mo Ibrahim. "Uma mudança na liderança resulta em melhor governança?" 2018. Disponível em: <https://mo.ibrahim.foundation/news/2018/change-leadership-result-improved-governance>

Job S. Amupanda. "A União Africana (UA), a Comissão Africana de Juventude (AYC) e a União Pan-Africana da Juventude (PYU): Sabotando ou burocratizando a juventude?" 2018.

Stichproben. Wiener Zeitschrift für kritische Afrikastudien, Vol. 18 (35).

Gráfico de lacuna de governança: MIF baseado em pesquisa OEF, UNDESA.

Abordando a LACUNA de Governança e Geração

Uma Abordagem de Oferta e Procura

A maneira sistemática de abordar e corrigir esta lacuna de governança de geração é através das lentes de oferta de procura. O relatório do Projeto Pakati em 2018, *Uma Abundância de Líderes Africanos Jovens mas Sem Lugar na Mesa*⁸, publicou a primeira visão holística das ofertas de desenvolvimento de liderança no continente, e avaliou, mapeou, e classificou as iniciativas de liderança focadas nos jovens africanos. A relatório afirmou que, no lado da oferta, **não faltam jovens motivados, capazes e talentosos com históricos impressionantes, que poderiam dar contribuições significativas à governança e definir e implementar políticas.** No entanto, devido a assimetria de informação, é bem possível que instituições africanas que pretendem acolher jovens, não tenham conhecimento destes líderes jovens. Em resposta a isso, uma solução prática foi desenvolver um banco de dados de jovens africanos que demonstraram capacidades de liderança. Este banco de dados está a ser desenvolvido para formalizar e simplificar o processo das instituições africanas identificarem competências para funções específicas.

Do lado da procura, o relatório concluiu que há **baixa procura para habilidades dos jovens, capacidade de absorção institucional insuficiente e uma falta de caminhos formalizados para trazê-los aos serviços públicos.** A capacidade de absorção de instituições públicas como governo, paraestatais, empresas estatais e instituições regionais precisam de ser ampliadas para permitir a captação de jovens com energia, novas perspectivas e possíveis soluções. Portanto, o que é **necessário são os esforços deliberados para estimular a procura das suas habilidades** no serviço público e governo criando **caminhos formais para eles entrarem.** Como já mencionado, isto é **essencial para sucessão e para desenvolver um pipeline de funcionários públicos profissionais e experientes.** É também importante do um ponto de vista de sustentabilidade garantir que o trabalho importante, como Agenda 2063, iniciado por líderes atuais, continue.



Figura 2: Abordagem de Oferta e Procura

Neste sentido, o Gabinete de Enviado Especial da UA, publicou um Kit de Ferramentas de Diálogos Intergeracionais¹⁹ para abordar a "Lacuna Geracional" e oferecer uma teoria de mudança baseada no relacionamento geracional, criação de confiança e solidariedade. O kit de ferramentas explica que conflito no continente é agravado pela falta de comunicação e colaboração entre gerações — a geração que lutou pela independência; a geração que construiu as nações africanas; e a atual população jovem que navega em um mundo de violência e desigualdade continua. Também se refere ao fracasso de abordagens centradas em um direito de "transferência de legado" ou "passar a torcha" para a geração atual. em vez disso, o que é preciso é a possibilidade de uma **colaboração intergeracional mais ampla** baseada em **experiência, compartilhamento, diálogo e co-criação** que permite aos jovens demonstrarem seus potenciais de liderança sem medo de represálias.

O kit de ferramentas de Diálogos Intergeracionais sugere ainda que construindo um relacionamento de confiança entre jovens africanos e instituições africanas — **aqueles que governam e os governados** — reduz a probabilidade de jovens africanos rejeitarem as instituições africanas encarregadas de determinar o futuro da África. Um aspecto fundamental nisso é trazer à mesa todas as gerações para colaborar na formação de políticas de implementação de programas, estimulando solidariedade entre gerações.



O QUE QUEREMOS ALCANÇAR



Figure 3: Trecho da brochura e kit de ferramentas do Gabinete do Jovem Enviado de Co-Liderança da UA (Disponível em: <https://bit.ly/OYEIGDHub>)

Maior Inclusão da Juventude Africana no WORKSHOP DE SERVIÇO PÚBLICO

Baseado no contexto acima, the African Leadership Institute, em parceria com o Gabinete do Enviado da Juventude da União Africana convocou um workshop de alto nível com os principais especialistas em política, profissionais, líderes políticos e principais interessados de todo o continente. Este workshop pan-africano foi realizado a 4 e 5 de Maio de 2020 (virtualmente, devido à pandemia de Coronavírus) com cerca de vinte legisladores, funcionários do governo e jovens no serviço público de Nigéria, Ruanda, Maroccos, Uganda, Chade, Namíbia, Botswana e Quênia. O primeiro dia do workshop compreendeu uma série de discussões focadas – organizadas em torno das 4 áreas temáticas – com legisladores de alto nível, profissionais especializados e funcionários públicos que compartilharam os seus conhecimentos, e recomendações sobre reformas de política progressivas específicas, permitindo maior inclusão da juventude no governo. Eles explicaram os dirigentes e inibidores da reforma, os obstáculos para os legisladores de políticas e políticos em fazer tais reformas e como melhor implementar reformas progressivas para uma maior inclusão da juventude na governança no continente.

No segundo dia, foi apresentado um webinar público com um painel de líderes jovens no serviço público, compartilhando as suas experiências práticas e introspecções como líderes jovens no setor público. O webinar público gerou muito interesse com uma audiência cumulativa de mais de 2600 jovens pelo continente. Também forneceu uma oportunidade única para jovens de todo o continente se envolverem com os jovens líderes do governo.



Políticas Progressivas e ESTUDOS DE CASOS AFRICANOS

Ilustrativos

Este relatório é o resumo das percepções, experiências, aprendizagens e descobertas importantes compartilhadas na série de compromissos com o objetivo de promover a aprendizagem inter-país no continente. Quatro temas principais foram identificados e apoiados com estudos de casos ilustrativos.

O primeiro tema de redução de barreiras políticas e econômicas à participação política formal fala das **posições políticas nomeadas**, enquanto os temas 2, 3 e 4 falam das **posições nomeadas**. Cada um tem um estudo de caso ilustrativo, no qual uma política ou abordagem adequada ao tema foi implementada com grande promessa e ou resultados tangivelmente bem-sucedidos. Estes **estudos de casos não apresentam um catálogo exaustivo** do progresso do continente no que diz respeito à inclusão dos jovens no serviço público e na governança. Em vez disso, foram selecionados baseados nos dados disponíveis, bem como em consulta com partidos relevantes durante e após o workshop acima mencionado.

Este relatório, portanto, serve como um guia prático de como os governos africanos podem adotar os sucessos e absorver as lições de alguns dos exemplos práticos e promissores de inclusão da juventude no serviço público e governança em todo o país. Esperamos que este relatório contribua de forma significativa à conversa sobre a inclusão de jovens e maior participação nos governos africanos e inspire muito mais discussão, progresso e aprendizagem no futuro.

Tema 1

Reduzindo as barreiras políticas e econômicas para a participação política formal

Este tema abrange a compreensão das **barreiras que os jovens enfrentam em participação política formal** e ao entrar em políticas eleitorais.

Os jovens são frequentemente **principais agentes promotores de mudança social e política**, plenamente envolvidos em movimentos sociopolíticos através das redes sociais e discursivamente. No entanto, **a política formal** ainda permanece em grande parte no domínio de pessoas com mais de 40 anos de idade, e jovens notavelmente sub-representados.

Embora tenha havido alguns incentivos de alguns políticos para que os jovens sejam a mudança que desejam ver ao se envolverem na governança por meio de política eleitoral – ingressar em um partido político, subir na hierarquia e entrar na governança desta forma – os jovens enfrentam muitas barreiras na política eleitoral e partidária, barreiras que são políticas, econômicas e culturais. Estas barreiras são a níveis estruturais, organizacionais e individuais.



Um grande dilema na política africana é sobre se a inclusão da juventude na política significa soluções rápidas ou sobre reformas radicais nos nossos sistemas de governança. Precisamos apenas de corrigir a política ou renovar por completo a estrutura política?”

—
Samson Itodo,
Diretor Executivo YIAGA Nigéria

A **primeira barreira** que os jovens enfrentam na participação política formal relaciona-se às **restrições de idade** para candidatos políticos e à candidatura a cargos públicos. Dado que a juventude africana é elegível para votar aos 18 anos — com exceção dos Camarões, Gabão e Côte d'Ivoire — e que a **base de eleitores africanos é predominantemente jovem**, muitos argumentam que a diferença entre a idade mínima para votar e a idade mínima de elegibilidade de concorrer a cargos públicos impede a participação significativa dos jovens na política formal e distorce os ideais democráticos, privilegiando a participação dos cidadãos mais velhos. A idade legal para se candidatar às eleições nos parlamentos nacionais, governo local e nos partidos políticos é muitas vezes duas vezes superior à idade legal para votar.

