

EPISÓDIO 15: O FUTURO DA SAÚDE GLOBAL É ATRAVÉS DA DIVERSIDADE E DA DIGNIDADE

Esta transcrição foi gerada pelo software de transcrição Trint e editada pelo pessoal da TDR. A Organização Mundial de Saúde não é responsável pela exactidão da transcrição.

Garry Aslanyan [00:00:13] Olá e bem-vindo a mais um episódio do podcast Global Health Matters. Sou seu anfitrião, Garry Aslanyan. É ótimo recebê-los de volta, nossos ouvintes, que agora abrangem mais de 134 países. Obrigado por seu apoio contínuo a este podcast. Como muitos de vocês, acompanho com muito interesse os diálogos e debates atuais sobre o futuro da saúde global. Acadêmicos e profissionais do Norte e do Sul estão realmente considerando muitos aspectos da prática global de saúde que precisam ser reimaginados. Equidade, inclusão, maior localização, todas essas metas se tornaram metas aspirantes, recebendo apoio unânime. Então, neste episódio, discutiremos o papel da diversidade e dignidade e como esses dois fatores podem melhorar a saúde global. Para esta conversa, tenho a companhia de Marie Ba e Tom Wein. Marie é diretora da Unidade de Coordenação de Parceria de Ouagadougou, com sede em Dakar, Senegal. Marie tem uma vasta experiência em promover parcerias e gerenciar programas de saúde na África Ocidental e Central. Tom é diretor da iDsight, com sede em Nairóbi, Quênia, liderando várias iniciativas de pesquisa. E Tom também é o fundador do Projeto Dignidade, uma campanha que promove um desenvolvimento internacional mais respeitoso. Oi, Marie!

Marie Ba [00:02:00] Oi, Garry. Como você está?

Garry Aslanyan [00:02:01] Oi, Tom.

Tom Wein [00:02:02] Oi, Garry. Oi, Marie. Estou muito feliz em conhecer vocês dois.

Garry Aslanyan [00:02:05] Gostaria que começássemos revelando a terminologia chave em nossa discussão que teremos hoje, para que estejamos todos na mesma página e tenhamos um entendimento comum. Em resumo, o termo diversidade tem muitas conotações em saúde e desenvolvimento globais. Marie, em seu artigo publicado no The Lancet Global Health, você mencionou que o termo “diversidade” envolve participação representativa, que muitas vezes foi reduzida a um exercício de caixa de seleção. O que mais seria importante para você ao usar esse termo?

Marie Ba [00:02:43] Acho que a diversidade é a novidade que senti nos últimos dois meses e acho que, embora possa significar muitas coisas diferentes para pessoas e pessoas diferentes, para mim, ela não deveria se limitar apenas à representação. Acho que é um aspecto disso, ter uma diversidade significativa por meio da representação, mas acho que também é muito importante ter poderes de tomada de decisão e poderes de liderança nessa diversidade. E eu sinto que isso é o que falta às vezes, quando você tem uma aparência diversa, seja membros da equipe, membros da diretoria, mas na verdade não é muito diversa. E, assim, ser capaz de mudar significativamente os poderes. Se tudo o que fizermos for olhar para a representação, acabaremos apenas com truques e não com uma verdadeira mudança de poder. Portanto, abordar esse sistema, ou seja, fluxos de financiamento, tomada de decisões, moldando a agenda global de saúde, também é extremamente importante.

Garry Aslanyan [00:03:53] Então, Tom, você acabou de ouvir de Marie que o termo diversidade se tornou um termo muito popular na saúde global e no desenvolvimento; no entanto, em seu trabalho, você enfatizou o termo dignidade. O que você quer dizer com dignidade e por que isso é importante, especialmente quando falamos sobre diversidade.

