



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 114.^a reunión, Ginebra, 2026

Resolución relativa al programa transformador de la OIT para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo

(11 de junio de 2026)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su 114.^a reunión, 2026,

Habiendo celebrado una discusión general sobre el programa transformador de la OIT para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo y tomando en debida consideración la Declaración de Filadelfia (1944) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019):

1. Adopta las siguientes Conclusiones;
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas Conclusiones y a orientar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre su puesta en práctica;
3. Solicita al Director General que:
 - a) prepare un plan de acción sobre la promoción del programa transformador para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo a fin de dar efecto a las Conclusiones, que será sometido a la consideración del Consejo de Administración en su 358.^a reunión (noviembre de 2026);
 - b) comunique las Conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes;
 - c) tenga en cuenta las Conclusiones cuando prepare las futuras propuestas de Programa y Presupuesto y cuando movilice recursos extrapresupuestarios;
 - d) mantenga informado al Consejo de Administración sobre su aplicación.

Conclusiones relativas al programa transformador de la OIT para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo

I. La igualdad de género en el trabajo: un componente esencial del trabajo decente para todos

1. La igualdad de género es un derecho humano y un elemento central del mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También es indispensable para el desarrollo inclusivo y sostenible, los mercados de trabajo resilientes y el bienestar de todos los trabajadores. La igualdad de género es tanto un imperativo de la justicia social como una necesidad económica, inclusive para promover las empresas sostenibles. Las sociedades y las economías deberían aprovechar todo el talento disponible.
2. En las últimas décadas, se han logrado avances notables en la ampliación del acceso de las mujeres a la educación, la formación y el desarrollo de competencias, así como en el aumento de su participación en el mercado de trabajo como trabajadoras, directivas y empresarias, y en las empresas. Las iniciativas orientadas a impulsar la igualdad de género han contribuido a mejorar la rentabilidad y la productividad, la innovación y el crecimiento para todas las personas.
3. Sin embargo, persisten las desigualdades de género en el mundo del trabajo, sustentadas por barreras estructurales profundamente arraigadas, como los estereotipos de género y las normas sociales discriminatorias, así como las barreras legales e institucionales.
4. Aunque los niveles de educación y de cualificación de las mujeres se han incrementado, sus tasas de participación en la fuerza de trabajo siguen siendo inferiores a las de los hombres, están sobrerrepresentadas en los sectores y ocupaciones caracterizados por una menor remuneración y déficits de trabajo decente, sus ingresos medios se mantienen por debajo de los de los hombres y tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial. Las mujeres también están desproporcionadamente representadas en las formas de trabajo más inseguras, incluido el trabajo informal y doméstico, e infrarrepresentadas en los sectores de fuerte crecimiento y en los puestos directivos. Las elevadas tasas de jóvenes, en particular mujeres jóvenes, que ni estudian ni trabajan ni reciben formación representan un desafío importante para la igualdad de género y una considerable pérdida de potencial humano y económico.
5. Las empresarias, particularmente en el ámbito de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, siguen enfrentándose a importantes obstáculos, como el acceso limitado a la financiación, las oportunidades de negocio, las redes profesionales, las infraestructuras y tecnologías digitales, el fortalecimiento de la capacidad y los incentivos, mientras que una gran proporción de empresas propiedad de mujeres siguen concentradas en la economía informal, lo cual limita su productividad, competitividad, innovación y sostenibilidad. La promoción de las empresas dirigidas por mujeres mediante normativas eficaces puede impulsar el crecimiento económico a nivel de los hogares, nacional, regional y mundial, pero requiere un apoyo constante mediante políticas específicas, incentivos fiscales, financiación combinada y modelos de inversión innovadores que permitan a las mujeres centrarse en las actividades esenciales de su empresa.
6. Los déficits en el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la ratificación y la aplicación efectiva de las normas de la OIT pertinentes, y la persistencia de barreras estructurales como la segregación sectorial y ocupacional y la infravaloración del trabajo en los empleos y sectores donde predominan las mujeres, la carga desigual de las responsabilidades y el trabajo del cuidado no remunerados, la inadecuación de las políticas, los servicios y las infraestructuras relativas al cuidado, el acceso inadecuado a la protección social universal, los sesgos de género en los marcos de seguridad y salud en el trabajo, así como la violencia y el acoso,

incluidas la violencia y el acoso por razón de género, limitan las oportunidades de las mujeres y mantienen las desigualdades de género. Para las mujeres que se enfrentan a formas de discriminación múltiples e interseccionales, estas desigualdades son aún más pronunciadas.

