



LAS MUJERES
EN LAS EMPRESAS
DE SERVICIOS
DE AGUA
**DERRIBAN
BARRERAS**

Resumen ejecutivo



GRUPO BANCO MUNDIAL



GWSP

GLOBAL WATER
SECURITY & SANITATION
PARTNERSHIP

Esta publicación es el resumen ejecutivo del informe del Banco Mundial de 2019 “Las Mujeres en las Empresas de servicios de Agua: Derriban Barreras”. El informe completo está disponible en <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32319>. Utilice el informe completo para fines de citas, reproducción y adaptación.

© 2020 Banco Internacional de Reconstrucción y Desarrollo/Banco Mundial

1818 H Street NW, Washington, DC 20433

Teléfono: 202-473-1000; Internet: www.worldbank.org

Este trabajo es producto del personal del Banco Mundial con contribuciones externas. Los hallazgos, las interpretaciones y las conclusiones expresadas en él no necesariamente reflejan los puntos de vista del Banco Mundial, su Directorio Ejecutivo o los gobiernos que representan.

El Banco Mundial no garantiza la exactitud de los datos reflejados en este trabajo. Los límites, colores, denominaciones y otra información que se muestran en cualquier mapa de este trabajo no implican ningún juicio por parte del Banco Mundial sobre el estado jurídico de ningún territorio o respaldo o aceptación de dichos límites.

Derechos y permisos

El material de este trabajo está sujeto a derechos de autor. Debido a que el Banco Mundial fomenta la difusión de su conocimiento, este trabajo puede reproducirse, total o parcialmente, con fines no comerciales, siempre y cuando se otorgue reconocimiento total a este trabajo.

Cite el trabajo de la siguiente manera: Banco Mundial. 2019. “Las mujeres en las empresas de servicios de agua: Derriban barreras”. Banco Mundial, Washington, DC.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá enviarse a la siguiente dirección: World Bank Publications, The World Bank, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA; fax: 202-522-2625; e-mail: pubrights@worldbank.org

Diseño de portada e informe: Takayo Fredericks.

RESUMEN EJECUTIVO

1 Las necesidades y tendencias actuales en el sector de agua y saneamiento crean cambios sin precedentes para los proveedores de servicios de agua y saneamiento. Con 2,100 millones de personas que aún carecen de agua potable administrada de manera segura y 4,500 millones que carecen de saneamiento administrado de manera segura, la crisis del agua y el saneamiento es uno de los desafíos más apremiantes de la comunidad mundial. Los proveedores de servicios de agua enfrentan mayor presión para prestar servicios a las comunidades tradicionalmente excluidas y para llegar a zonas remotas o de bajos ingresos. Las tendencias mundiales emergentes, como la rápida urbanización y el cambio climático, ejercen más presión sobre el escaso recurso natural del agua. Al mismo tiempo, como importantes proveedores de servicios en áreas urbanas, las empresas de agua y saneamiento desempeñan una importante función en el logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 6 de las Naciones Unidas (ONU), de “garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible de agua y saneamiento para todos”. Para enfrentar estos desafíos, las empresas de agua necesitan aumentar su productividad y ser más eficientes. Esto hará necesario aprovechar nuevos métodos, tecnologías y soluciones, así como renovar la fuerza laboral del agua para satisfacer las necesidades emergentes y alejarse de esta situación que no cambia. Al contratar, administrar y capacitar a una gama más diversa de empleados, nuevas y frescas perspectivas pueden ayudar a dar forma a las empresas de agua del futuro.

