

# DO COMPROMISSO AO IMPACTO



Um Guia para Grupos de Trabalho Locais  
sobre Negócios, Segurança e Direitos Humanos

# DO COMPROMISSO AO IMPACTO

## 1. Agradecimentos

Este estudo de investigação foi conduzido e produzido por uma equipa central composta por J.J. Messner e Hannah Blyth (Fundo para a Paz) e Marlene Wäfler (DCAF). Este estudo não teria sido possível sem o tempo, a generosidade e a assistência de muitas organizações e indivíduos. O DCAF e a FFP gostariam de agradecer ao Governo do Reino Unido pelo seu generoso apoio a este projecto disponibilizado através do Mecanismo de Implementação de Segurança e Direitos Humanos (SHRIM) do DCAF. Em particular, os autores gostariam de agradecer a Jean-Michel Rousseau, Lucia Hernandez, Julia Jäckle, Anne-Marie Burdzy e Alan Bryden no DCAF, Claude Voillat no CICV em Genebra, e Ignatius Onyekwere, Amanda Quinn, Christina Murphy, Ben Chandler, Giovanna de Miranda, e Rhea Bhambhani no FFP Washington D.C. e Abuja pelo seu apoio ao longo do projecto. Obrigado também aos grupos de trabalho locais pelo seu empenho e por acolherem as equipas da FFP e da DCAF nas suas reuniões e por prestarem apoio logístico. Em particular, os autores desejam reconhecer e agradecer: Mark Detcher, Ministério das Terras e Recursos Naturais do Gana, Albert Yelyang, WANEP-Gana, e o Grupo de Trabalho Local do Gana; Vicky Bowman, o Centro de Negócios Responsáveis de Mianmar, e o Comité de Direcção de Mianmar; Babatunde Ajala, Embaixada da Suíça, Abuja, Joel Bisena, LITE-África, Nkasi Wodu e a Equipa de Construção da Paz na Iniciativa de Parcerias para o Delta do Níger (PIND), e o Grupo de Trabalho Local da Nigéria; e Carlos Salazar, Socios Peru, e o Grupo de Trabalho Local do Peru; bem como Pact e International Alert pelos seus valiosos conhecimentos sobre o processo em D. R. Congo. Além disso, os autores gostariam de agradecer a Luz Stella, a Directora Executiva da CME na Colômbia. Finalmente, queremos agradecer a cada um dos nossos entrevistados por partilharem o seu tempo (bem como as suas inestimáveis percepções), muitas vezes em momentos estranhos e inconvenientes da noite.

## 2. Declaração de exoneração de responsabilidade

O conteúdo desta publicação pode ser livremente utilizado e copiado para fins educativos e outros fins não comerciais, desde que a publicação seja devidamente citada como fonte. As opiniões expressas nesta publicação são as do(s) autor(es) e não reflectem de forma alguma a posição das instituições mencionadas ou citadas como exemplos no presente relatório. As boas práticas e recomendações incluídas nesta publicação não são prescritivas. Cabe a cada utilizador determinar, quando apropriado, a sua viabilidade, utilidade e adequação, dependendo do contexto local, em cada situação específica no terreno. Os autores da presente publicação declinam qualquer responsabilidade por qualquer perda ou dano de qualquer tipo a quem quer que tenha utilizado esta publicação ou a terceiros em resultado da utilização da informação contida neste documento.

# ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>
<b>COMO UTILIZAR ESTE GUIA</b>	<b>6</b>
<b>PARTE 1</b>	
<b>LISTA DE VERIFICAÇÃO PARA PROCESSOS DE GRUPOS DE TRABALHO BEM SUCEDIDOS</b>	<b>7</b>
CONTEXTO	8
CONFIGURAÇÃO	9
CRESCIMENTO	11
SUSTENTABILIDADE	13
<b>PARTE 2</b>	
<b>RECOMENDAÇÕES PARA AS PARTES INTERESSADAS</b>	<b>15</b>
INICIATIVA DE PRINCÍPIOS VOLUNTÁRIOS (IPV)	16
GRUPOS DE TRABALHO LOCAIS (GTL)	19
PROCESSOS FUTUROS NO PAÍS	19