Reduzindo ou removendo as restrições de idade, especialmente nas eleições nacionais, tem o poder de transformar política formal dentro de um só mandato. A participação de todos os cidadãos no nível de política é freqüentemente considerada a fundação de democracias saudáveis. Infelizmente, muitas vezes é aqui que os jovens são mais excluídos.

Os jovens também enfrentam **barreiras econômicas**, como elevadas taxas de nomeação de candidato e custos de campanha e uma **falta de regulamentos financeiros políticos**, que torna difícil os jovens começarem uma carreira política. Este fator reforça as disparidades socio-econômicas de representação e além disso, reforça a barreira final, **a de política partidária e tradições socioculturais**. Muitos jovens 'ficam presos' na política partidária por causa de uma cultura gerontocrática nos partidos políticos em que a dinâmica interna significa que apenas algumas pessoas, geralmente os mais velhos, são permitidos a concorrer como candidatos e, geralmente, são esses mais velhos que levam as políticas de partido à política local ou nacional após eleições. Muitos jovens não passam de ser guardiães nos partidos políticos, conhecidos como os "Padrinhos" políticos.

Mesmo se a política de libertação, na qual os líderes africanos têm as suas origens, era historicamente desproporcionalmente jovem, **a política formal tem permanecido sob o domínio dos mais velhos**, principalmente do sexo masculino, membros poderosos e ricos da sociedade. Isto criou uma cultura de exclusão dos jovens nos processos políticos, debates, e tomadas de decisão. Esta cultura é pervasiva em todos os níveis de política.

Embora o principal estudo de caso para este tema é o movimento 'Not Too Young To Run' da Nigéria, vale a pena notar a amenda à lei eleitoral da Tunísia— Artigo 49-10 da Lei sobre as Eleições Locais e Regionais — que obriga as listas partidárias, coligações eleitorais, e listas independentes a terem pelo menos um candidato com 35 anos ou menos, como um dos seus três principais candidatos. Esta reforma foi introduzida após a Revolução na Tunísia e durante a transição democrática que galvanizou as vozes da juventude e da sociedade civil a desafiar as políticas existentes do país. O impacto desta alteração foi impressionante — em Março de 2018, a Autoridade Superior Independente de Eleições da Tunísia (ISIE) relatou que 52 por cento dos candidatos registrados para as eleições municipais eram jovens, de 35 anos e menos. Além disso, mais de 37 por cento dos candidatos eleitos em 2018 tinham menos de 36 anos de idade.²⁰

O caso de Yiaga Africa e o Movimento #NotTooYoungToRun na Nigéria



Alguns dos nossos líderes fizeram-nos acreditar que a política é só sobre dinheiro, então antes que possa entrar na política, tem de ter muito dinheiro. Existe um medo que impede os jovens de envolverem-se na política.”

Hon. Tony Nuwulu, Patricinador do Projeto de Lei 'Not Too Young to Run' na Câmara Federal de Representativos, Nigéria

Introdução

O movimento #NotTooYoungToRun promoveu o Projeto de Lei para a Redução de Idade, que começou como um movimento de emenda constitucional. A 31 de Maio, Presidente Buhari da Nigéria assinou o Projeto de Lei que reduz o limite de idade para concorrer ao cargo de Presidente de 40 para 35; Câmara de Representantes de 30 para 25 e a Assembleia de Câmara de Estado de 30 para 25. O critério de idade para o Senado e os Governadores foi mantido a 35.

O movimento #NotTooYoungToRun abordou um **grande obstáculo à participação dos jovens na política**. Renovou a fé dos jovens na **democracia como um sistema que garante a participação** de todos os cidadãos na definição de como a sua sociedade é governada.

De acordo com Samson Itodo, Diretor Executivo de Yiaga Africa, o objetivo do movimento é, “não só criar condições equitativas para os jovens mas também aumentar a competitividade da política eleitoral na Nigéria devido à inovação, criatividade, dinamismo, e capacidades que a juventude traz ao processo eleitoral”. Por isso, o movimento mobilizou jovens por toda Nigéria e tornou-se um hashtag global na mídia social. Yiaga Africa e membros do movimento têm reunido jovens e organizações cívicas desde 2007, em toda a Nigéria, usando o modelo de liderança floco de neve, com equipes mais pequenas a nível local de coordenação com uma estratégia central (inicialmente autofinanciado). Itodo diz que o seu principal mecanismo foi “capacitar as pessoas com informação” por meio de comícios, workshops e processos políticos formais. O movimento comprometeu-se a mobilizar cidadãos para se engajarem com a legislatura durante o processo de revisão constitucional em andamento na Nigéria usando mídia social, comitês parlamentares, manifestações públicas, debates e exercício de pressão para exigir uma redução na idade de elegibilidade para cargo de candidato público. Itodo e a sua equipe trabalharam estreitamente com legisladores e patrocinadores, criaram apoio e aliados tanto dentro do estado quanto à nível base. Itodo explica que a campanha não foi projetada apenas para reduzir a idade de candidatura a cargos públicos mas também como um movimento destinado a **recuperar o Estado e quebrar o ciclo vicioso de reciclar velhos políticos em cargos políticos**.

Acionistas importantes e as suas funções

1

ONG Liderada por Jovens

Yiaga Africa é uma ONG liderada por jovens e promove a participação de jovens na política e eleições na Nigéria. Funciona como um centro cívico de juventude, com foco em pesquisa aprofundada, desenvolvimento de capacidades e defesa de política.

2

Patrocinadores do Projeto da Lei

A Assembleia Nacional da Nigéria é o braço legislativo bicameral do governo federal, sendo o Senado a câmara superior, e a Câmara de Representativos a câmara inferior. Senador Abdulaziz Nyako patrocinou o Projeto de Lei de Redução de Idade no Senado Federal, enquanto o Honorável Anthony Chinedu Nwulu patrocinou o Projeto de Lei na Câmara de Representativos. Este foi um elemento chave para garantir que o movimento resultasse em mudança significativa.

3

Advocacia, Solidariedade e Apoio Financeiro

O Enviado de Juventude das Nações Unidas, a Arquitetura de Governança UA para a África O Instituto Democrático Nacional, a Campanha ONE, Action Aid, UK AID e a Fundação Ford foram instrumentais no fornecimento de advocacia e apoio financeiro.

4

Sociedade Civil e Organizações de Mídia

A sociedade civil mais ampla forneceu solidariedade e pressão na legislatura para aprovar a Lei, enquanto grupos de mídia garantiram que a campanha estivesse na vanguarda do discurso público. Ambos também foram instrumentais em aumentar a conscientização da importância da campanha e o seu progresso.



Quando você pensa em avanços de longo prazo que exigem mudanças nas organizações, você estará em completo acordo com aqueles que se veem como guardiões de como o governo sempre funcionou.”

—
Bogolo Kenewendo,
Ex Ministro de Investimento,
Comércio e Indústria, Botswana

Instrumentos Importantes de Política e Legislação

O movimento #NotTooYoungToRun resultou no Projeto de Lei de Redação de Idade, um projeto de emenda constitucional.

Lacunas entre Política e Implementação

Como resultado da redução dos limites de idade, a Nigéria testemunhou uma nova onda de jovens mulheres e homens competentes e confiáveis que aspiravam a concorrer a cargos nas eleições de 2019.

O impacto da nova lei já está dando resultados. Nas eleições de 2019 na Nigéria, 34.2 por cento dos candidatos foram classificados como jovens, em comparação aos 21 por cento dos candidatos jovens nas eleições de 2015.

Além disso, Yiaga Africa desde então reconheceu que as altas taxas de nomeação e custos de campanha — que Itodo chama “**política de dinheiro**” — continuam a excluir muitos jovens da política eleitoral e partidária formal. Além disso, a falta de processos democráticos nos partidos políticos impede o surgimento de jovens líderes em cargos políticos. Assim, Yiaga Africa tem continuado a campanha para a redução da taxa do formulário de nomeação (atualmente fixada a N45 milhões, aproximadamente US\$115 000) para permitir um maior envolvimento da juventude na política, bem como na integração de candidaturas independentes no processo eleitoral nigeriano. Yiaga Africa argumenta que a sua missão vai além do ideal democrático de participação política, mas mais sobre a recuperação do seu estado pelos jovens. Até agora, o movimento levou que mais jovens fossem eleitos, que é um bom augúrio para criar **confiança, diálogo e co-liderança entre gerações**.

Tema 2

Promovendo Aprendizagem Intergeracional no Serviço Público

Este tema aborda as formas em qual o serviço público pode **atrair e reter os jovens**, nomeadamente através de **estágios juvenis** bem executados.