2 Las empresas públicas de agua pueden desempeñar una función importante en la reducción y eliminación de las barreras que las mujeres enfrentan. Este estudio presenta el primer análisis de su tipo que tiene la intención de mejorar la comprensión de las principales barreras y cuellos de botella que las mujeres enfrentan en su carrera en el sector del agua, e identificar intervenciones que las empresas de agua pueden aplicar para incrementar la diversidad de género en el campo del agua. El informe se basa en datos de encuestas recopilados de 64 empresas de servicios de agua y saneamiento en 28 economías, debates en grupos de discusión con personal de servicios de agua en Bielorrusia, Egipto y Malawi, y entrevistas exhaustivas a fuentes de información importantes de empresas de servicios públicos, académicos y organizaciones internacionales. El estudio también se basa en datos de encuestas secundarias de: la Red Internacional de Evaluación Comparativa de Servicios Públicos de Agua y Saneamiento (IBNET en inglés) y la Base de Datos de Estadísticas de Minería y Servicios Públicos (MINSTAT), evaluaciones de diversidad de género de empresas de servicios de agua en Albania, Kosovo y Rumania realizadas por la Fundación de Certificación de Dividendos Económicos para la Igualdad de Género (EDGE en inglés), y el Banco Mundial, de perspectivas tomadas de un estudio cualitativo sobre representación femenina en una empresa de servicios públicos de agua en Bangladesh, realizado como parte de un proyecto de agua y saneamiento del Banco Mundial, y un extenso examen de la literatura sobre el empleo femenino en los sectores de servicios públicos e infraestructura.

ANTECEDENTES

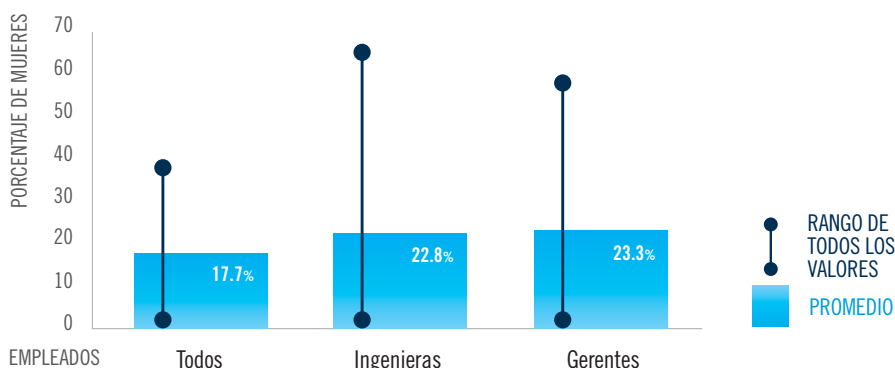
3. Las mujeres son una reserva de talento desaprovechada en el sector del agua. Los datos reunidos para este estudio a través de 64 proveedores de servicios de agua y saneamiento en 28 economías del mundo muestran que el porcentaje de mujeres que trabajan en el sector es considerablemente inferior al de los hombres: en promedio, las empresas de agua de la muestra señalaron que solo 18 por ciento de sus trabajadores son mujeres – eso es menos que uno en cinco (Ilustración ES.1). Se encontró gran heterogeneidad entre las empresas encuestadas. Por ejemplo, si bien en promedio, 23 por ciento de los ingenieros y gerentes en una empresa de agua son mujeres, 32 por ciento de las empresas estudiadas no tienen ingenieras y 12 por ciento no tienen gerentes mujeres. Otras fuentes y literatura corroboran estos hallazgos y muestran que el sector del agua sigue empleando a un número mucho más elevado de hombres que de mujeres, particularmente en los campos técnicos (IWA 2016). Un informe del Banco Mundial sobre la vinculación entre agua y género determina que “el bajo número de mujeres en tareas técnicas relacionadas con el agua refleja su general exclusión de esos trabajos” y es una representación de tendencias más amplias en el mercado laboral (Das 2017).

4. A pesar de los bajos porcentajes de representación femenina, hay evidencia que sugiere que la proporción de mujeres profesionales en el campo del agua ha crecido en los últimos años. Los datos sobre la participación de las mujeres en las empresas de agua entre 2011 y 2016 muestra un aumento constante en el porcentaje de empleadas (IBNET; ilustración ES.2). Esto puede ser una señal positiva de que el sector está cambiando hacia una mejor representación femenina. Sin embargo, el ritmo de cambio es demasiado lento y queda mucho por hacer, si el deseo es lograr paridad de género.