---

# INTRODUÇÃO

Mecanismos inovadores a nível local para promover a implementação de boas práticas no domínio dos negócios, da segurança e dos direitos humanos existem em muitos contextos e estão ligados a diferentes quadros de políticas. Este Guia fornece boas práticas e conhecimentos para apoiar o desenvolvimento e a implementação bem-sucedida de Grupos de Trabalho Locais (GTL). Enquanto este Guia se concentra nos GTL que apoiam a implementação dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (PVSDH), a sua aplicação é relevante para numerosas iniciativas internacionais no domínio da segurança, do desenvolvimento e dos direitos humanos baseada na implementação efectiva em ambientes muitas vezes desafiantes.

Os GTL são diversos nas suas histórias de origem, antecedentes de implementação, liderança, recursos e objectivos. No entanto, o fio comum que percorre todos eles é a junção das partes interessadas nacionais e locais incluindo governos, empresas e a sociedade civil para efectuar mudanças colectivas na segurança e nos direitos humanos no sector dos recursos naturais. Em termos práticos, isto significa que os representantes de diversas proveniências constroem confiança suficiente para permitir um intercâmbio aberto sobre desafios a nível operacional, abordar colectivamente áreas temáticas para advocacia ou intervenção, e gerar as melhores práticas para reduzir os riscos de conflito em diferentes locais e áreas comunitárias.



Os GTL surgiram em vários países (Colômbia, R.D. Congo, Gana, Indonésia, Mianmar, Nigéria, Peru); contudo, não foi desenvolvido nenhum mecanismo para recolher lições aprendidas e boas práticas dos grupos existentes ou do desenvolvimento dos novos grupos. Embora a implementação de Princípios Voluntários (PV) em locais operacionais seja bastante madura, é frequentemente realizada isoladamente de qualquer implementação mais ampla, a nível comunitário ou nacional, que envolva governos, sociedade civil, ou comunidades afectadas e com uma partilha de conhecimentos limitada entre as partes interessadas. Isto tem criado uma lacuna de conhecimento. O que faz com que os GTL sejam bem-sucedidos e prosperem? Que condições prévias são necessárias para o estabelecimento de um GTL? Como podem as partes interessadas reunir-se e estruturar o diálogo de uma forma significativa, construtiva e orientada para a acção? Como podemos assegurar que todas as vozes sejam ouvidas para impulsionar a implementação? Como podemos assegurar a sustentabilidade dos progressos alcançados?

A fim de encorajar e apoiar o desenvolvimento de GTL eficazes que fomentem uma conduta empresarial responsável, este Guia recolhe lições aprendidas e recomendações das experiências das partes interessadas a partir de abordagens que funcionaram (ou não funcionaram) no passado. Este Guia baseia-se no estudo de investigação complementar **"Do Compromisso ao Impacto: Experiências de Grupos de Trabalho Locais sobre Negócios, Segurança e Direitos Humanos"**. Este estudo baseia-se em entrevistas de profundidade e pesquisa de campo recolhidas junto de uma vasta gama de intervenientes-chave que participam nos GTL. Estes dois produtos foram desenvolvidos para fornecer orientação aos grupos existentes, para encorajar a implementação efectiva de novos processos no país e, de forma mais ampla, para criar uma base de orientação sobre como os processos de segurança e direitos humanos com diversas partes interessadas podem ser implementados a nível nacional e sub-nacional em todo o mundo.

As recomendações e lições aprendidas propostas neste Guia não pretendem ser prescritivas; as partes interessadas são convidadas a situar estas sugestões no seu contexto e desafios locais, entendendo que nem todas as referências podem ser relevantes para todas as situações.