Um estágio é uma oportunidade oferecida por um empregador a funcionários com alto potencial, ou estagiários, de trabalhar em uma empresa ou organização por um período fixo e limitado. Estágios são muitas vezes direcionados a graduados, com o objetivo de proporcionar **experiência de trabalho prático** ou treinamento a jovens entrando no mercado de trabalho. Muitos empregadores exigem um histórico de experiência profissional credível, o que contribui significativamente para melhorar as competências de empregabilidade, ao mesmo tempo ajudando a resolver o problema dos recursos humanos. Eles também apresentam um **caminho vital** na transição da **educação para o emprego**.



Quênia possibilitou a inclusão da juventude no serviço público por meio de estágios e programas de aconselhamento. Isso reforçou e melhorou o serviço público queniano. Eu encorajo outros governos a fazerem o mesmo.”

Rose Wachuka,
Conselheira de Política e Chefe de Gabinete da Quênia: Ministério de Esportes, Cultura e Patrimônio

Um estágio pode, da mesma forma, ser uma ótima forma de mudar **as percepções institucionalmente sustentadas** – tanto das contribuições valiosas que os jovens podem dar no serviço público quanto do potencial do setor de serviço público como uma plataforma de mudança e inovação. Se bem executadas, estas políticas **criam uma reserva de recursos de jovens qualificados e apolidários** que ingressam no serviço público, o que, mesmo que por um curto período, deve facilitar **aprendizagem intergeracional** e criar um outro nível de transparência, responsabilidade e confiança comunitária. Se o estado for capaz de reter estes jovens qualificados, permite dá-lo, dado a sua receptividade, a oportunidade de renovar, modernizar, digitalizar e até transformar instituições, sistemas e processos públicos.

No entanto, para que estes programas funcionem de forma ideal e sustentável, exigem uma **liderança institucional forte**, um ambiente propício, **mandatos e metas claras**, investindo em indução e treinamento de qualidade (tanto a equipe de supervisão como jovens titulares) e sistemas de recrutamento e captura de dados que funcionem bem para garantir que ambas as partes sejam capazes de aprender e contribuir de forma significativa.

Embora haja vários países com estas políticas, pelo menos em algum nível, os países que registraram um alto nível de impacto, como Ruanda, será examinado no estudo de caso abaixo, mostra que, para alcançar o sucesso com estas políticas, uma série de coisas são críticas:

- Estas políticas devem ser **mutuamente benéficas**: A melhor forma de garantir isto do ponto de vista do estado, é adotar uma abordagem holística. O governo da Ruanda, por exemplo, consolidou os **dados sobre a escassez de habilidades** às suas vagas de estágio de graduação, e investiu em educação nessas áreas no longo prazo, enquanto posicionando estrategicamente os jovens nestas indústrias por meio de um programa de estágio de curto prazo. Da mesma forma, na colocação dos jovens, também deve haver um **mandato claro, um supervisor treinado, e um programa de indução adequado** para o jovem participante.
- O departamento responsável pela implementação e monitoramento destes programas (geralmente o Ministério da Juventude) deve ter **entradas- saídas claras por período**.
- Os sistemas de recrutamento devem ser capazes de **lidar com um grande volume de interesse**. Devem **funcionar bem, ser eficientes e atualizados** para evitar a duplicação de esforços e ineficiências. Idealmente, **também deveriam ser capazes de rastrear estes jovens** após serem colocados em departamentos e instituições estaduais para monitorar quando o sucesso desses programas na retenção de jovens no serviço público, e manter uma reserva de jovens candidatos qualificados para futura referência.

The O Caso dos Estágios em Ruanda e a sua estratégia de Mainstreaming da Juventude

Introdução

O Governo da Ruanda emprega uma força de trabalho predominantemente jovem, com 44.5 por cento dos funcionários públicos com menos de 35 anos e 79 por cento com menos de 45. Ruanda tem feito avanços incríveis quanto a inclusão da juventude no governo porque foi além das políticas progressivas e vontade política forte: e por isso, o governo de Ruanda adotou a estratégia de **Mainstreaming da Juventude**.

A Mainstreaming da Juventude é uma estratégia para integrar as preocupações, ambições e contribuições dos jovens na concepção, implementação, monitoramento e avaliação, e governança em todas as esferas políticas, econômicas e sociais. É uma abordagem de política pública em que os jovens não são vistos como responsabilidade exclusiva de um ministério específico que tem portfólio da juventude exclusivamente, mas mais como uma questão que deve ser **integrada em vários setores e ministérios**.

Em particular, o governo de Ruanda priorizou o emprego da juventude como um indicador-chave para a Mainstreaming da Juventude em todos os setores. A Estratégia Nacional de Transformação de Ruanda define uma meta clara para a criação de 1,5 milhão de novos empregos até 2024, enquanto continua a fazer investimentos para transformar a nação em uma Economia baseada em Conhecimento. Como tal, o desenvolvimento de habilidades e empregos são importantes para o governo da Ruanda. Cada setor define metas anuais para contribuir a essa meta de criação de empregos. Todos os projetos do governo, e também os gastos, são vistos como emprego gerado.

Adotar a abordagem de Mainstreaming da Juventude tem sido uma grande parte do sucesso do programa de estágio para jovens da Ruanda, o Programa Nacional de Estágio Profissional, na sua capacidade de **coordinar entre departamentos e setores da economia**. O Programa Profissional Nacional, em vigor desde 2009, visa desta forma proporcionar aos jovens oportunidades de estágio que oferecem formação em exercício e melhorem as competências e a competitividade dos jovens para emprego.

Programa Nacional de Estágio Profissional

O Programa Nacional de Estágio Profissional é uma das intervenções de desenvolvimento de habilidades coordenadas pelo Conselho de Desenvolvimento de Ruanda no âmbito do Programa Nacional de Emprego. De 2017-2020, o Programa de Estágio Profissional ofereceu oportunidades a 7 954 graduados, dos quais 48 por cento foram mulheres.

O processo



O programa de estágio é direcionado a todos os **graduados** de todas as universidades e colégios. Os estagiários são colocados em **instituições públicas, privadas e da sociedade civil**. (a instituição anfitriã) em oportunidades relacionadas à sua área de estudo por um período **não superior a 12 meses**. A inscrição para oportunidade de estágio é feita através de um site do governo.



Quando a colocação é feita, a **instituição anfitriã designa um treinador ou supervisor** que facilita o estágio e apoia e orienta-os. Tanto o estagiário quanto a instituição anfitriã **assinam um contrato e um MOE (Memorando de Entendimento) emitido pelo Conselho de Desenvolvimento de Ruanda (RDB)**.



Cada estagiário recebe uma bolsa mensal para a facilitação de transporte, que lhes permite suportar os custos de transporte para participar plenamente na oportunidade.²¹



A instituição anfitriã fornece um **relatório mensal de status** sem que pagamento não será processado. Após concluir o estágio, a instituição anfitriã emita uma **carta de recomendação** que o estagiário apresenta à instituição coordenadora para que possa receber um **Certificado de Conclusão**. Este certificado apoia o graduado na sua busca por emprego, sendo prova de experiência de trabalho.

1

Instituições anfitriãs

Parcerias de trabalho no setor público, cívico ou privado, que concordem com este mandato estrito, são cruciais para o bom funcionamento deste programa.

2

Gabinete de Habilidades do Chefe do Conselho de Desenvolvimento de Ruanda (RDB)

Esta entidade supervisiona o Programa Nacional de Estágio e gerência a administração do Programa, bem como a captura de dados. O Gabinete Principal de Competências reporta ao Comitê Diretivo do Programa Nacional de Emprego, que é presidido pelo Ministério de Trabalho.

Instrumentos importantes de política e legislação

O Programa Nacional de Estágios é uma iniciativa ativa de emprego e está em consonância com a Estratégia Nacional de Transformação (2018-2024), a Estratégia Nacional de Desenvolvimento de Competências e Promoção de Emprego (2019-2024), e a Política Nacional de Emprego que vê competências e empregos como uma base da transformação econômica da nação.

Lacunas entre política e implementação

O Programa Nacional de Estágio continua trabalhando para melhorar o uso de tecnologia no gerenciamento de dados, desde a aplicação a uma saída com êxito do programa de estágio profissional e serviços pós-colocação. Com base nisso, o Conselho de Desenvolvimento da Ruanda (RDB) desenvolveu um novo portal de habilidades e empregos que estabelece informação entre empregadores e candidatos a emprego e gerará um banco de dados central de habilidades.

Estas melhorias reforçam de grande forma o acesso do governo ao pool de jovens qualificados que estão dispostos a servir no setor público, o que é vital para criar **uma rede formalizada de funcionários públicos capazes**.