5. Las empresas modernas están evolucionando y orientan ahora más su atención al cliente. Las empresas de agua están creando nuevos departamentos para responder a necesidades emergentes, particularmente en los aspectos donde hay interacción con los clientes, como divisiones de servicio al cliente. Muchos puestos que se ven hoy no existían hace 20 años, así que las empresas de agua de hoy y mañana necesitan mayor diversidad de destrezas en su personal. Gracias a la tecnología y la digitalización, ciertas tareas ya no necesitan fuerza física. Los gerentes de recursos humanos pueden desempeñar una función central en preparar a las empresas de agua para responder a estos cambios y para promover mayor diversidad en la formación profesional del personal de las empresas. Al ampliar el conjunto de talentos para incluir verdaderamente a las mujeres, una empresa de agua puede elegir entre un conjunto de gran talento para atender las cambiantes necesidades del sector.

ILUSTRACIÓN ES.1: PORCENTAJE PROMEDIO DE MUJERES QUE SON EMPLEADAS DE UNA EMPRESA DE AGUA, 2018–19



Fuente: Encuesta sobre las empresas de agua del Banco Mundial 2018–19.

Notas: Respuestas a la Encuesta sobre empresas de agua, del Banco Mundial (N = 64 empresas de agua y saneamiento en 28 economías). Las barras muestran el promedio de empresas de agua y las líneas muestran el rango de todos los valores. A las ingenieras se les define como ingenieras colegiadas que trabajan en la empresa de agua. Las gerentes son empleadas en puestos de liderazgo y funciones de toma de decisión y pueden estar en la gerencia alta media y baja.

6 Incrementar la participación de las mujeres en las empresas de agua beneficia a las mujeres, a la comunidad y a la organización. Las mujeres se benefician al adquirir acceso a más y mejores empleos. Las comunidades ganan mejor representación en los órganos de gestión del agua, lo que puede dar lugar a mejores relaciones comunitarias, entre otros beneficios, como lo sugiere la evidencia. Además, un creciente cúmulo de literatura menciona muchos beneficios que la diversidad de género aporta a los resultados de la organización. Por ejemplo, la evidencia del sector privado sugiere que las empresas con diversidad de género tienden a desempeñarse mejor que las empresas menos diversas en términos del rendimiento de su capital. De manera similar, varios estudios vinculan una mayor diversidad a una más amplia combinación de destrezas, lo que ha demostrado producir mayor innovación. La diversidad de género también mejora la satisfacción de los clientes, porque la integración de las mujeres en el diseño, operación, y mantenimiento de sistemas de suministro de agua con frecuencia produce diseños más fáciles y más adecuados para las mujeres. En vista de que las mujeres son clientes importantes de los servicios de agua y saneamiento, una fuerza laboral más diversa en género puede ayudar a las empresas a entender y responder mejor a las prioridades y necesidades de sus clientes mujeres (GWA 2011; Hunt et al. 2018; IWA 2016) y producir mayor satisfacción de los clientes (Thompson et al. 2017).

“Para que a las mujeres se les tome en serio, necesitan trabajar el doble, aún si se encuentran en los mismos puestos que los hombres o están solicitando los mismos puestos.”

—Empleada de una empresa de agua, Kosovo

7 Eliminar las restricciones para que las mujeres puedan optar a mejores empleos representa mayores beneficios económicos y financieros para el país.

Para los gobiernos, existe un convincente argumento financiero para promover mayor inclusión de género en la fuerza laboral: la desigualdad de género y la segregación ocupacional por sexo han demostrado ser costosos. Un estudio realizado por el Banco Mundial en 141 países determinó que las mujeres ganan menos que los hombres y como capital humano tienen menor riqueza, definida ésta como el valor de los ingresos futuros de los ciudadanos adultos de un país. Esta desigualdad causa US\$160.2 billones en pérdidas en riqueza del capital humano en todo el mundo (Wodon y de la Brière 2018). Los estudios han demostrado que el producto interno bruto (PIB) incrementa cuando hay mayor participación femenina en la fuerza laboral. En países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), donde se supone que la brecha de género es menor, se calcula que un 50 por ciento de reducción en la brecha en el empleo entre hombres y mujeres daría lugar a un incremento del 6 por ciento en el PIB para el año 2030 (OCDE 2015).