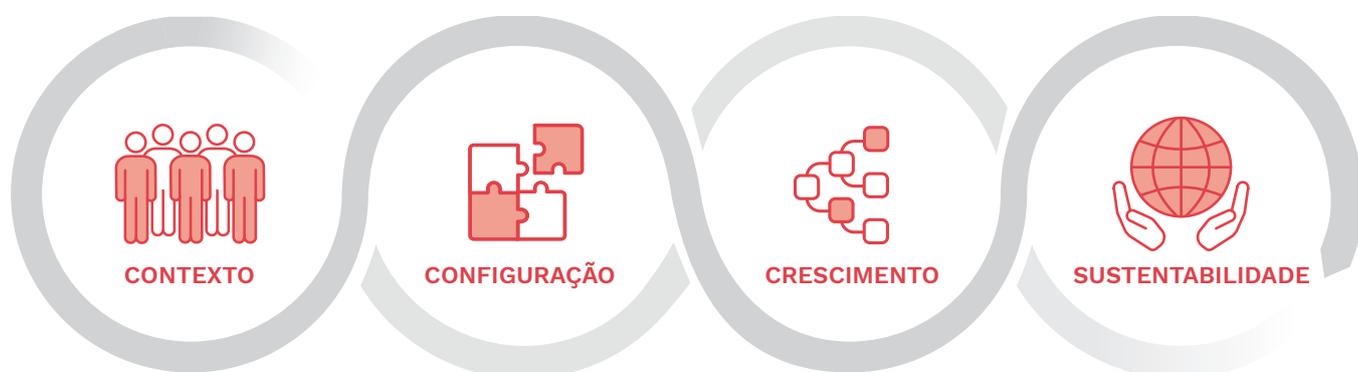
*Ligação com os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (PVSDH):*

Os PVSDH são um conjunto de boas práticas que guiam as empresas na observância das suas responsabilidades em matéria de direitos humanos quando realizam as suas operações. Os PVSDH apoiam as empresas na realização de avaliações de risco abrangentes que são sensíveis aos impactos na comunidade, e asseguram que as suas medidas de segurança se baseiem e sejam informadas por essas avaliações. Os PVSDH fornecem ainda orientações sobre a gestão de provedores de segurança privados e o envolvimento com as forças de segurança públicas para garantir que os direitos humanos são respeitados. A Iniciativa de Princípios Voluntários (IPV) é a organização de membros com múltiplas partes interessadas que apoia os PVSDH. Em 2016, a IPV fez da implem-

# COMO UTILIZAR O PRESENTE GUIA

### PARTE 1

Contém uma lista de verificação das lições aprendidas que segue o ciclo de vida de um GTL. Esta secção apoia as partes interessadas com dicas e orientações úteis à medida que iniciam, desenvolvem, crescem e sustentam os GTL.



### PARTE 2

Contém **recomendações específicas para diferentes actores no seio dos GTL**: O Secretariado/Comité de Direcção da IPV, empresas, governos e organizações não governamentais. Estas recomendações são adaptadas aos papéis específicos que as partes interessadas desempenham no sucesso dos GTL.

Para uma análise mais ampla das lições aprendidas nos GTL existentes, os utilizadores devem consultar o estudo de investigação complementar **“Do Compromisso ao Impacto: Experiências de Grupos de Trabalho Locais sobre Negócios, Segurança e Direitos Humanos”**.

## PARTE 1

# LISTA DE VERIFICAÇÃO PARA PROCESSOS DE GRUPOS DE TRABALHO BEM SUCEDIDOS



### CONTEXTO

- Empresas defendendo a implementação com o apoio de outros pilares
- Espaço para o envolvimento cívico
- Envolvimento e apoio do Governo anfitrião e do governo de origem

### CONFIGURAÇÃO

- Construir capacidade
- Realizar investigação e partilhar conhecimentos
- Estabelecer um coordenador/secretariado com recursos e poder de convocação

### CRESCIMENTO

- Os defensores constroem dinâmica e propriedade
- Consolidados questões/objectivos comuns  
Representação de pilares equilibrada
- Análise e reavaliação de desafios, oportunidades e prioridades
- Valor acrescentado com êxitos e ganhos rápidos; construção de grandes conquistas
- Coordenação/ secretariado activos com seguimentos bilaterais e itens de acção

### SUSTENTABILIDADE

- Propriedade local e liderança
- Fins/objectivos claros para o grupo
- Financiamento sustentável para a coordenação administrativa e para a implementação das actividades ligadas aos fins/objectivos do grupo
- Estrutura de coordenação permanente com responsabilidades de convocação
- Comunicação transparente para manter a confiança