Tom Wein [00:04:13] Dignidade para mim tem a ver com essa qualidade fundamental e inalienável que todo ser humano tem. Isso significa que eles devem ser tratados de uma certa maneira, de uma forma que reconheça ou respeite sua dignidade. Esse trabalho então nos leva a uma série de maneiras pelas quais podemos mudar nosso comportamento. E realmente, adoro o que Marie estava dizendo sobre essas mudanças fundamentais nas relações de poder que poderiam ser necessárias para conseguir isso. Estamos no meio dessas campanhas e mudanças realmente extraordinárias para maior justiça racial, maior justiça de gênero. Espero que a dignidade nunca esteja substituindo ou tirando energia dessas campanhas que têm sua própria linguagem e estruturas totalmente elaboradas e não precisam que eu sugira como realizá-las. Uma coisa que espero que a dignidade possa fazer é estendê-las a todas as maneiras pelas quais as pessoas desejam ser tratadas, como elas mesmas, como seres humanos completos e complexos em todas as interações que têm com outras pessoas e instituições. E espero que seja para isso que a Dignity Initiative possa começar a nos guiar.

Garry Aslanyan [00:05:24] Marie, a Parceria de Ouagadougou na qual você trabalha tem tido muito sucesso em localizar e dar oportunidades de liderança baseada no país. Você já aludiu a isso em sua definição. Talvez você possa compartilhar conosco alguns dos fatores que permitem que isso aconteça.

Marie Ba [00:05:42] Então eu acho que, antes de tudo, apenas no nome. Desde o início, isso foi criado como uma parceria. Portanto, nunca pareceu realmente uma relação doador-financiador-beneficiário. Então, acho que, mesmo no início, foi criado para o sucesso. E então, cada parceiro e membro que se juntou à Parceria de Ouagadougou realmente sentiu essa oportunidade igual em uma parceria igualitária entre esses nove países do Ocidente francófono. Países africanos, bem como os poderosos doadores que estavam financiando alguns desses programas de saúde. Então, acho que esse foi o primeiro passo para nos preparar para o sucesso e depois foi um processo. Estamos a bordo há cerca de dez anos, então foram necessários realmente dez anos para amadurecer em uma parceria em que houvesse confiança suficiente para realmente nos estabelecer nessa localização. E outro aspecto muito importante é essa renovação geracional. E eu sinto que realmente ter essa nova geração de líderes e talentos africanos que talvez sejam um pouco mais insistentes, ferozes e ousados e fazer essa localização acontecer também foi fundamental para nos preparar para essa entidade local foi fundamental para nos tornar o que somos hoje.

Garry Aslanyan [00:07:11] Logo no início, a abordagem adotada é realmente um fator importante na forma como os resultados estão se desenrolando ou se desenrolando ao longo do período de dez anos.

Marie Ba [00:07:22] Exatamente.

Garry Aslanyan [00:07:23] Obrigada. Tom, você mencionou que a dignidade é uma característica humana universal ou desejo humano, obviamente, seria simplista supor que isso é vivenciado da mesma forma por todas as pessoas. De acordo com sua pesquisa, se olhássemos e víssemos diferentes contextos, como a dignidade é vivenciada em diferentes países e culturas?

Tom Wein [00:07:52] Eu acho que essa é uma pergunta muito importante. A dignidade é uma dessas coisas que aparece em praticamente todas as tradições teológicas, tradições filosóficas. Quase todo mundo que falou sobre moralidade já teve alguma ideia de que isso é o que torna as pessoas especiais, isso é o que devemos às pessoas e como elas devem ser tratadas. Mas é claro que essas tradições variam e os entendimentos populares também. Por isso, acho profundamente importante que continuemos fazendo uma boa pesquisa qualitativa e continuemos entendendo a experiência subjetiva em cada novo lugar e em cada novo contexto em que estamos tentando entender a dignidade. Há uma