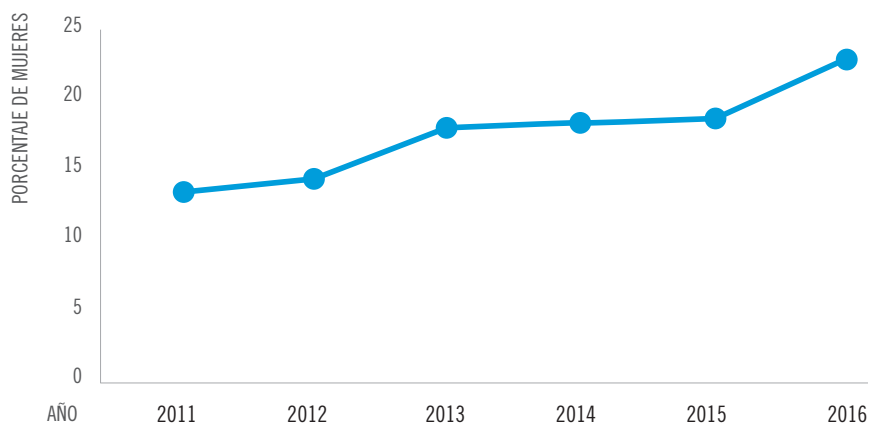
“Si las empresas de agua dieran discursos motivacionales en universidades, es posible que más mujeres graduandas pensarían en trabajar en empresas de agua. Por ahora, a ellas les parece un empleador poco atractivo.”

—Funcionaria de calidad del agua, Ghana

“Podría resultar útil asegurar que las mujeres estén conscientes de que existe el potencial para que ellas opten a estos puestos – que existen los puestos, y que ellas son idóneas para solicitarlos.”

—Empleada en Kosovo

ILUSTRACIÓN ES.2: TENDENCIAS EN LA PROPORCIÓN DE MUJERES TRABAJADORAS EN EMPRESAS DE AGUA



Fuente: IBNET.

Notas: Los datos incluyen 362 observaciones anuales de empresas de agua para los años 2011 a 2016. Se incluye a las empresas de agua sólo si tienen datos disponibles por lo menos para cuatro de los seis años del período. El índice de mujeres con respecto al número total de empleados se calcula en forma anual para cada empresa de agua y luego se produce un promedio con todas las empresas de agua en el mismo año.



Fuente: Los autores Nota: STEM = ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

8 Las mujeres enfrentan barreras para tener acceso a igualdad de empleo en las empresas de agua durante la trayectoria de su carrera.

Con el uso de un marco de ciclo de carrera, este informe identifica cuatro etapas en un ciclo de carrera en el que se manifiestan barreras para el empleo para las mujeres: atracción, reclutamiento, retención y avance (Ilustración ES.3). En cada etapa, como se examinará en mayor detalle en diversos capítulos de este informe, las prácticas institucionales y sociales pueden actuar como habilitadores y como barreras al desarrollo de la carrera de una mujer en las empresas de agua.

“Las empresas de agua están tan dominadas por los hombres, que en cuestión de semanas después de tomar el empleo, ¡la mayoría de las mujeres quieren irse! La empresa necesita contratar a más mujeres para que se cree una cultura en la que todos se sientan cómodos.”

—Trabajadora del tema de calidad del agua, Ghana

“La mayoría de las mujeres no quieren trabajar durante horarios no regulares por ciertos compromisos familiares como la lactancia de sus bebés.”