# CONTEXTO

## INICIANDO UM GTL

- 1.** A lógica dos GTL variará de país para país, mas quase sempre inclui: longo historial de alegações de abuso por parte das forças de segurança em torno de sítios extractivos; crises ou conflitos recentes em torno de operações extractivas; priorização de um programa de direitos humanos mais vasto ou de uma agenda empresarial responsável.
- 2.** Uma forte tradição de envolvimento da sociedade civil ajudará a facilitar uma acção construtiva nos GTL.
- 3.** Nem todas as partes interessadas em todos os Estados terão a mesma compreensão acerca dos direitos humanos/empresas responsáveis. As discussões sobre a visão e os princípios subjacentes aos GTL devem ser sensíveis em termos culturais e contextuais; podem ser necessárias discussões mais amplas para identificar pontos comuns.
- 4.** A adesão formal do Governo anfitrião à IPV não é necessária para o estabelecimento/sucesso do GTL, nem o foco do GTL deve necessariamente ser a promoção da adesão. O GTL pode certamente incentivar a filiação, mas não deve concentrar-se excessivamente nela.
- 5.** Como as empresas são os principais motores da implementação dos PVSDH, a participação construtiva e empenhada e a adesão das empresas ao GTL irá alargar e melhorar a implementação dos PVSDH.

# CONFIGURAÇÃO

## ESTABELECENDO UM GTL

### 1. DETERMINAR AS NECESSIDADES E OS DESAFIOS:

- Os estudos de delimitação de âmbito baseados em factos são cruciais para determinar as necessidades e desafios das partes interessadas, bem como para estabelecer as expectativas do GTL. Estes estudos devem também mapear potenciais parceiros e sugerir prioridades para as actividades.

### 2. ASSEGURAR RECURSOS:

- O financiamento inicial é indispensável e pode provir de uma variedade de fontes públicas ou privadas. Os recursos provenientes das empresas devem ser cuidadosamente considerados e estruturados para preservar a neutralidade e credibilidade do Grupo de Trabalho.  
Os recursos devem cobrir tanto as disposições administrativas (reuniões, participação, viagens) como a implementação (o trabalho efectivo do GTL).  
O GTL deve ligar-se às redes existentes no domínio dos negócios e dos direitos humanos para desenvolver sinergias, evitar a duplicação de esforços, e coordenar com os parceiros

### 3. ARTICULAR UMA VISÃO PARA O GTL:

- O GTL deve desenvolver uma visão e missão claras baseadas nos desafios urgentes de segurança e direitos humanos identificados pelas partes interessadas. Isto assegurará uma verdadeira adesão dos membros. No passado, cada GTL adoptou uma lente diferente: por exemplo, alguns GTL dão prioridade à formação, outros centram-se na prevenção da violência baseada no género, etc.  
O GTL não deve ser apenas um espaço para “falar de negócios”, mas adoptar objectivos e planos de trabalho concretos.



# CRESCIMENTO

## DESENVOLVENDO UM GTL

### 1. DEMONSTRAR VALOR ACRESCENTADO:

- Após o período inicial de estabelecimento da confiança, o GTL deve adoptar uma abordagem orientada para as tarefas e trabalhar para atingir objectivos colectivos. As reuniões do GTL devem ser bem estruturadas e organizadas com pontos de acção claros e formas de avançar acordadas em comum. O Secretariado desempenha um papel de liderança fundamental.
- Os estudos de base são fundamentais para analisar e avaliar os desafios, mapear os pontos de entrada e as actividades prioritárias. A indústria evolui rapidamente e os GTL devem assegurar que as actividades sejam informadas por investigação e dados.
- Sempre que possível, podem ser desenvolvidos grupos de trabalho complementares a um nível mais operacional para assegurar que os desafios locais sejam adequadamente abordados.

### 2. MANTER A PARTICIPAÇÃO:

- É importante que o processo seja apoiado pelos decisores nas empresas (tais como a gestão ao mais alto nível).
- Os pontos focais técnicos participantes no GTL devem ser consistentes para assegurar a continuidade das reuniões e actividades.
- Todos os grupos de partes interessadas devem continuar a estar representados, tão equitativamente quanto possível.