Tema 3

Formalizar Papeis para Jovens TecnoCratas Independentes

Este tema aborda as formas em que os governos africanos podem atrair e reter jovens especialistas independentes para servir o estado ao nível executivo. Conselheiros e Assistentes Especiais são nomeados para **assistirem e avisarem os membros executivos do governo** – Chefes e Vice-Chefes de Estado – ministros de governo, chefes de governo locais e também executivos paraestatais. Este papel é amplamente praticado pelo mundo e é visto como uma etapa importante de carreira para jovens políticos, bem como uma forma ideal para **adquirir** experiência ou ajudar com projetos importantes. Por ser uma nomeação externa, os papeis de Consultoria Especial devem aproveitar a energia, o impulso e o caráter inovador de jovens especialistas de campo e tecnocratas não partidários.

Embora os estágios para jovens possam ser uma forma eficaz em que os jovens possam entrar nos níveis mais júnior do serviço público, o que ao longo das gerações pode ajudar na evolução dos governos africanos, as nomeações de jovens especialistas mais sêniores podem transformar e ajudar muito o trabalho dos braços executivos do governo de várias formas. Mesmo fazendo isso em uma base ad hoc pode ajudar muito a mudar a **cultura de mudança** da governança. Isto é visto na recente onda de liderança jovem no Chade que, embora não seja apoiada por uma política específica, resultou em mais jovens terem posições importantes no governo.

No contexto africano, os papeis de assessoria oferecem uma forma oportuna de obter o serviço de **tecnocratas especializados e especialistas de campo**, geralmente fora do alcance do setor público em termos de expectativas de remuneração. Grande parte da **fuga interna de cérebros** no continente africano pode ser explicada pela atração de remuneração e de capacidade do setor privado de do setor sem fins lucrativos.

A seção subsequente baseia-se em dois estudos de caso – um da Nigéria e outro da Namíbia para explicar o funcionamento, desafios e as oportunidades de melhoria do papel de Conselho Consultivo na África. Ambos os países adotaram o papel de forma ampla, mas cada um é impulsionado por diferentes abordagens e históricos de políticas, com a Nigéria instituindo o papel pelo menos duas décadas antes.

Conselheiros Presidenciais Especiais: Os Casos da Namíbia e Nigéria

O Caso da Namíbia

Introdução

Desde a independência política, a liderança política da Namíbia reconheceu a necessidade de aconselhamento político na administração e gestão dos assuntos do governo. Conselheiros Especiais foram nomeados pelo Presidente Fundador da Namíbia,

“

O Governo do Chade empreendeu uma estratégia para incluir mais juventude na liderança, e especialmente em setores que lidem com tecnologia, onde a liderança e inclusão da juventude são particularmente necessárias. Eu comecei como empresário, antes de entrar para o governo.”

—
Nair Abakar,
Ex Conselheiro Especial ao Presidente de Chade, e Membro do Conselho de Juventude da UA

habilitado pela Lei de Nomeação de Conselheiros Especiais e Governo Regional de Junho de 1990, e foram nomeados pelos Presidentes subsequentes desde então para fornecer consultoria especial sobre as dimensões da defesa, questões econômicas e políticas.

Estes Conselheiros Especiais são selecionados de esferas profissionais para apoiar o governo em questões especificamente relacionadas às suas áreas de especialização. O papel destes Conselheiros Especiais é contrastar o conselho político com a direção ideológica política do Presidente dentro do contexto mais amplo da arena socioeconômica, jurídica, ambiental e política.

Conselheiros Especiais são nomeados baseados em confiança, experiência técnica e competência a critério do Presidente e, como tal, seus mandatos são vinculados. Nos últimos anos, Namíbia tem testemunhado uma onda bem alta de nomeações de jovens, no nível local, regional e nacional do governo, dando crédito ao seu compromisso relatado com a liderança jovem para o avanço do país.

O Presidente da Namíbia nomeia Ministros e Governadores do Gabinete, bem como Conselheiros Especiais que assistam os funcionários do governo. Estes Conselheiros Especiais são considerados Portadores de Cargos Políticos, e, portanto, suas nomeações e remuneração são anunciadas no Diário Oficial do Governo da Namíbia.

Acionistas importantes e seus papeis

1

O Presidente

É o único responsável pela nomeação de Conselheiros Especiais na Namíbia, em todos os níveis.

2

A Comissão de Portadores de Cargos Políticos

É composto por sete membros nomeados pelo Presidente que também nomeia um Presidente e um Vice-Presidente da Comissão. A Comissão tem a responsabilidade de fazer recomendações no que diz respeito à remuneração, benefícios e outras condições de cargos dos titulares da função pública, após consulta com o Ministro das Finanças e pendente da aprovação final do Presidente.

3

Ecosistema do Setor Político

Isto refere-se ao ambiente mais amplo do setor público, composto por várias entidades, atores e acionistas dentro dos quais o SA opera, funciona e executa o seu mandato. O ecossistema é o beneficiário da introdução de um Conselheiro ou Assistente Especial, dada a experiência técnica e o impulso para reformar e inovar que eles trazem. Idealmente, os funcionários públicos que passaram muitos anos trabalhando no serviço público e, portanto, têm experiência prática de trabalho, deveriam desempenhar um papel de auxiliar o Conselheiro Especial ou Assistente na operacionalização e implementação de seus projetos e reformas.



A Presidência na Namíbia acredita na inclusão e percebe que o serviço público de hoje exige uma mudança dinâmica e um conjunto de habilidades que requerem liderança jovem. Vimos a nomeação de um conselheiro Presidencial jovem para assuntos da juventude. No nível regional, temos jovens governadores; no nível local também foram nomeados diretores executivos e, por último, há um conselho nacional de juventude que serve como um conselho consultivo para representar os interesses e as vozes dos jovens.”

—
Hon. Emma Kantema-Gaomas,
Ministro de Esportes, Namibian

Instrumentos Importantes de Política e Legislação

A **Constituição da Namíbia** permite o Presidente:

- a) Seção 7 do Artigo 32:
 - i) Constituir qualquer cargo no serviço público da Namíbia não previsto de outra forma por qualquer outro;
 - ii) Nomear qualquer pessoa para tal cargo;
 - iii) Determinar o mandato de qualquer pessoa nomeada, bem como os termos e condições de serviço.”²²
- b) **Capítulo 5, Artigo 27(A)** declara que: “A Presidência será composta pelo Presidente e Vice-Presidente, que será servido por Ministros, Conselheiros Especiais e outras pessoas que o Presidente possa nomear, bem como pessoal membros do serviço que possam ser nomeados para esse fim de acordo com as leis que regulam as nomeações no serviço público”.²³
- c) Além disso, Os Conselheiros Especiais e Nomeação do Governo Regional 15 de 2010 é o quadro político que delineia diretamente o papel de Conselheiro Especial na Namíbia.²⁴ Também dá poderes ao Presidente para nomear um Governador por proclamação e para nomear Conselheiros Especiais para ajudar os Governadores Especiais.

Lacunas entre política e implementação

Embora as funções de Consultoria Especial tenham se tornado um ponto de entrada na governança para os jovens namibianos, existem várias lacunas neste quadro político, na qual melhorias podem ser feitas.

Para começar, as nomeações dependem fortemente da vontade política e também da discricção e aprovação do Presidente, mesmo quando os Conselheiros Especiais são nomeados ao Gabinete ou para o serviço de Governadores. Isso levou a críticas de que isso prejudica o objetivo de nomear tecnocratas não partidários e independentes para aconselhar o governo e, em vez disso, incha a administração pública.⁵ Presidente Dr Hage G. Geingob respondeu diretamente a essas críticas anunciando uma estrutura de governo revisada em março de 2020, e fazendo publicamente a justificativa da necessidade de nomeações consultativas especiais.²⁶

Embora um Presidente com uma forte liderança jovem e agenda de desenvolvimento juvenil possa alavancar essas funções de Consultoria Especial para promover essa agenda e nomear jovens tecnocratas para o governo, não há cláusula específica nesta política para nomeações da juventude e, portanto, este elemento é totalmente dependente na vontade pública.

Na Namíbia, cada Conselheiro Especial recebe um título específico que demonstra sua área de especialização, por exemplo, Conselheiro Econômico e Conselheiro Político: Monitoramento e Implementação.

Em 2015 um novo Conselheiro Especial foi introduzido: Conselheiro para Assuntos da Juventude e Desenvolvimento Empresarial, refletindo a priorização da Agenda da Juventude da Namíbia do Presidente Geingob. Este é um começo promissor para institucionalizar a função da juventude neste papel.

O Caso da Nigéria

Introdução

As funções do Consultório Especial são distintas e bem estabelecidas no serviço público nigeriano. São nomeados por executivos do governo ou agências governamentais para **fornecer consultoria, apoio consultivo e orientação técnica ao seu nomeado, ou 'principal'**. O mandato dos Conselheiros ou Assistentes Especiais é, portanto, vinculado ao do seu principal e eles podem ser demitidos a qualquer hora. Embora em virtude das suas nomeações sejam funcionários públicos de boa fé, não são considerados 'funcionários públicos' em virtude das suas nomeações por titulares de cargos políticos ou burocratas seniores.