—Mujer participante en FGD, Malawi

BARRERAS Y MÉTODOS PROMETEDORES

9 Atracción: debido las arraigadas normas y prácticas sociales, las empresas de agua y otros sectores de la infraestructura con frecuencia no atraen a las mujeres. Los hallazgos de este estudio sugieren que algunos factores limitantes importantes para la participación de las mujeres en el sector del agua son desafíos sociales y nacionales. Estos incluyen normas y estereotipos de género, segregación ocupacional, y la poca proporción de mujeres que se gradúan de los campos de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM). La cadena de barreras empieza con la educación, con un bajo número de mujeres que se gradúan de STEM, o de programas de educación y capacitación técnica y vocacional (TVET en inglés). Incluso con esa capacitación, es probable que las mujeres se vean disuadidas de ingresar a las empresas de agua porque las normas de género califican el trabajo como muy sucio, peligroso o pesado. Las mujeres que sí trabajan en las empresas de agua tienden a conseguir empleos en ámbitos que tradicionalmente se consideran para mujeres, como administración, relaciones con los clientes, y finanzas y contabilidad, y no en los ámbitos técnicos de la ingeniería, supervisión, operaciones y mantenimiento que crecen más y generalmente pagan más. La escasez de mujeres que sean el modelo a seguir en el sector del agua también contribuye al poco número de mujeres que se sienten atraídas a trabajar en el sector del agua. Las iniciativas que las empresas de agua pueden adoptar para atraer a más mujeres al sector y para superar algunas de las normas sociales de género incluyen desarrollar programas de proyección para escuelas, patrocinar becase para mujeres en STEM, o introducir programas técnicos y de capacitación para mujeres, como lo han hecho algunas de las empresas descritas en este informe.

10 Reclutamiento: las mujeres pueden enfrentar barreras en el proceso de reclutamiento en las empresas de agua. Los datos de la Encuesta sobre las empresas de Agua del Banco Mundial muestran que, en un período de 12 meses, solo 20 por ciento de los nuevos contratos van a mujeres. Algunos de los desafíos que las mujeres enfrentan para ser seleccionadas por las empresas de agua son sesgos en los procesos de contratación, incluido lenguaje discriminatorio en los puestos de trabajo y sesgos implícitos que afectan a los miembros del panel encargado de la contratación. Generalmente, los programas de colocación en empleos u otras transiciones de la escuela al trabajo no se enfocan en las mujeres. Cuando se les toma en cuenta para los puestos, la evidencia sugiere que se favorece a los candidatos hombres sobre las mujeres en la mayoría los campos relacionados con STEM. En algunas economías, a las mujeres incluso se les prohíbe por ley ser contratadas por el sector del agua. Las pequeñas inversiones para superar los sesgos en el proceso de contratación podrían ampliar el cúmulo de talento a los candidatos con mayor destreza y experiencia y por consiguiente producir beneficios económicos para la empresa de agua. Contar con descripciones de puesto neutras en cuanto a género, eliminar los marcadores de género de los documentos de solicitud, realizar entrevistas estructuradas y tener paneles con diversidad de género, puede mitigar las barreras y sesgos ocultos que las candidatas enfrentan. Otros métodos prometedores que las empresas de agua han adoptado incluyen capacitación en el trabajo y programas de colocación, pasantías y asignaciones para practicantes, e incentivos y objetivos que favorezcan la diversidad.

11 Retención: la retención de las mujeres en empresas de agua se ve limitada por falta de políticas sensibles al género y un entorno de trabajo discriminatorio. Los datos de la Encuesta sobre las Empresas de Agua del Banco Mundial revelan que las mujeres que trabajan en el sector del agua abandonan las empresas de agua con mayor frecuencia que los hombres. Los datos para 2018 muestran que, en promedio, las mujeres abandonan las empresas de agua a una tasa de 8 por ciento en el año, comparada con 5 por ciento en el caso de los hombres. Las razones citadas por las trabajadoras son arreglos insuficientemente flexibles que permitan a las mujeres conciliar su trabajo con su función de cuidadoras de la familia, un sentimiento de aislamiento en un entorno dominado por los hombres, falta de servicios básico en el trabajo (como servicios sanitarios separados por género, espacios para cambiarse, e instalaciones sanitarias), y acoso sexual. Todos estos factores crean dificultades para reducir la rotación y para retener a mujeres que tienen las destrezas deseadas. En respuesta, algunas empresas de agua han introducido políticas más favorable para familias (por ejemplo, arreglos de trabajo flexibles y opciones para cuidar a los niños), mecanismos de protección contra el acoso (por medio de políticas contra el acoso, y capacitación, códigos de conducta y disposiciones seguras en el terreno que se acomoden a las operadoras), mejores instalaciones en el trabajo (servicios sanitarios separados, salas para lactancia, etc.) y políticas para eliminar las desigualdades salariales.