7. Las transformaciones tecnológicas, demográficas y ambientales ofrecen oportunidades para revertir estos patrones de desigualdad y transformar el mundo del trabajo en beneficio de todos. Sin embargo, las barreras estructurales y no estructurales existentes, asociadas a las brechas digitales de género, los riesgos potenciales de sesgos de género en los sistemas algorítmicos y de inteligencia artificial y el acceso desigual a la educación y formación técnica y profesional, inclusive en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM), pueden exacerbar las desigualdades de género existentes. Sin la adopción deliberada de políticas con perspectiva de género fundamentadas en datos empíricos que amplíen el acceso de las mujeres a las oportunidades de trabajo decente, particularmente en los sectores emergentes y dinámicos de las economías verde y digital, seguirá siendo difícil avanzar hacia la igualdad de género.

II. Enfoques de política efectivos en un mundo del trabajo en evolución

8. El programa transformador de la OIT para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo requiere enfoques completos, integrados, intersectoriales y con base empírica que combinen marcos de igualdad, políticas económicas y del mercado de trabajo, políticas de protección social, sistemas de cuidados, políticas de desarrollo de competencias, medidas de fortalecimiento de la capacidad institucional y mecanismos de ejecución. Es esencial que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participen de forma activa en el diseño, la aplicación y el seguimiento de políticas mediante el diálogo social. La igualdad de género debería ser un objetivo prioritario en el diseño, la aplicación y la evaluación de políticas.
9. Las políticas macroeconómicas, sectoriales, industriales y de empleo con perspectiva de género pueden cumplir un papel fundamental para abordar las desigualdades de género en el mercado de trabajo, ofreciendo un mayor acceso a oportunidades de trabajo decente, proporcionando un acceso equitativo a una educación pública de calidad en todos los niveles, favoreciendo las transiciones de la escuela al trabajo y el aprendizaje permanente, así como la adquisición y el perfeccionamiento de competencias y la recualificación, inclusive en el ámbito de las CTIM, y eliminando las barreras estructurales y no estructurales que siguen condicionando la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y su empoderamiento económico, en particular mediante el acceso a la financiación y el apoyo a la iniciativa empresarial. Este aspecto es de vital importancia en el contexto de las estrategias de formalización, de la transición ambiental y de la transición digital. Implica abordar los desafíos en materia de igualdad de género que presentan las formas de empleo diversas y emergentes. Además, se deberían adoptar medidas para subsanar la brecha digital de género mediante un acceso equitativo a la infraestructura digital, la conectividad, los dispositivos electrónicos, la alfabetización digital y el desarrollo de competencias digitales, así como a la formación y los aprendizajes, en particular entre las mujeres y niñas de las zonas rurales. La promoción de las oportunidades profesionales de las mujeres es una responsabilidad compartida.
10. Los convenios fundamentales de la OIT relativos a la eliminación de la discriminación, esto es, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), se aproximan a su ratificación universal. Estos convenios orientan los esfuerzos de los Miembros para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluida la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Es esencial fomentar una ratificación más amplia y una aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo pertinentes, incluidos el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad,

2000 (núm. 183) y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), apoyadas por políticas nacionales coherentes, instituciones, medidas de fortalecimiento de la capacidad y mecanismos de ejecución.