Embora seja incerto exatamente quando o papel de Conselheiro Especial emergiu na arquitetura de governança da Nigéria, todas as indicações sugerem que eles já datam de 1970 e 1980. A função de Conselheiro Especial tem crescido constantemente desde a transição da Nigéria para a democracia em 1999, com um número crescente de jovens especialistas qualificados sendo nomeados para estas funções para preencher as lacunas de capacidade técnica evidentes no serviço público. Estes Conselheiros Especiais são recrutados do setor privado, sociedade civil, grupos políticos e por meio de laços de parentesco. O recrutamento fica a critério exclusivo do principal.

Devido à história contemporânea de nomeações, em que profissionais com alta qualificações foram nomeados como Conselheiros Especiais, muitas vezes retirados do mercado internacional de trabalho, **relações de financiamento exclusivas foram estabelecidas com parceiros de financiamento internacionais**, organizações filantrópicas e empresas privadas a tentarem igualar suas taxas de mercado. Alguns destes principais parceiros de financiamento incluem "The Department for International Development" (DFID) do governo do Reino Unido e 'World Bank'. No entanto, esta complementação remuneratória fica ao critério do principal e do seu nomeado e não é necessariamente o caso em todas as nomeações.

Embora em muitos casos a função seja consultiva, geralmente inclui **funções técnicas, administrativas e de coordenação, bem como a gestão de programas, projetos e processos**. Os Conselheiros Especiais também representam seus principais e funcionam como **emissários** entre eles e os seus acionistas, e alguns Conselheiros Especiais desempenham funções políticas ou de coordenação. Embora tenham origens e níveis variados de exposição política, experiência, educação e especialização técnica, de forma ampla e crescente, os Conselheiros Especiais estão sendo nomeados para ajudar a direcionar e entregar as agendas dos Principais.

Enquanto alguns são encarregados de funções técnicas ou de coordenação em setores específicos, como crescimento econômico, desenvolvimento de infraestrutura, redução da pobreza, agricultura, saúde ou mídia, outros têm responsabilidades de coordenação ou administrativas. Os Conselheiros Especiais são frequentemente encarregados a fazer a interface com o serviço cível para catalisar o aumento da entrega de acordo com os objetivos e orientações estratégicas dadas.

Os acionistas importantes e as suas funções

1

O 'Principal'

Um chefe executivo no governo ou um burocrata sênior que nomeia o Conselheiro/ Assistente Especial. Exemplos de Principais incluem — Presidente, Vice-Presidente, Governador de Estado, Ministro, o Chefe de um estado estatal ou paraestatal, Presidente da Câmara e assim por diante.

2

Agências Doadoras, Organizações Filantrópicas e Empresas do Setor Privado

Estas entidades costumam financiar posições de Conselheiros Especiais por uma série de razões, sob diversos arranjos formais e informais. As relações de financiamento permitiram que os principais do governo atraíssem expertise, conselho e apoio técnico de profissionais altamente qualificados e remunerados, oferecendo níveis salariais iguais ou pelo menos próximos aos valores de mercado que seriam pagos em outros setores.

3

O Secretário Permanente ou Chefe de Gabinete

Esta pessoa ajudaria o Principal no processo de recrutamento e nomeação, na elaboração de uma lista de candidatos, e na indução do candidato.

4

Ecosistema do Setor Público

Isto refere-se ao ambiente mais amplo do setor público, composto por várias entidades, atores e acionistas dentro dos quais o Conselheiro Especial opera, funciona e executa o seu mandato. O ecossistema é o beneficiário da introdução de um Conselheiro ou Assistente Especial, dada a experiência técnica e o impulso para inovar que eles trazem. Idealmente, os funcionários públicos que passaram muitos anos trabalhando no serviço público, tendo ganho experiência prática de trabalho, deve desempenhar um papel de auxílio ao Conselheiro Especial ou Assistente na operacionalização e implementação dos seus projetos e reformas.

Instrumentos importantes de política e Legislação

Seções 151 e 152 da Constituição da República Federal da Nigéria de 1999 permitem que o Presidente nomeie Conselheiros Especiais: *"151. (1) O Presidente pode nomear qualquer pessoa como Conselheiro Especial para assisti-lo no desempenho de suas funções; (2) O número de tais Conselheiros e subsídios serão os previstos na lei ou por resolução da Assembleia Nacional; (3) Qualquer nomeação feita de acordo com as disposições desta seção será do agrado do Presidente e cessará quando o Presidente deixar de exercer suas funções."*²⁷

No entanto, além disso, a função **não tem outra estrutura política formal e não foi integralmente institucionalizada ou codificada**. Presumivelmente, isto deve-se à sua dinâmica única de financiamento e à independência da vontade política para nomeações, embora tenha se tornado amplamente utilizado na prática.

Lacunas entre política e implementação

Há um número de deficiências que foram identificadas com as funções da Consultoria Especial da Nigéria, e incluem: a falta de institucionalização, codificação formal, sistemas e processos; a falta de treinamento adequado e indução para recém-contratados; o aparente abismo que a função cria entre Assistentes/Conselheiros Especiais e outros funcionários públicos; a potencial politização da função; e a dinâmica de financiamento que é informal e insustentável. Cada um deles será explicado por sua vez, abaixo, e as oportunidades de melhoria identificadas.

Em primeiro lugar, dado que nem a função de Consultoria Especial nem as suas regras e estruturas de responsabilização foram formalmente codificadas, a função tende de funcionar de forma diferente de entidade para entidade e em várias nomeações (mesmo dentro do mesmo governo). A falta de sistemas e processos que regulam o funcionamento da função é problemática de ponto de vista de **continuidade** – entre mudanças em Conselheiros Especiais e Assistentes do mesmo Principal ou entre mudanças no governo. É importante **investir em sistemas e processos que padronizam e aprimoram o funcionamento da função**. Os sistemas de gestão de conhecimento que preservam a **memória institucional** são vitais para garantir que os Conselheiros Especiais recém-nomeados não comecem os seus mandatos do zero mas que têm acesso a um **repositório de experiências, processos, dados, conhecimentos e informações prévia**. Além disso, se o impacto máximo deve ser alcançado, as funções dos Conselheiros Especiais poderiam se beneficiar de uma **definição mais clara com descrições de cargos, metas, processos, protocolos claros e maior sinergia com estruturas de serviço civil, bem como envolvimento com a sociedade civil e o setor privado**.

Em segundo lugar, o treinamento e indução de jovens recém-contratados tendem a ser bastante fracos, minando o impacto potencial desta função poderosa, bem como as relações de trabalho que os Conselheiros e Assistentes Especiais têm com seu Principal ou outros

acionistas. Dado a probabilidade de que a experiência profissional dos Conselheiros e Assistentes Especiais tenha sido fora do setor público, normalmente o setor privado, sua compreensão de como o governo realmente funciona é provavelmente limitada. Além disso, visto que eles contam com a vontade política do seu Principal para sua nomeação, seu impacto pode ser altamente restrito pelo *realpolitik*.

Em terceiro lugar, e vinculado ao ponto acima, uma questão que os Conselheiros e Assistentes Especiais deveriam direcionar é relacionado à divisão criada inadvertidamente pela própria natureza das suas funções. Um 'estranho' entrando no governo e ganhando substancialmente mais do que os funcionários públicos pré-existentes e de longa data, pode dar origem a uma **"classe" diferente de funcionários públicos que pode facilmente criar resistência e conflito**. A indução, portanto, precisaria se concentrar no conteúdo do trabalho assim como nos aspectos práticos de dirigir o ambiente de trabalho para garantir uma melhor integração dos Conselheiros Especiais no ecossistema do serviço público, fortalecendo assim a capacidade do governo e do serviço público.

Em quarto lugar, embora as funções pretendam ser tecnocratas com os Conselheiros Especiais como funcionários públicos 'profissionais', na realidade as funções têm grande potencial para serem **politizadas**, uma vez que as nomeações podem ser feitas para promover agendas pessoais em vez do mandato do governo e do interesse nacional mais amplo. Codificar o funcionamento da função e os processos de gestão de contratação e desempenho pode ajudar a mitigar essa politização. Um base de dados de jovens especialistas africanos também ajudaria a formalizar o processo de identificação de talentos adequados e evitar que os Principais nomeiem conselheiros para promover suas próprias agendas.