“El salario es igual – pero a las mujeres se les coloca en puestos que pagan menos. Según la ley, somos iguales, pero en la práctica no es así.”

—Ingeniera y gerente, Serbia

12. Avance: las mujeres en las empresas de agua no siempre tienen las mismas oportunidades que los hombres para avanzar en sus carreras.

El acceso desigual a capacitación en el trabajo y oportunidades de avance en la carrera pueden afectar la realización profesional de las mujeres y su avance profesional en el sector. La literatura sugiere que, con frecuencia, a las mujeres no se les dan las mismas oportunidades para avanzar en sus carreras. Los datos de la Encuesta sobre las Empresas de Agua del Banco Mundial proporcionan hallazgos contrastantes. De acuerdo con los datos de la encuesta, hablando proporcionalmente, las mujeres reciben, en promedio, más oportunidades de capacitación y tienen probabilidades similares o un poco mayores de recibir ascensos que los hombres. Por ejemplo, en 2018, 4.4 por ciento de los hombres, en promedio, fueron ascendidos en los últimos 12 meses a comparación de 5.4 por ciento de mujeres. Cuando se trata de percepciones, sin embargo, los datos cualitativos reunidos para este estudio sugieren que las mujeres no siempre perciben que reciben las mismas oportunidades para avanzar en su carrera. La mayoría de las mujeres que participaron en las conversaciones o encuestas para el estudio estuvieron de acuerdo al decir que necesitan trabajar muy duro para demostrar que son tan capaces como los hombres o que están listas para tomar más responsabilidad. Independientemente de si las gerentes mujeres son ascendidas más que los hombres gerentes o no, un dato irrefutable es que, en términos absolutos, hay menos mujeres en puestos gerenciales. Algunos ejemplos prácticos que pueden ayudar a incrementar las oportunidades para el avance y desarrollo de carrera de las mujeres empleadas del sector del agua incluyen mayores opciones de capacitación (ajustar los tiempos de capacitación y sus ubicaciones puede hacer que estas oportunidades sean más accesibles tanto para hombres como mujeres), programas de mentoría y realización de redes, programas de liderazgo femenino, y planes de sucesión que sean inclusivos de las mujeres. Otras medidas a considerar son procesos y criterios de ascensos transparentes, sistemas de desempeño que identifiquen a mujeres talentosas a ser ascendidas, objetivos para la composición de género en puestos de liderazgo e incentivos para las mujeres que aspiren a una carrera en la organización.

13. Para que sean efectivas, las intervenciones de las empresas de agua para incrementar la participación femenina deben ser dirigidas y adaptadas para abordar las barreras que las mujeres enfrentan en cada contexto específico. Esto exigirá esfuerzos concertados, particularmente del liderazgo, para asegurar que a las mujeres se les den oportunidades significativas para ingresar al sector y avanzar en sus carreras. Si bien los desafíos que las mujeres enfrentan con frecuencia son universales (lo que afecta a los proveedores de servicios en países en todos los niveles de ingreso), la combinación de políticas y acciones necesitará diseñarse con una clara comprensión del contexto específico. Las consideraciones jurídicas, institucionales, políticas, sociales y culturales varían entre países, y afectan la función que se espera que las mujeres desempeñen en el sector del agua. Por consiguiente, es importante entender estas consideraciones antes de determinar qué medidas sobre diversidad de género son adecuadas. Porque los órganos gestores del agua son diversos – ya sean privados o públicos, con diferencias en su estructura administrativa y autonomía, la población a la que atienden, el tamaño de la empresa, o composición de la edad del personal – enfrentan desafíos únicos que deben tomarse en cuenta al diseñar medidas para abordar la diversidad de género en la empresa.

14. Aunque el informe centra su atención en los proveedores de los servicios, crear un entorno habilitador en la esfera nacional y sectorial es importante para facilitar cambios en el terreno. La igualdad de género se integra cada vez más a las constituciones de los países, sus leyes, las estrategias del sector o los incentivos para mejorar las condiciones para las profesionales. Sin embargo, muchos países todavía aplican restricciones relacionadas con el empleo y tienen en vigor leyes discriminatorias que limitan el acceso igualitario para las mujeres al sector del agua. Reformar estas leyes y adoptar políticas que favorezcan el género, como ofrecer licencia de maternidad y paternidad que permita a las mujeres competir con los hombres en igualdad de condiciones en el sector, son también importantes si la inclusión de género ha de florecer en el país.