### 3. POTENCIAR SINERGIAS E PARCEIROS TRANSVERSAIS:

- Dependendo do contexto local, o GTL poderia considerar o envolvimento com outros sectores ou empresas onde os desafios relacionados com a segurança possam ser transversais.
- Outras estruturas internacionais ou regionais poderiam ser estimuladas, tais como os Princípios Orientadores das Nações Unidas (PONU), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), a Iniciativa para a Transparência da Indústria Extractiva (ITIE), ou a Associação Internacional do Código de Conduta (AICoCo). Dependendo das percepções e sensibilidades locais, o GTL pode querer posicionar-se num papel complementar a estas iniciativas.

## DO COMPROMISSO AO IMPACTO

### 4. ASSEGURAR A TRANSPARÊNCIA E EQUIDADE CONTÍNUAS:

- A distribuição de recursos no âmbito do GTL deve ser gerida de forma transparente e justa através de um mecanismo administrativo neutro e acordado colectivamente.
- O GTL deve ser liderado por partes interessadas locais. As ONG internacionais poderiam estabelecer parcerias com ONG ou actores nacionais para reforçar as capacidades e assegurar a apropriação local. Os GTL deveriam ter em conta as limitações de recursos das pequenas organizações e assegurar que a sua representação seja facilitada em reuniões e actividades.

### 5. ESTABELECEER UMA BASE PARA A SUSTENTABILIDADE A LONGO PRAZO:

- O GTL deve reflectir cuidadosamente sobre a forma de assegurar a sustentabilidade. Planear e iniciar a angariação de fundos é fundamental. O GTL pode também promover ligações mais estreitas com a IPV a nível internacional.



# SUSTENTABILIDADE ASSEGURANDO O SUCESSO CONTÍNUO DOS GTL

## 1. CONSTRUIR UMA COORDENAÇÃO E CAPACIDADE DE ORGANIZAÇÃO A LONGO PRAZO:

- A função de secretariado ou coordenação é importante, desde que existam garantias para assegurar a aprendizagem contínua, rotações inteligentes na liderança, e evitar a concentração excessiva de conhecimentos ou influência.

## 2. GESTÃO DA DINÂMICA INTERNA DO GTL:

- O GTL deve assegurar uma atmosfera produtiva e positiva no seu seio. Isto pode incluir assegurar que os participantes estejam cientes da priorização dos recursos.

## 3. ASSEGURAR A APRENDIZAGEM CONTÍNUA E INCENTIVAR A INOVAÇÃO:

- O GTL deve reavaliar continuamente se a implementação pode ser aprimorada e melhorada, quer através de apoio político ou de recursos. Além disso, há uma necessidade de evoluir e inovar tanto a adesão como a abordagem para manter o interesse, dinamismo e impacto. A investigação contínua e a recolha de dados são fundamentais para assegurar uma abordagem informada.

## 4. ABORDAGEM BASEADA EM RESULTADOS:

- O GTL deve estabelecer objectivos a curto, médio e longo prazos. As realizações e resultados devem ser avaliados em relação a indicadores estruturados em torno dos objectivos partilhados. É igualmente importante comunicar e destacar os sucessos e impactos aos intervenientes internos e externos.

## 5. FOMENTAR UM LEGADO DE IMPACTO:

- O GTL pode estabelecer uma caminhada sustentável através do desenvolvimento de ferramentas de orientação prática, produtos de conhecimento exequíveis, boas práticas aplicadas e traduções amigáveis das normas de segurança e direitos humanos para benefício dos participantes.



# **PARTE 2**

## **RECOMENDAÇÕES**

### **PARA AS PARTES INTERESSADAS**

As recomendações que se seguem estão divididas em três secções. Primeiro, para os membros da IPV que desempenham vários papéis na identificação e apoio aos GTL. Em segundo lugar, para os próprios membros dos GTL, continuar a evoluir e permanecer plataformas sustentáveis para enfrentar a mudança. Em terceiro lugar, são feitas considerações para os intervenientes dentro e fora da IPV que procuram estabelecer processos no país.