ideia ocidental de dignidade que vem da filosofia ocidental, descende em parte de Immanuel Kant, que diz que cada indivíduo tem essa característica e, portanto, deve ser tratado dessa maneira. E isso é mais ou menos o que eu esbocei na minha primeira resposta. E tudo bem, no que diz respeito. Isso nos leva muito longe em várias tradições globais diferentes. Mas fiz uma pesquisa participativa com os ativistas do Centro de Justiça Social Mathare aqui no Quênia. Mathare é um bairro muito difícil. O Centro de Justiça Social tem lutado por um maior acesso a muitas das coisas que deveriam ser concedidas na Constituição e que não foram alcançadas, principalmente a liberdade da violência policial. Os ativistas de lá me disseram que, quando chegamos a uma definição consensual, duas coisas. Eles disseram que a definição ocidental funciona bem para nós. Mas há duas coisas que você precisa saber que estão faltando nessa definição. Uma é a capacidade e a outra é o propósito. Então eles disseram, sim, é claro, você deve tratar as pessoas dessa maneira, mas nem todo mundo tem a capacidade de fazer isso. Você precisa de uma base básica de autorrespeito, capacidade, autoeficácia, talvez alguns recursos materiais, a fim de criar uma sala mental para tratar os outros da maneira que você gostaria. E eles me disseram que fazemos isso por uma razão. A razão pela qual mostramos respeito uns pelos outros, a razão pela qual tomamos o cuidado de nos notar uns aos outros, não é só porque um filósofo nos diz que o fazemos. Na opinião deles, foi porque nos dá a oportunidade de cuidar uns dos outros e cumprir o que eles consideravam o dever dado por Deus de cuidar uns dos outros. E acho que poderíamos falar sobre outras tradições. Houve um ótimo trabalho realizado, por exemplo, pelo Instituto de Desenvolvimento Ultramarino sobre a compreensão da dignidade na Colômbia e nas Filipinas, estamos fazendo alguns projetos em Uganda no momento, e há muitas coisas sobre as quais poderíamos falar. Mas acho que o importante a observar aqui é que existem essas tradições variadas, e é por isso que temos que continuar incorporando isso na experiência subjetiva das pessoas de que elas sentem que foram tratadas da maneira que esperariam.

Garry Aslanyan [00:10:42] De onde você está, Marie, o que você acha dessa questão de configuração e dignidade à qual Tom acabou de se referir?

Marie Ba [00:10:50] Eu realmente agradeço que ele fale sobre isso porque às vezes eu me questiono: Por que estamos fazendo isso? Ou eu questionei as intenções de outras pessoas sobre por que elas estavam interessadas em trabalhar na saúde global ou no desenvolvimento internacional em todo o mundo. E mesmo antes de começar minha carreira, lembro que estava estudando nos EUA, e as duas universidades que frequentei não eram as mais diversas, e me lembro de um aluno de uma de minhas aulas de desenvolvimento internacional mencionando que talvez devêssemos voltar à colonização como uma resposta de como o Ocidente ou o Norte Global poderiam ajudar a África a ter sucesso da melhor forma. Obviamente, eu congelei, mas mesmo em minha carreira, há muitos casos em que revirei meus olhos em uma reunião ou li um e-mail em que às vezes me sentia muito condescendente, às vezes pura ignorância, e isso sempre porque, em algum momento, o sistema ou as pessoas removeram esse aspecto de moralidade e dignidade da equação, que eu acho muito importante e que realmente não devemos ignorar.

Garry Aslanyan [00:12:11] Então você aludiu à sua experiência pessoal e profissional. Com base nessa experiência e na reflexão que você acabou de ter, o que você acha que pode ser feito para alcançar uma diversidade genuína de forma que as metas globais de saúde possam realmente ser alcançadas? Como você faz isso em seu trabalho?

Marie Ba [00:12:30] Então, acho que primeiro você provavelmente precisa ter conversas muito desconfortáveis, felizmente ou infelizmente. E acho que isso começou, o que também desencadeou apenas esse mero podcast em que estamos. Então, todas essas conversas em que eu sinto que o Norte Global precisa oferecer um espaço seguro para nós, para que líderes africanos ou de países de

minorias ou de renda média realmente expressem quais são algumas de nossas necessidades. Porque a maioria das conversas que ouvi até agora sobre a mudança de poderes ou, às vezes, a falta de diversidade, vieram principalmente do norte. Acho que não estamos fartos dessas conversas, mesmo entre nós no Sul Global, e acho que é isso que estamos perdendo. Então, sendo capazes de compartilhar ideias, quais são algumas das nossas tarefas para nos preparar para o sucesso no futuro? Então, primeiro ter essas conversas, mas depois também ser capaz de se afastar das conversas e realmente entrar em ação, para que isso não acabe sendo apenas conversas. E acho que também precisamos ser deliberados e entender que existe um sistema que foi projetado intencionalmente ou não, mantendo esse desequilíbrio, sendo muito honestos e rudes e vendo como podemos resolver isso.