15. No hay solución mágica para promover la igualdad de género en la fuerza laboral del agua, pero las empresas de agua pueden adoptar diversos métodos e intervenciones prometedoras. Cada empresa varía, como varían las experiencias y necesidades de sus empleados. En cada contexto, dependiendo de los temas pendientes, cobra importancia una mezcla diferente de métodos. Un mapa mundial de iniciativas del sector del agua y sectores relacionados realizado para este estudio resalta una gama de métodos prometedores que las empresas de agua pueden y de hecho adoptan para mejorar la diversidad de género. Ejemplos de los métodos y reformas a las políticas que las empresas de agua pueden realizar para incrementar la participación femenina en cada paso del ciclo de carrera se presentan en el Apéndice A.



REFERENCIAS

Das, Maitreyi Bordia. 2017. *The Rising Tide: A New Look at Water and Gender*. Washington, DC: World Bank.

GWA (Gender and Water Alliance). 2011. *Gender Scan Methodology*. GWA.

Harvard Business Review. 2013. "Women in the Workplace: A Research Roundup." *Harvard Business Review* September: 86–89.

Hunt, Vivien, Prince Sara, Dixon-Freyle Sundiatu, and Yee Lareina. 2018. "Delivering through Diversity." McKinsey & Company.

IWA (International Water Association). 2016. *The Untapped Resource: Gender and Diversity in the Water Workforce*. London: IWA.

OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development). 2015. "Why a Push for Gender Equality Makes Sound Economic Sense" (accessed May 2019), <http://www.oecd.org/forum/oecdyearbook/push-gender-equality-economic-sense.htm>.

Thompson, Kate, Kathleen O'Dell, Sameera Syed, Hannah Kemp, and Eva Vazquez. 2017. "Thirsty for Change: The Untapped Potential of Women in Urban Water Management." *Deloitte Review* 20: 154–167.

Wodon, Quentin T., and Bénédicte de la Brière. 2018. *Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings*. Washington, DC: World Bank.

Acerca de la práctica mundial sobre el agua

Lanzada en 2014, la Práctica Mundial sobre el agua del Grupo del Banco Mundial reúne financiamiento, conocimiento y aplicación en una plataforma. A través de combinar el conocimiento mundial del Banco con inversiones en los países, este modelo genera mayor capacidad para lograr soluciones transformadoras y ayudar a los países a crecer de manera sostenible.

Por favor visítenos en www.worldbank.org/water o síganos en Twitter en @WorldBankWater.

Acerca de GWSP

Esta publicación recibió el apoyo de la Alianza Mundial para la Seguridad y saneamiento del agua (GWSP en inglés). GWSP es un fideicomiso con donantes múltiples administrado por la Práctica Mundial sobre el Agua del Banco Mundial y apoyada por el Departamento de Relaciones Exteriores y Comercio de Australia; la Fundación Bill & Melinda Gates; el Ministerio de Relaciones Exteriores y Cooperación para el Desarrollo de los Países Bajos; el Ministerio de Relaciones Exteriores de Noruega; la Fundación Rockefeller; la Agencia Sueca para el Desarrollo Internacional; la Secretaría Estatal de Suiza para Asuntos Económicos; la Agencia Suiza de Cooperación para el Desarrollo; la Ayuda Irlandesa; y el Departamento para el Desarrollo Internacional del Reino Unido.

Por favor visítenos en www.worldbank.org/gwsp o síganos en Twitter #gwsp.

Créditos por las imágenes

Portada:

Everything I Do / Shutterstock
StudioSmart / Shutterstock

Página 2:

Tasokwa Kakota / Banco Mundial

Página 5:

Lakshman Nadaraja / Banco Mundial

Página 7:

Banco Asiático para el Desarrollo / Flickr