# INICIATIVA DE PRINCÍPIOS VOLUNTÁRIOS (IPV)

## SECRETARIADO / COMITÉ DE DIRECÇÃO:

- **Apoio e orientação internacional mais sustentado da IPV**, especialmente do Secretariado e do Comité de Direcção, aos grupos-piloto existentes. Ao evitar uma abordagem de cima para baixo, apoiar a delimitação do âmbito e estudos de base nos diferentes pontos dos processos, definir possíveis resultados para o grupo de implementação no país, facilitar a partilha de informação e orientação relevantes para o GTL, e facilitar a partilha de experiências entre os GTL. Parceiros internacionais como DCAF e FFP podem ser uma fonte chave de apoio à implementação. O FFP tem apoiado o desenvolvimento dos GTL desde 2007. Além disso, a IPV e o DCAF desenvolveram recentemente um novo Memorando de Entendimento que identifica o DCAF como parceiro preferencial para a implementação dos PVSDH em curso no país. Isto poderia ser aproveitado a fim de aplicar uma abordagem estratégica à implementação no país em toda a iniciativa.
- **Assegurar um mecanismo de financiamento sustentável e rentável** que poderia abordar algumas das carências de financiamento, especialmente as funções de coordenação e secretariado, e reduzir os encargos administrativos da coordenação de fundos de múltiplas organizações/financiadoras.
- **Adopção deste relatório de lições aprendidas**, e aplicação das suas conclusões e recomendações para apoiar os grupos futuros e em curso.
- **Assegurar que a criação de novos GTL tenha o apoio da IPV após uma análise minuciosa das necessidades e consulta dos parceiros** no país e a realização de estudos de base para apoiar todos os grupos de trabalho existentes.
- Incentivar a coordenação/ligações com outras iniciativas sempre que possível a nível internacional e nacional, por exemplo a Iniciativa de Transparência das Indústrias Extractivas (ITIE) e a Associação Internacional do Código de Conduta (AICoCo), a OCDE, ou iniciativas presentes a nível local, para assegurar a sustentabilidade do GTL.

## EMPRESAS:

- **Demonstrar liderança e envolvimento partilhados no âmbito do GTL.** Embora as empresas liderem a implementação dos PVSDH no local específico, as ONG e os Governos são frequentemente mais activos na liderança e participação quando se trata de envolvimento colectivo através dos GTL a nível comunitário, nacional ou internacional. As empresas devem ser activas durante as reuniões do GTL na partilha de experiências, desafios e boas práticas.
- **Incentivar** as empresas a desempenhar um papel activo, por exemplo, através da convocação de reuniões a nível de pilares no país. Estas reuniões podem estender-se para além das empresas membros do GTL.
- **Incentivar a aprendizagem de lições entre operações** e funções dentro da empresa, para assegurar que os esforços são sustentáveis e não conduzidos pelo impulso de personalidades.

## GOVERNO ANFITRIÃO:

- **Demonstrar empenho** em melhorar a segurança e as práticas de direitos humanos através de um **envolvimento activo com o GTL**, para fomentar um diálogo positivo entre o governo, as empresas e as organizações da sociedade civil.
- **Assegurar que todos os ministérios e/ou organismos administrativos relevantes estão empenhados e participam activamente nas reuniões do GTL.** Na medida em que os GTL são um grande instrumento para assegurar a coordenação de actividades entre pilares, podem também ser úteis para a coordenação entre actores dentro dos pilares, tais como a interacção entre agências dentro do governo. Além disso, os governos devem pensar amplamente sobre quais os ministérios ou agências que devem ser envolvidos - entidades como os Ministérios dos Recursos Naturais, Assuntos Internos, Negócios Estrangeiros, Protecção Ambiental, e Procuradoria-Geral, bem como o Exército, Marinha e Polícia, podem todos ter um papel importante a desempenhar.
- Para assegurar uma presença constante e um diálogo contínuo, cada um dos ministérios **deve nomear um ponto de contacto a nível de gestão intermédia**, incumbido de participar activamente nas reuniões. Mesmo quando a responsabilidade da implementação dos PVSDH (ou questões relacionadas) é partilhada por vários ministérios ou agências, é necessário que haja um ponto focal fundamental.