Garry Aslanyan [00:14:02] Tom, você tem alguma observação sobre a avaliação de Marie?

Tom Wein [00:14:06] Sim, acho que Marie está certa de que essas conversas são muito importantes. Fizemos algumas pesquisas com funcionários americanos de organizações sem fins lucrativos e perguntamos o que os ajudou a se comprometer com uma cultura de dignidade, mesmo quando isso significava um verdadeiro sacrifício para eles. E algumas coisas pareciam muito importantes. Um deles eram os gerentes falando sobre isso e dando a eles uma estrutura de permissão para dizer: sim, vamos prosseguir com isso. E a outra era ouvir aqueles que vivenciaram desrespeito em suas próprias vidas, que sentiram a experiência de serem maltratados e garantir que suas vozes estivessem conduzindo a conversa, mesmo que isso os levasse às vezes a serem cínicos sobre esse curso, diria que, portanto, o desenvolvimento nem sempre pratica o que prega. É muito importante que essas pessoas sejam ouvidas. A última coisa que eu acrescentaria é que existem maneiras de tentar mudar uma organização e as estruturas que eles possam usar de responsabilidade, medição e assim por diante. Antes de chegarmos lá, toda organização deve saber que há lugares que estão fazendo isso da maneira certa. Esse não é um ideal impossível. Todos nós teremos nossos exemplos favoritos. Admiro profundamente a Partners in Health, como tenho certeza de que quase todo mundo faz. Admiro profundamente o trabalho que todos juntos, em dignidade e em um mundo falso, fizeram. Eu trabalhava para um lugar chamado Raising Voices, que trabalha para prevenir a violência contra mulheres e crianças em Uganda. Todos esses lugares são lugares que realmente construíram culturas de dignidade por meio de constante reforço interno e podem nos mostrar o caminho, podem nos mostrar que isso não é inatingível. E eu acho que é muito importante que as pessoas saibam.

Garry Aslanyan [00:15:39] Então, a partir do trabalho que você fez, você menciona na leitura que eles fizeram que existem três caminhos para esse respeito. Então, talvez possamos desvendar isso um pouco mais. Então, representação e igualdade de agências, quais são as recomendações que você tem para os pesquisadores ou profissionais de saúde global sobre como esses três aspectos podem ser levados em maior consideração ao projetar programas de saúde? E então veremos o que Marie acha disso.

Tom Wein [00:16:11] Em todas as minhas respostas de hoje e em todo o trabalho que faço, estou realmente enfatizando a experiência subjetiva da pessoa com menos poder em qualquer interação. Se eles dizem que sentem que foram tratados de uma forma que respeita sua dignidade, eles o fizeram. E se eles não disserem que não foram tratados da maneira correta, independentemente do que mais possamos ter feito ou de como algum ator de desenvolvimento global possa achar que agiu. Mas não importa quão boas fossem as intenções, tudo se resumia à experiência subjetiva da pessoa com menos poder na interação. Agora, essa experiência subjetiva vai variar enormemente de um lugar para outro, como estávamos dizendo. Mas, quando estudamos essas diferentes tradições de dignidade e quando perguntamos às pessoas o que é importante para elas, parece que vemos esses três caminhos