Finalmente, está a questão de financiamento deste papel. Visto que o papel é baseado na experiência que o no Conselheiro Especial traz, conhecimento técnico, e mesmo exposição global, Contratam Conselheiros Especiais de empregos lucrativos com boas perspectivas de carreira. O incentivo que têm para ingressar no serviço público é contribuir para a construção da nação nas mesmas taxas de mercado, sem perda de rendimento. Com os governos menos propensos a ter recursos para isso, a assistência para financiar a funções às vezes é prestada por agências

Comparação e Contraste entre os Casos da Nigéria e da Namíbia

Comparar e contrastar os casos da Nigéria e da Namíbia resulta em **percepções pungentes**. É louvável que ambos os países tenham **institucionalizado caminhos para atrair tecnocratas e profissionais de campo**. Embora os beneficiários da função dos Conselheiros Especiais têm sido por vezes jovens, nem no contexto da Nigéria nem da Namíbia existem **provisões específicas para a função a ser ocupada pelos jovens**. Embora o Conselheiro Namibiano para Assuntos da Juventude e Desenvolvimento Empresarial mostre uma promessa de começar a institucionalizar a inclusão de jovens, ainda é limitada. Outra preocupação principal relaciona-se à retenção dos serviços de tais jovens profissionais ao estado, após a sua nomeação – **como institucionalizar os seus serviços de assessoria e consultoria ao ajudar o trabalho do estado – continua a ser premente**.

Tanto no contexto da Nigéria quanto da Namíbia, a função de Conselheiro Especial **depende excessivamente na vontade política**. Embora as funções pretendam ser tecnocráticas, os Conselheiros Especiais sendo funcionários públicos 'profissionais', na realidade as funções têm o potencial de serem politizadas, já que as nomeações podem ser feitas para promover agendas pessoais, em vez de para o mandato do governo e o interesse nacional mais amplo. **Codificar o funcionamento da função e dos processos de contratação e gestão de desempenho pode ajudar a mitigar a politização**. Em ambos os casos, uma base de dados de jovens especialistas ajudaria a formalizar o processo de identificação de talentos adequados e evitar que os principais nomeassem conselheiros para promover as suas próprias agendas.

Por fim, numa nota positiva, o acordo para o papel de Conselheiro Especial na Namíbia é um bom presságio para **transparência** visto que **a remuneração e os benefícios de Conselheiro Especial são publicamente publicados quando nomeados**.

governamentais estrangeiras como o antigo DFID, organizações filantrópicas como a Fundação Gates, organizações multilaterais como o Banco Mundial, bem como organizações africanas filantropas e o setor privado. Isto claramente **não é sustentável** a longo prazo de uma perspectiva de acessibilidade, mas também porque **transfere a responsabilidade de governança africana externamente**.

Para esse fim, foi proposto por legisladores e profissionais que uma instituição pan-africana, como o Banco Africano de Desenvolvimento ou a UA-NEPAD, poderia reunir e gerir recursos financeiros. Os recursos financeiros podem ser obtidos por meio de uma parceira com vários acionistas (com várias agências, organizações e empresas privadas que já apoiaram estas funções anteriormente), bem como por meio de contribuições dos estados membros interessados. O fato de que isto seria financiado centralmente, por uma agência, garantiria que **os fundos coletados seriam neutros** e além disso, **treinamento e indução poderiam ser formalizados, codificados e realizados de forma central por tal organização**. Poderia, também, ajudar muito a depoliticizar estas nomeações. Também garantiria um **mandato uniforme**, transferência de conhecimento e continuidade nas tarefas e, mais importante, melhoria a memória institucional.

Tema 4

Institucionalizar meios de engajamento cívico jovem

Formalizar e promover engajamento organizado com jovens tem se mostrado mutuamente benéfico para os cidadãos e o estado, especialmente na criação de confiança, **criando co-propriedade** em governança, melhoria de participação cívica e outros indicadores democráticos importantes. Também **umenta estabilidade política** ao criar caminhos formais para transparência política e maior responsabilidade.²⁸ Em particular, o estabelecimento de estruturas de jovens paralelas requer uma estrutura estatal democrática em pleno funcionamento, o que significa que as políticas locais e nacionais devem ser agilizadas de maneira eficaz por meio de processos democráticos. Pode-se observar, portanto, que esta estrutura, que facilita diálogo intergeracional, aprendizado e funcionamento, tem grande potencial de transformar o setor público.

Isto sugere que uma **estrutura complementar de governança juvenil** está configurada para funcionar ao lado de uma estrutura nacional de governança preexistente, como o governo ou parlamento. Esta estrutura imita o seu equivalente preexistente, efetivamente criando **jovens Ministros sombra ou Parlamentares**. Se for bem-sucedido, isto serve para criar uma **orientação e treinamento** embutidos para os **'políticos do futuro'** entre os jovens líderes e membros estabelecidos e experientes do estado, criando um ambiente de **aprendizagem intergeracional, troca de ideias e sucessão institucionalizada** por sombra de trabalho e **contributos estruturados**.

“

Fico contente com o nascimento desta experiência no Marrocos. Jovens querem se envolver e interagir com os centros de decisão, querem apresentar sugestões e soluções, e eu acho que isto é uma coisa linda.”

—
Lahbib Choubani,
Ministro de Relações Marroquino
com o Parlamento e Sociedade Civil

Há poucos exemplos destas estruturas de juventude paralelas pelo mundo, e só um na África, nomeadamente, Marrocos. Estas estruturas são poucas e distantes porque requerem grande **compromisso político e capacidade** para garantir sua credibilidade e sucesso. Também exigem uma **mudança conceitual** na governança, que é muito mais consultiva e **receptiva aos líderes jovens**, bem como um novo ambiente regulatório e político.

O Caso Paralelo do Governo da Juventude Marroquina

Introdução

O estudo de caso para este tema é o **Governo da Juventude Marroquina (MPYG)**, que foi descrito como um "experimento único" para a região. MPYG foi introduzido em 2011 após a Constituição de 2012, que arraigou legalmente participação dos jovens na governança. MPYG é uma organização de jovens não partidária que imita o Governo nacional de Marrocos. É composto por **27 ministros jovens, com idades entre 18 e 35**, cada um dos quais servem como **Ministro Paralelo** para o ministério correspondente no governo nacional. Estes jovens ministros acompanham seu ministro nacional correspondente, participam nas reuniões da assembleia, opinam sobre políticas e decisões parlamentares e reúnem-se diretamente com os seus ministros nacionais. MPYG tem três objetivos básicos: **acompanhar e avaliar políticas públicas, apresentar propostas ao governo e defendê-las**.

MPYG foi iniciado por Le Forum des Jeunes Marocains (Fórum da Juventude Marroquina), uma associação independente liderada por jovens que visa criar um espaço para a participação de jovens e também para diálogo intergeracional na esfera política e promoção da cidadania ativa. **Dr Ismail Hamaraoui, o Coordenador Geral do projeto disse: "A ideia por trás da criação de MPYG veio depois da minha visita ao Líbano e encontro com alguns membros do Governo da Juventude Libanesa que falaram-me sobre a iniciativa e eu apreciei a ideia."** É aberto a todos jovens marroquinos e membros de MPYG são eleitos através dos seus fóruns.

Acionistas Importantes e seus papéis

1 O Governo de Marrocos e o Ministro de Relações da Sociedade Civil

Lahbib Choubani, quem coordena e gerencia as interações entre o governo nacional e sua contrapartida jovem.

A abordagem da Seleção MPYG

Comitês especializados, compostos por especialistas em diferentes áreas, revisam milhares de pedidos de nomeação recebidas a cada ano, e os candidatos são classificados em ordem de mérito de seguinte forma:

- O Comitê que processa os currículos dos candidatos de acordo com os critérios completos com uma pontuação máxima possível de 20/20.
- O Comitê que processa os questionários avalia cada questionário com uma pontuação máxima possível de 20/20.
- O Comitê que processa o trabalho do candidato avalia o documento proposto por cada candidato com pontuação máxima possível de 20/20.
- A seleção final dos candidatos é feita de acordo com o número de pontos obtido por cada comitê.

Após sua nomeação, cada Ministro no governo paralelo segue o trabalho do ministério em que são nomeados, e prepara relatórios que incluem uma avaliação dos pontos fortes e fracos da conduta deste setor ministerial e as oportunidades disponíveis nele. Estes relatórios são enviados para o ministro em questão no governo constitucional e são o tema de reunião entre os dois Ministros. O Governo Paralelo da Juventude também realiza estudos e faz recomendações de políticas, algumas das quais foram implementadas nacionalmente. Os cargos ministeriais e consultivos de MPYG são voluntário, o que significa que o cargo não é remunerado e os membros são eleitos anualmente.