11. La protección contra la discriminación requiere el establecimiento de marcos legislativos, institucionales y de políticas adecuados y un acceso efectivo a la justicia y a mecanismos de ejecución, la derogación o modificación de disposiciones directa o indirectamente discriminatorias de las leyes, políticas y prácticas, así como un cambio de mentalidad que cuestione los sesgos persistentes.
12. La protección jurídica contra la discriminación debe ir acompañada de políticas prácticas y proactivas a fin de lograr la igualdad de hecho y garantizar que las mujeres disfruten en la práctica de las mismas oportunidades que los hombres y alcancen la autosuficiencia económica a largo plazo. Por ejemplo, se puede impulsar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, de conformidad con el Convenio núm. 100, mediante una evaluación objetiva del puesto de trabajo, el establecimiento de medidas de transparencia salarial y la adopción de políticas salariales, incluido el salario vital.
13. Las políticas y los programas de seguridad y salud en el trabajo, inclusive en sus evaluaciones de riesgos, deben tener en cuenta la perspectiva de género. Los enfoques relativos a la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, son más eficaces cuando se abordan tanto en el ámbito de la discriminación como en el de la seguridad y salud en el trabajo. Estos enfoques deberían incluir la prevención, la sensibilización, la rendición de cuentas, sistemas de denuncia seguros y accesibles, el acceso a la justicia, la protección contra las represalias, medidas en el lugar de trabajo y mecanismos de ejecución efectivos. Debería prestarse una atención especial a los riesgos psicosociales y para la salud reproductiva relacionados con el trabajo, así como a la gestión de las tecnologías digitales de manera que contribuyan a que los lugares de trabajo sean seguros, respetuosos y productivos.
14. Las medidas de refuerzo de las políticas de protección de la maternidad, de licencia parental y de licencia por cuidados, que forman parte de las políticas integradas de cuidados y de conciliación de la vida laboral y personal concebidas para apoyar a las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades de cuidados, facilitan la incorporación, la permanencia y la progresión de las mujeres en el mercado de trabajo, promueven un reparto más equitativo de las responsabilidades del cuidado, y contribuyen a prevenir la pobreza y la discriminación relacionadas con el embarazo, la maternidad, la parentalidad y las responsabilidades del cuidado. Para aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, es esencial promover vías que faciliten su incorporación y reincorporación, en particular reforzando los servicios públicos y privados de empleo, la orientación profesional, los sistemas de mentoría, acompañamiento y patrocinio, la promoción de modelos de referencia y redes de mujeres, y las políticas de empleo favorables.
15. El establecimiento de sistemas de protección social universales, integrales y sostenibles, que estén bien diseñados y debidamente financiados y ofrezcan protección a lo largo de toda la vida, de políticas y sistemas de cuidados integrados, incluidos servicios asequibles, accesibles y de calidad en materia de atención y educación de la primera infancia y cuidados de larga duración, y de servicios públicos de calidad, reconociendo que el cuidado ocupa un lugar central en la promoción de la igualdad sustantiva de género, en consonancia con el Marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente de la OIT, es esencial para apoyar la participación plena, igualitaria y efectiva de todos los trabajadores en el mercado de trabajo. Los sistemas de protección social con perspectiva de género, incluidos los pisos de protección social, deberían abordar las brechas de género en materia de cobertura, adecuación y acceso, responder a los riesgos y vulnerabilidades específicos de género en todas las etapas de la vida y promover la igualdad de oportunidades y de trato. Los

créditos por cuidados previstos en los regímenes de seguro social y en los regímenes de pensiones, así como las políticas de seguridad del ingreso durante las licencias de maternidad y paternidad, las licencias parentales y otras licencias por cuidados, pueden ayudar a las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades del cuidado a acceder al mercado de trabajo, a reincorporarse a este, y a permanecer y progresar en él.

16. Para impulsar la igualdad de género en el mundo del trabajo, es esencial contar con instituciones del mercado de trabajo sólidas y dotadas de recursos adecuados, así como con mecanismos eficaces de rendición de cuentas. Los sistemas de administración e inspección del trabajo, las estructuras de gobernanza con perspectiva de género, incluidos los mecanismos judiciales y de ejecución, las actividades de sensibilización y el diálogo social inclusivo y efectivo, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, cumplen una función esencial para promover los derechos y la aplicación efectiva de las normas del trabajo, hacer frente a las desigualdades persistentes y fomentar entornos de trabajo seguros, saludables, inclusivos y exentos de discriminación.
17. Las políticas solo podrán aplicarse de manera efectiva si cuentan con una financiación sostenible. La presupuestación con perspectiva de género y la asignación adecuada de recursos públicos son esenciales para identificar las brechas de género y financiar políticas que impulsen la igualdad sustantiva de género. Asimismo, las alianzas público-privadas, si se ajustan a los principios de la OIT y a las normas internacionales del trabajo, y la cooperación internacional y regional cumplen una función importante. También son esenciales las inversiones específicas, incluidas las destinadas a infraestructura social.
18. Los avances son aún más rápidos cuando las políticas se fundamentan en datos empíricos sólidos y en una comprensión integral de las dinámicas del mercado de trabajo. Un mejor reconocimiento, medición y valoración del trabajo del cuidado remunerado y no remunerado, el empleo informal y otras formas de actividad económica que a menudo se pasan por alto puede ayudar a poner de manifiesto los factores estructurales de la desigualdad y a respaldar intervenciones más específicas.
19. La recopilación y el uso de datos desagregados por sexo -entre otros, sobre la participación en la fuerza de trabajo, los salarios, la segregación ocupacional horizontal y vertical, el acceso a la licencia por cuidados y los servicios del cuidado, el tiempo de trabajo, el acceso a protección social universal, adecuada, integral y sostenible, la seguridad y salud en el trabajo, y la violencia y el acoso, junto con las encuestas sobre el uso del tiempo y las evaluaciones de impacto de género, permiten a los responsables de la formulación de políticas identificar brechas, realizar un seguimiento de los avances, evaluar la eficacia de las medidas y adaptar las políticas a la evolución de las tendencias en materia económica, demográfica, ambiental y tecnológica.
20. La desagregación de los datos con arreglo a otras características pertinentes, como la edad, la discapacidad, la raza, el origen étnico, la situación migratoria y la ubicación geográfica, posibilita el análisis interseccional y la formulación de políticas inclusivas.