recorrentes de representação, agência e igualdade. REPRESENTAÇÃO é sobre as pessoas se sentirem vistas pelas instituições com as quais estão interagindo e se vendo representadas nessas instituições. AGÊNCIA é sobre ter escolhas e uma chance significativa de consentir com as decisões que estão sendo tomadas sobre suas vidas. E IGUALDADE diz respeito à redução das desigualdades de poder e, mesmo quando não podem ser eliminadas, as pessoas se sentem tratadas como se fossem fundamentalmente iguais, mesmo que esses diferenciais de poder persistam. E esses três caminhos que eu encontro são ótimos começos. Nós os usamos nos workshops que fazemos aqui no iDsign porque são uma ótima maneira de começar a gerar ideias. E essas ideias variam dependendo do programa que você está operando, do tipo de organização que você é, mas acho que todo mundo pode começar a pensar em maneiras pelas quais as pessoas poderiam se sentir mais vistas, melhor representadas, maneiras pelas quais as pessoas poderiam ter uma melhor chance de consentir, e assim por diante. Acho que esses três caminhos são um ótimo ponto de partida para debater ideias para praticamente qualquer programa.

Garry Aslanyan [00:18:05] Então, veja como nosso público, nossos ouvintes que entenderão parte dessa mensagem e verão como eles podem adotá-la em seus programas, Marie, como você usaria isso para desenvolver o trabalho que você já fez?

Tom Wein [00:18:21] Então, eu realmente gosto dessa ideia desses três caminhos, e acho que, infelizmente, nos concentramos muito mais recentemente em representar e dar voz ao Sul Global, o que é muito importante. Mas acho que nos falta um pouco mais é o arbítrio e a igualdade, e acho que é assim que chegamos a mudanças de poder realmente significativas. E essas são algumas das conversas que tive com alguns colegas que notam as mesmas coisas, e no começo você sente que, espere, sou só eu? E então você percebe que não é só você, não foi só essa vez que aconteceu, que aconteceu também com colegas da área. Então, realmente ser capaz de ter uma ideia de quais são essas percepções. E, como disse Tom, você poderia estar conversando com duas pessoas e elas teriam experiências muito diferentes. Portanto, acho que levar em consideração a maioria deles, se não todos, também é extremamente importante. Mas, até onde eu experimentei até agora, muito do foco, e acho que geralmente é o mais fácil, basta ir para a representação porque é a mais fácil de ser vista e marcar essa caixa, como mencionamos anteriormente. E o trabalho realmente árduo, eu acho, é realmente trabalhar em uma agência sobre igualdade e realmente mudar esses poderes. E eu acho que Tom fez alusão a isso. Não se trata de transferir 100% do poder para o Sul Global. Eu entendo que pode haver algumas preocupações com essa nova agenda, mas acho que é apenas uma questão de equidade e desigualdade. E vemos a mesma luta quando se trata de relações raciais, exatamente a mesma luta quando se trata de igualdade de gênero consiste em dar menos vantagem e menos privilégios a um lado do que ao outro.

Garry Aslanyan [00:20:21] Há outros pontos sobre exemplos ou caminhos para encontrar soluções que você gostaria de adicionar?

Tom Wein [00:20:30] Há mais um argumento que eu queria enfatizar, que é que todo mundo em desenvolvimento tem boas intenções e quer que agendas como essa tenham sucesso. Certamente podemos pensar em mais soluções; espero que esses três caminhos sejam uma estrutura interessante e valiosa para fazer isso. Sabemos que iniciativas como essa já falharam antes. Houve muitos esforços para reformar a saúde global, reformar o desenvolvimento global. Uma maneira pela qual podemos ajudar a garantir que isso tenha mais chances de sucesso é nos responsabilizando, e acho que uma parte crucial disso é a medição. Talvez seja uma pena, na saúde e no desenvolvimento globais, que sempre precisemos buscar medidas quantitativas e não sejamos bons em digerir evidências qualitativas, mas sabemos que isso é verdade e uma parte muito central do que temos feito aqui na

iDsign é pensar em medidas quantitativas que podem ser validadas, que podem ser demonstradas em diferentes contextos e situações diferentes, que se concentram na experiência subjetiva das pessoas sobre como foram tratadas e se eles foram tratados da maneira que gostariam de ser. E acho que desenvolver essas medidas é absolutamente crucial para esse trabalho, porque é o que nos permitirá verificar nosso progresso, testar novas melhorias e nos responsabilizar quando não cumprirmos a promessa de defender a dignidade de todos.