2 Uma Forte e Independente Associação de Juventude

Le Forum des Jeunes Marocains (Fórum da Juventude Marroquina) (FJM-Morocco) que fundou o MPYG e através da sua estrutura e fóruns, seleciona os membros do MPYG anualmente. A força da organização e o envolvimento de FJM-Morocco tem assegurado o sucesso do MPYG

Instrumentos importantes de política e legislação

Embora não haja um quadro específico para orientar o MPYG, a Constituição Marroquina introduzida em 2011, que colocou os jovens no seu centro, permitiu bem a sua formação:

- Artigo 33 **institucionaliza a participação da juventude** e permite a criação do Conselho Consultivo de Trabalho Comunitário da Juventude;
- Artigo 12 reforça a liberdade de constituição e introduziu o Princípio de Participação Democrática, permitindo que a sociedade civil seja uma parte integrante das consultas do Estado;
- Artigos 13, 14, e 15 **consolidam os direitos dos cidadãos a participar na formulação dos projetos da lei, apresentar petições e participar plenamente na formulação, implementação e avaliação de políticas públicas;**
- Artigo 139 permitiu o estabelecimento de um mecanismo participativo a nível regional para permitir que os cidadãos locais participassem nas decisões locais.

Em 2012, o novo governo de Marrocos expressou de forma notável o seu compromisso de desenvolver uma estratégia nacional integrada de juventude e também abrir um diálogo nacional e intergeracional e um debate público sobre questões de juventude e sociedade civil, estimulando um movimento rápido para concretizar o projeto do Governo Paralelo da Juventude.

Lacunas entre política e implementação

O estabelecimento do Governo Paralelo da Juventude Marroquina mostrou a importância de um **forte engajamento cívico dos jovens, apoiado constitucionalmente ou institucionalmente** e a sua capacidade de organizar e atrair o interesse e a participação de jovens em todo o país. Embora a vontade política tenha sido importante na formação do MPYG, a força de uma juventude civil organizada foi crítica para garantir seu sucesso contínuo.

Recomendações Práticas de Política para alcançar uma Maior Inclusão de JUVENTUDE AFRICANA NO SERVIÇO PÚBLICO E GOVERNANÇA

Nunca houve momento mais oportuno para reformar as nossas maneiras de pensar, operar e modelos de governança. Neste momento de crise global e mudanças rápidas nas nossas maneiras de ser — agora é a hora de mudar. Agora é a hora para uma nova liderança e novas ideias acelerar o desenvolvimento africano. Nunca houve melhor altura para repensar, reformar, reorientar e reinventar o setor público africano. A mudança para serviço público e política africana mais modernos, inovadoras, e mais inclusivas não é apenas possível, mas imperativa.

Uma maior inclusão de juventude no serviço público e governança no continente não deve ser visto como um favor para os jovens - mas, pelo contrário como uma **necessidade** para o desenvolvimento do continente. Os jovens precisam de ser vistos como os **co-criadores e usuários finais de políticas** e governança, que são.

Porém, para que qualquer reforma seja realizada, deve haver **confiança, credibilidade e legitimidade**. Também não é suficiente ter políticas progressivas — governos devem criar um **ambiente propício e receptivo** e **deve haver vontade política para reformar**.

A inclusão da juventude na agenda de governança requer uma abordagem holística e multifacetada que ponha em primeiro lugar a ideia que, **para ser um africano nesta época é realmente ser um jovem africano**. Recomenda-se, como base, que os governos adotem um conceito de Mainstreaming da Juventude que aplica uma **abordagem intersetorial** com e para o desenvolvimento e inclusão da juventude. A Mainstreaming da Juventude é "uma metodologia reconhecida para garantir políticas eficazes para grupos sociais específicos, como mostra o exemplo de sucesso da integração de gênero."²⁹ Na prática, isto significa equipar e capacitar o Ministério encarregado do portfólio da juventude para estender sua influência e fortalecer as suas relações com outros ministérios e entidades

governamentais para estabelecer **um planejamento de inclusão e um desenvolvimento holístico centrado na juventude em todos os setores**. Vale ressaltar que o desenvolvimento da juventude é intimamente ligado à inclusão da juventude porque, no nível fundamental, os jovens devem estar preparados para atuar no acesso a seus direitos de participação. Uma abordagem intersetorial é cada vez mais vista como uma forma eficaz e pragmática de apoiar o desenvolvimento dos jovens, permitindo-lhes alcançar todo o seu potencial e, assim, contribuir para a agenda de desenvolvimento africana.

A liderança no continente deve começar a refletir sobre isso ou tornar-se vulnerável para se tornar um órgão aliado e deturpador do passado.

Com base nas políticas progressivas mencionadas acima e sua implementação bem-sucedida, este relatório apresenta 4 recomendações principais e 7 ações concretas para alcançar uma maior inclusão de juventude no serviço público e governança africana, como visto na página seguinte.

“

Estruturas públicas centralizadas não podem sobreviver a era pós-COVID19. Estruturas governamentais descentralizadas precisarão atrair muito mais jovens.”

—
Rose Wachuka,
Conselheiro de Política e Chefe de Gabinete da Quênia;
Ministério de Esportes, Cultura e Patrimônio

1



Adotar uma abordagem de "Co-liderança Intergeracional" nas estruturas de governança

Como vimos em todos os quatro temas, uma abordagem intergeracional tem sido uma demanda recorrente dos jovens para garantir que mais jovens ocupem cargos de liderança nos governos e na política. Por isso, é crucial para os estados africanos e seus governos e estruturas políticas construir uma cultura de co-liderança intergeracional por meio de interações individuais e diálogos intergeracionais como uma abordagem para abordar a "lacuna de governança" e "lacuna geracional".

Os exemplos ilustrativos da Lei de Redução de Idade da **Nigéria** e as leis da **Tunísia** que preveem a inclusão obrigatória de jovens em cargos de liderança representam método progressivos através dos quais os governos africanos podem desenvolver uma estrutura que capacita os jovens a ocuparem cargos de liderança cruciais junto com a geração mais velha.

AÇÕES CONCRETAS

Requisitos de idade mais baixa para entrar no governo ou disputar cargos eleitorais

Remover barreiras econômicas como altas taxas de candidatura ou permitir isenções para jovens candidatos eleitorais

Introduzir e reforçar cotas de juventude em todos os níveis de governo e serviços públicos

2



Desenvolver um ambiente propício que prepare os jovens para entrar no serviço público

Para garantir que a juventude assuma o papel central no desenvolvimento da África, é importante criar um ambiente favorável que promova a juventude. Este relatório serviu para demonstrar a importância de políticas robustas e progressivas centrada na juventude que integrem os jovens nas políticas setoriais e promovam sua inclusão nos governos. Isto pode impulsionar significativamente o desenvolvimento, a participação e a contribuições dos jovens. Também é importante aumentar a capacidade dos atores do setor jovem para fornecer estratégias de empoderamento da juventude, bem como desenvolver a capacidade técnica dos ministérios e departamentos da juventude.

O papel de educação não pode ser subestimado, uma vez que as instituições terciárias têm um papel crucial a desempenhar para garantir que os jovens sejam devidamente qualificados. Os governos devem então desenvolver caminhos dedicados que dêem aos jovens exposição ao mundo do trabalho no serviço público, como funções de Consultoria Especial, conforme elaborado nos estudos de casos da **Namíbia e da Nigéria**. Institucionalizar uma cultura de atração e retenção de jovens talentos no serviço público por meios de estágios é viável, como foi demonstrado no caso de estudo do programa de estágio da **Ruanda**. Também é importante fortalecer as redes lideradas por jovens e as redes trabalhadores jovens, entre uma série de outras abordagens.

AÇÕES CONCRETAS

Desenvolver Programas Estruturados de Estágio para **atrair e treinar** a Juventude no serviço público

Nomear jovens tecnocratas e Conselheiros/ Enviados Especiais para obter apoio em todos os níveis do governo, para impulsionar a inovação

3



Construir plataformas para vozes políticas e contribuições da juventude

Os jovens não devem ser vistos apenas como destinatários de políticas, nem como ameaças. Em vez disso, devem ser vistos como co-criadores de políticas e, o mais importante, usuários finais e herdeiros de políticas. Um bom exemplo pode ser feito do **Sudão** e **Chade**, que nomearam jovens Ministros de Juventude para liderar o planejamento de políticas de desenvolvimento, engajamento e inclusão da juventude. Além disso, como pode ser visto no estudo de caso **marroquino**, a institucionalização de fóruns e estruturas de engajamento eficazes da juventude podem servir bem para fortalecer os fins e instituições democráticas.

É no melhor interesse de todos os governos africanos fortalecer os conselhos nacionais da juventude, os parlamentos da juventude e outras estruturas de desenvolvimento da juventude, garantindo a sua eficácia, representação e feedback na política dominante. Mais do que isto, é vital consultar os jovens antes de formular e aprovar uma política centrada na juventude. Na verdade, consultar os jovens sobre suas preferências de engajamento político, suas ambições políticas e como eles desejam que o seu país progrida também proporcionará uma visão vital de importantes políticas e direções de governança.