## DO COMPROMISSO AO IMPACTO

### GOVERNOS DE ORIGEM:

- **Promover a sensibilização junto dos homólogos da Embaixada** sobre a importância dos PVSDH, incluindo uma adesão mais permanente e consistente a nível sénior (nível Embaixador / Chefe de Missão) e mantê-la ao longo do tempo.
- Assegurar uma **maior coordenação entre as missões diplomáticas** para dar uma voz coerente sobre a importância de implementar os PVSDH e evitar “exageros” no envio de mensagens sobre PVSDH ao governo anfitrião.
- Assegurar a **coordenação da programação e do financiamento** entre a sede e os homólogos das embaixadas para maximizar o impacto colectivo. Identificar ligações a uma programação mais ampla de segurança e desenvolvimento para realizar sinergias e promover uma programação em maior escala para ajudar com maior sustentabilidade e valor.

### ONGs:

- **Incentivar os parceiros locais** a aderir aos GTL e promover a sensibilização das OSC locais, mesmo informalmente durante a implementação das actividades do GTL.
- Fomentar uma **maior colaboração para promover objectivos comuns**, encorajando a partilha de recursos entre OSC dentro de grupos, a fim de evitar o potencial de discórdia através da competição por recursos.
- **Construir uma componente de PVSDH na programação da paz e do desenvolvimento**, quando possível, estimulando um trabalho mais amplo de segurança, conflito e construção da paz.
- Assegurar uma **ampla compreensão e conhecimento dos PVSDH** dentro da organização e com parceiros, para ajudar na integração dos PVSDH em todos os programas para aumentar a sustentabilidade das iniciativas.

## GRUPOS DE TRABALHO LOCAIS (GTL)

- Definir **fins/objectivos claros do grupo** e fazer planos concretos para os alcançar, de modo a assegurar que os membros estejam interessados e continuem a participar no grupo. Considerar a realização de um estudo de base para identificar objectivos / prioridades de uma forma estruturada.
- Desenvolver indicadores claros de **Monitoria e Avaliação (M&E)** para medir mais sistematicamente os sucessos e o impacto das actividades do grupo.
- **Assegurar uma participação equilibrada do Grupo de Trabalho nos três pilares.** Isto pode ser feito através de um maior apoio às ONG locais pelos pilares do governo e das empresas locais.
- Concentrar-se em **actividades/plataformas sub-nacionais**, tais como em áreas cruciais de recursos naturais, para que o Grupo de Trabalho esteja enraizado localmente, e responda a desafios concretos.
- **Diversificar papéis/responsabilidades** para assegurar que quando “defensores”/ indivíduos específicos abandonam o grupo não se perca a dinâmica do grupo.

## GRUPOS DE TRABALHO LOCAIS (GTL)

- Foco no apoio a **iniciativas orgânicas locais** lideradas por empresas, governo e/ ou sociedade civil no país em oposição a abordagens centralizadas “de cima para baixo”. As iniciativas locais devem ser orientadas pela procura e não pelo comando.
- Reunir-se em torno de **questões/assuntos quentes actuais** para estabelecer o interesse ao iniciar o GTL. Isto ajudará a obter apoio para o GTL por parte de todos os interessados.
- **Comece pequeno** - Os Grupos de Trabalho podem começar como iniciativas práticas de partilha de informação e construção de relações entre profissionais, e não precisam de se concentrar em conseguir que o governo de origem assine a IPV.
- Estabelecer um **fim/objectivo claro** para o grupo, baseado na consulta com os três pilares para estabelecer áreas temáticas comuns partilhadas no âmbito do quadro mais amplo da segurança e dos direitos humanos.
- O **nome do grupo** não precisa de ser enquadrado sob a bandeira da “segurança e direitos humanos” - deve antes ser adaptado ao contexto e ter em conta quaisquer sensibilidades potenciais.
- **Coordenar com outras iniciativas** sempre que relevante. Isto ajuda a evitar fragmentação, duplicações e, mais importante ainda, o cansaço das partes interessadas locais. Além disso, pode ser útil para estimular o poder de convocação das plataformas existentes e aumentar o valor de todas as iniciativas envolvidas.

**DCAF** Geneva Centre  
for Security Sector  
Governance

SECURITY & HUMAN RIGHTS  
IMPLEMENTATION MECHANISM (SHRIM)