Garry Aslanyan [00:21:54] Marie, você queria acrescentar alguma coisa?

Marie Ba [00:21:56] Para mim, além do que Tom acabou de mencionar? Acho que essa ideia de responsabilidade e boas intenções precisa vir dos dois lados. Sei que falamos muito sobre mudar poderes, descolonizar a saúde global e realmente colocar o foco no Norte Global, mas acho que há algum trabalho que precisa ser feito primeiro a partir do Sul Global. Acho que precisa haver, e não precisa ser um consenso, mas pelo menos entender quais são alguns de nossos ativos, quais são algumas de nossas necessidades, quais são alguns dos problemas. Acho que esse é outro aspecto que geralmente abandonamos completamente e provavelmente nos concentramos demais em ouvir vozes do Sul Global e depois apontar o dedo para o Norte Global, e eu sinto que precisa ser vice-versa, onde ambas as experiências também podem ser ouvidas. Para mim, isso só aumentaria o diálogo que estamos tendo e realmente garantiria que estamos estabelecendo boas intenções no final, sendo reativos e realmente tornando-as sustentáveis, para que não acabem sendo apenas conversas.

Garry Aslanyan [00:23:06] Portanto, apesar de nossos objetivos de alcançar a saúde de todos, talvez cada um de vocês possa compartilhar com nosso público o que os ajuda a prosseguir e processar essa experiência difícil que vocês tiveram, de forma que ainda possam ter uma visão mais esperançosa do futuro?

Marie Ba [00:23:23] Entrei nesse campo da saúde global cheio de ideais e boas intenções e, como você disse, é fácil ficar cínico. E eu fiz isso, acho que chego a esse ponto, e é por isso que às vezes eu chamo isso de negócio. Mas acho que também é muito importante reconhecer que os tempos estão evoluindo. Sinto que, desde o início até agora, conheci tantos líderes de saúde global maravilhosos ou atores globais de saúde que realmente querem ajudar a mudar esse sistema, o status quo, a forma como as coisas foram feitas no passado. Então, mesmo tendo um ouvido atento de doadores, por exemplo, dentro da Parceria de Ouagadougou, sinto que temos sido apoiados até agora em todas essas questões que aconteceram e aconteceram. E isso para mim me traz esperança. E esse outro ponto que eu também mencionei sobre abrir espaço para os jovens, porque eu sinto que eles estão, em sua abordagem, dispostos a questionar o status quo. Lembro-me de quando comecei, eu tinha tantas perguntas sobre por que estamos fazendo isso dessa maneira? Isso não faz sentido. Mas o que você realmente faria, se você configurá-lo dessa forma, não há como o campo ter sucesso. Então, ver outros jovens, outras pessoas que se parecem comigo, que na verdade questionam outras pessoas que nem se parecem comigo, que também questionam isso, acho que, embora seja uma questão difícil e difícil de resolver, existe a possibilidade de que, no final desse longo processo, leve tempo, porque é um conjunto de normas que você está tentando mudar, acho que no final desse longo processo, nós poderia criar uma parceria muito justa, é o que sentiria.

Garry Aslanyan [00:25:20] Tom, quais são seus pensamentos para o futuro?

Tom Wein [00:25:23] Os teóricos da mudança social gostam de falar sobre momentos críticos, momentos em que mudanças muito maiores são possíveis. Você passa anos batendo a cabeça contra a parede e nada acontece, então, de repente, tudo parece mudar e eles são sempre um pouco vagos sobre como você se identifica quando está em um momento crítico, o que parece muito importante. Mas se alguma vez estamos em um, deve ser agora, parece que tudo está mudando. Este é um momento em que muita coisa parece estar mudando de uma forma profundamente exaustiva. É muito difícil continuar acordando todos os dias, meu Deus, o mundo mudou novamente da noite para o dia. Mas, se alguma vez houve um momento em que a mudança pudesse ser efetuada, parece que agora. Essa exaustão, é assim que eu penso sobre a mudança, talvez em nível global. Mas essa exaustão é muito real em um nível pessoal. Para mim, há apenas duas coisas: as pessoas e o trabalho. E quando não tenho certeza de como vou conseguir uma mudança em um ano, dois anos ou seis meses, ainda posso me perder no trabalho naquele dia e olhar para a esquerda e para a direita para mim, e há pessoas brilhantes e idealistas que estão tentando fazer as mesmas coisas com os mais altos padrões de pesquisa, rigor, dedicação e trabalho árduo, e isso ajuda muito. Perder-se no trabalho ao lado de pessoas que estão fazendo o mesmo é tudo o que sempre funcionou para mim. E acho que todo mundo precisa encontrar sua própria solução, mas é certamente assim que continuo encontrando energia a cada vez.