● AÇÕES CONCRETAS

Fortalecer e democratizar os Conselhos Nacionais da Juventude e parlamentos de juventude, entre outras estruturas para **garantir as contribuições dos jovens** em todos os setores do governo e políticas.

4



Estabelecer mecanismos de responsabilização para garantir reformas que sobreviverão à vontade política

O que mais se destaca em cada estudo de caso ilustrativo é o impacto e a importância de mandatos e estruturas de responsabilidades claras. Quando uma política ou programa for formalmente institucionalizado com mandatos, metas e estruturas claras, esses sistemas e programas podem funcionar bem sem o direcionar de vontade política ou campeões no sistema.

Um mandato claro, metas e estruturas de responsabilidade também ajudarão muito no monitoramento e avaliação e, portanto, na capacidade de continuar melhorando a entrega, os resultados e uma reforma maior. A implementação das políticas para garantir a inclusão dos jovens requer mecanismos de monitoramento e relatório eficazes e rigorosos.

● AÇÕES CONCRETAS

Estruturas e sistemas para o envolvimento da juventude devem **ser institucionalizados** com **estipulações claras** e transparentes **na lei nacional**, que são independentes do Principal ou governo atual

CONCLUSÃO

O foco da reforma não é simplesmente sobre a 'entrada' da juventude na governança, mas sobre **renovar e reformar o setor público e a cultura de governança** no continente, introduzindo **agentes de mudança** que podem ajudar governos a **crescer, desenvolver e digitalizar**.

Este relatório procurou introduzir uma série de caminhos, níveis e abordagens para incluir jovens na governança. Embora não cubra um espectro completo ou gama de opções de políticas, sugere uma abordagem em camadas ou gradiente para a reforma progressiva das políticas para incentivar uma maior inclusão dos jovens na governança.

A variação na abordagem que pode ser adotada para alcançar mudanças substanciais - desde pequenas revisões de políticas a mudanças estruturais, deve inspirar os governos a avaliarem em primeiro lugar suas características demográficas nacionais, representação nas entidades governamentais, prioridades nacionais e, principalmente, sua capacidade de realizar reformas ou introduzir políticas ou programas progressivos. Embora seja ideal que todas as políticas propostas sejam implementadas, existe uma maneira de sequenciar sua implementação começando com o que está por perto. Os casos de estudo descritos costumam relativamente pouco, mas o impacto e os resultados são significativos. **É importante introduzir políticas que correspondam à capacidade atual do estado - políticas progressivas são inúteis se não puderem ser executadas na prática.**

Enquanto experimentar e testar políticas e programas para avaliar seu país, e adequação de capacidade, seja importante, **institucionalizar e reforçar estruturas** políticas e programas que comprovadamente funcionam é crucial para dimensionar seus sucessos e formalizar a participação, envolvimento e contribuições da juventude no governo. Ligado a isto, **as políticas e programas são institucionalizados, sua capacidade estrutural e organizacional deve ser fortalecida para garantir maior continuidade e uma base para melhorar.**

Pragmaticamente, um dos sistemas mais importantes neste respeito são caminhos digitais e captura de dados para garantir maior eficácia na forma como os sistemas subjacentes funcionam, criação de banco de dados de jovens ativos e capazes que estão dispostos a servir o estado, bem como sistemas de criação e processos que podem funcionar fora dos atores políticos contemporâneos.

REFERÊNCIAS

- ¹The African Union. "A Carta Africana de Juventude." 2006. Disponível em: <https://au.int/en/treaties/african-youth-charter>
- ²The African Union "Agenda 2063." 2013. Disponível em: <https://au.int/en/agenda2063/overview>
- ³The African Union. Carta Africana dos Valores e Princípios da Função Pública e Administração. Disponível em: <https://au.int/en/treaties/african-charter-values-and-principles-public-service-and-administration>
- ⁴O Enviado da Juventude da União Africana. 2019. "2019/2020 Plano de Ação para o Escritório do Jovem Enviado (OYE)" Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1H1K7TCwzWy-P-CyaqjOTsP1ZYelOgw2U/view>
- ⁵D+C Desenvolvimento e Cooperação. "Not As Soft As Jasmine." 2014. Disponível em: <https://www.dandc.eu/en/article/social-media-did-not-topple-tunisia-dictator-zine-el-abidine-ben-ali-they-served-purpose>
- ⁶Doravante 'a Cartar'
- ⁷Juventude da África: Empregos ou Migração? Demografia, Perspectivas Econômicas e Mobilidade. Disponível em: <https://au.int/en/treaties/african-youth-charter>
- ⁸Ibid.
- ⁹Fundação Mo Ibrahim. "Africa's Youth: Jobs or Migration? Demography, Economic Prospects and Mobility." 2019. Disponível em: https://mo.ibrahim.foundation/sites/default/files/2020-05/2019-forum-report_0.pdf
- ¹⁰Ibid
- ¹¹Ibid
- ¹²United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Divions "Tendências da Juventude e Desenvolvimento Sustentável." 2015. Available at: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/YouthPOP.pdf> <https://population.un.org/wpp/Maps/>
- ¹³Department of Economic and Social Affairs of United Nations "Perpectivas da População Mundial 2019: Volume II: Perfis Demográficos." 2019. Disponível em: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Volume-II-Demographic-Profiles.pdf
- ¹⁴População África. "Worldometer". Avaliado 28 e Maio de 2020. Disponível em: <https://www.worldometers.info/world-population/africa-population/>
- ¹⁵Ibid.
- ¹⁶Mo Ibrahim Foundation. "Uma mudança na liderança resulta em melhor governança?" 2018. Disponível em: <https://mo.ibrahim.foundation/news/2018/change-leadership-result-improved-governance>
- ¹⁷Job S. Amupanda. "A União Africana (UA), a Comissão Africana de Juventude (AYC) e a União Pan-Africana da Juventude (PYU): Sabotando ou burocratizando a juventude?" 2018. Stichproben. Wiener Zeitschrift für kritische Afrikastudien, Vol. 18 (35).
- ¹⁸Disponível em: <https://alainstitute.org/images/downloads/AFLILeadershipReport2018.pdf>
- ¹⁹Disponível em: <https://bit.ly/OYEIGDHub>
- ²⁰Fondation Internationale pour Les Systemes Electoraux. "Analyse de la Legislation Relative aux Elections Municipales et Regionales." 2017. Available at: https://www.ifes.org/sites/default/files/ifes_tunisia_analyse_loi_electorale_2017_french.pdf
- ²¹Cada estagiário recebe uma orientação clara, bem como taxas de facilitação de transporte bruto de 58,823rwf e taxas de transportação de transporte Líquidas de 50,000Rwf (50 USD) mensalmente por um período não superior a seis meses. CESB. "Programa Nacional de Estágio Profissional." Disponível em: <http://cesb.gov.rw/fileadmin/templates/Documents/Internship%20Program%20Summary.pdf>
- ²²Namíbia: A Constituição da República da Namíbia. "Seção 7 (a) do Artigo 32." 1990. Disponível em: <https://www.refworld.org/docid/47175fd361.html>
- ²³República da Namíbia: A Constituição da República da Namíbia. "Capítulo 5, Artigo 27." 1990. Disponível em: <https://www.refworld.org/docid/47175fd361.html>
- ²⁴República da Namíbia: Estátuas anotadas. "Seção 2 "no Ato de Nomeação 6 de 1990 de Conselheiros Especiais e Governadores Regionais, Ato de Alteração de Nomeação 15 de 2010 de Conselheiros Especiais e Governadores Regionais. Disponível em: <https://www.lac.org.na/laws/annoSTAT/Special%20Advisers%20and%20Regional%20Governors%20Appointment%20Act%206%20of%201990.pdf>
- ²⁵Shinovene Immanuel e Tileni Mongudhi. "Govt teems with advisers." The Namibian. 10 July 2015. Available at: <https://www.namibian.com.na/139176/archive-read/Govt-teems-with-advisers>
- ²⁶Calestous Juma e Daisry Mathias. "Science and Technology Advice to African Presidents: Evidence-Based Leadership in the Age of Exponential Innovation." 2017. p. 21.
- ²⁷Nigéria: A Constituição da República Federal da Nigéria de 1999. 1999. Disponível em: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/ng/ng014en.pdf>
- ²⁸É importante notar que os autores deste relatório acreditam que este mesmo grau de desenvolvimento formalizado e eficaz pode ser alcançado através de um sistema de conselho nacional de juventude integrado e funcional, e for permitido interagir de forma plena e significativa com o governo, como no exemplo marroquino. Isto requer níveis substanciais de compromisso político e capacidade democrática funcional em todos os níveis do sistema.
- ²⁹Commonwealth Secretariat. 2017. "Integração da Juventude no Planeamento do Desenvolvimento: Transformando Vidas Jovens." Disponível em: https://thecommonwealth.org/sites/default/files/events/documents/YMDP_9781849291644.pdf