Garry Aslanyan [00:27:01] Marie, Tom, muito obrigado por participarem dessa discussão realmente interessante.

Tom Wein [00:27:06] Obrigado, Garry.

Marie Ba [00:27:07] Muito obrigado, Garry. Obrigado, Tom.

Tom Wein [00:27:09] Obrigado Marie.

Garry Aslanyan [00:27:16] Como Marie e Tom destacaram neste episódio, diversidade é muito mais do que representação. A diversidade está intimamente ligada à dignidade e, se separada, pode se tornar o que Marie chamou de um exercício de caixa de seleção que falha em mudar a dinâmica de poder dominante. Achei as ideias de Tom de sua pesquisa no Quênia fascinantes e construtivas. Embora a dignidade tenha uma universalidade, ela também pode ser considerada como uma capacidade que, se faltante, pode resultar na melhor das intenções, alcançando consequências não intencionais e até mesmo prejudiciais. Fortalecer a própria capacidade de dignidade deve ser uma intenção diária que todos nós, na área da saúde global, buscamos. Ao fazer isso, esperamos promover um engajamento mais respeitoso na saúde global, fazendo com que todos se sintam vistos e valorizados.

Garry Aslanyan [00:28:13] Antes de terminarmos, gostaríamos de compartilhar outro clipe que recebemos de nossos ouvintes.

Mary [00:28:22] Oi, meu nome é Mary. Eu escuto o podcast de uma pequena vila ventosa a cerca de 200 km a noroeste da Cidade do Cabo, na África do Sul. Adoro ouvir histórias e experiências de pesquisadores e acadêmicos de todo o mundo, especialmente aqueles que não estão presos apenas em grandes centros urbanos. E eu adoraria saber se alguém está fazendo pesquisas sobre o impacto ambiental do setor de saúde e maneiras pelas quais isso poderia ser reduzido de forma dramática e rápida e de forma que esteja de acordo com o que é necessário em nosso mundo no momento. Obrigado. Tchau.

Garry Aslanyan [00:29:01] Mary, obrigado por ouvir Global Health Matters desde sua cidade ventosa em Western Cape, na África do Sul, e por sua sugestão para um episódio futuro.

Garry Aslanyan [00:29:12] Sintonize novamente no próximo mês para mais um episódio motivador. Lembre-se de assinar e compartilhar este podcast com seus colegas e amigos e se inscrever em nosso boletim informativo Global Health Matters. Dessa forma, você será o primeiro a saber quando um novo episódio estiver disponível.

Elisabetta Dessi [00:29:34] O Global Health Matters é produzido pelo TDR, um programa de pesquisa de doenças infecciosas baseado na Organização Mundial da Saúde. Garry Aslanyan, Lindi Van Niekerk e Maki Kitamura são os produtores de conteúdo, e Obadiah George é o produtor técnico. Esse podcast também foi possível com o apoio de Chris Coze, Elisabetta Dessi, Izabela Suder-Dayao, Noreen O'Gallagher e Chembe Collaborative. O objetivo do Global Health Matters é fornecer um fórum para compartilhar perspectivas sobre questões-chave que afetam a pesquisa global em saúde. Envie-nos seus comentários e sugestões por e-mail ou mensagem de voz para TDRpod@who.int e não se esqueça de baixar e assinar onde quer que receba seus podcasts. Obrigado por ouvir.