III. Acelerar la aplicación del programa transformador de la OIT para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo

21. Los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el apoyo de la OIT y de acuerdo con sus respectivas esferas de responsabilidad, deberían:
 - a) ratificar y aplicar los convenios fundamentales y promover la ratificación y aplicación de otras normas internacionales del trabajo que sean particularmente pertinentes para la igualdad de

género en el trabajo, entre las que se incluyen, aunque no exclusivamente, las mencionadas en el punto 10;

- b) reforzar los marcos jurídicos, institucionales y de control del cumplimiento de la legislación y las iniciativas de fortalecimiento de la capacidad en materia de igualdad y no discriminación, y promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, políticas salariales, incluidos los salarios vitales, condiciones de trabajo decentes, la conciliación de la vida laboral y personal, la protección social universal, adecuada, integral y sostenible en todas las etapas de la vida, incluyendo la protección de la maternidad, la licencia parental y otras licencias remuneradas por cuidados, servicios públicos de calidad, sistemas de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género, así como la protección contra la violencia y el acoso, mediante la libertad sindical y el diálogo social, incluidas la negociación colectiva y la cooperación tripartita;
- c) entablar un diálogo social bipartito y tripartito eficaz y eficiente con el fin de acelerar la aplicación del programa transformador para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo, inclusive, según proceda, por medio de estrategias tripartitas nacionales específicas;
- d) respetar, promover y hacer realidad los derechos fundamentales y habilitantes de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para todos los trabajadores;
- e) formular o adaptar, aplicar y supervisar estrategias nacionales, sectoriales y específicas que incorporen medidas con perspectiva de género e interseccionales para abordar la informalidad, promover la transición a la formalidad de los trabajadores y las unidades económicas y prevenir la informalización;
- f) fortalecer la capacidad institucional para diseñar y aplicar eficazmente leyes, políticas y programas que impulsen el programa transformador para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo, prestando atención a la creación de puestos de trabajo decente, la protección social universal, adecuada, integral y sostenible, la educación, el aprendizaje permanente y las competencias necesarias para hacer frente a las transiciones tecnológicas, demográficas y ambientales, inclusive en el ámbito de las CTIM;
- g) promover planes para una transición justa con perspectiva de género, en consonancia con la Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, adoptada por la OIT en 2023;
- h) promover una conducta empresarial responsable y políticas y prácticas empresariales con perspectiva de género, en particular mediante la aplicación del principio de diligencia debida en materia de derechos humanos, de conformidad con la Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social, en su versión enmendada en 2022, y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas;
- i) dar seguimiento a la aplicación de las políticas y los programas, en particular mediante evaluaciones y análisis del impacto de género;
- j) adoptar medidas para asegurar la coordinación entre distintas instituciones, ministerios y niveles de gobierno, a efectos de promover enfoques e intervenciones coherentes e integrados para abordar las barreras estructurales y no estructurales que impiden alcanzar la igualdad en el trabajo;
- k) invertir en investigación sobre las barreras para la igualdad de género con el fin de asegurar que los enfoques nacionales se basen en datos empíricos, se adapten a las circunstancias

locales y se sustenten en consideraciones interseccionales, y adoptar medidas específicas para atajar las causas profundas de la discriminación y la desigualdad, entre otras cosas combatiendo las normas sociales discriminatorias y los estereotipos que limitan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, su permanencia en el empleo y su progresión profesional, así como los riesgos potenciales de sesgos de género en los sistemas algorítmicos y de inteligencia artificial;

- l)* fortalecer la organización y la representación de las mujeres trabajadoras, en particular en el trabajo doméstico, en línea con el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y en la economía informal, para promover la transición a la formalidad;
- m)* adoptar medidas que promuevan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y de toma de decisiones en las instituciones públicas, las empresas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como su permanencia y progresión en estos puestos; y desplegar mayores esfuerzos para garantizar una representación más equilibrada de las mujeres en todas las reuniones de la OIT.

22. Teniendo en cuenta los enfoques de políticas establecidos en las presentes Conclusiones, así como en las Conclusiones anteriores relativas a las desigualdades, al trabajo decente y la economía del cuidado, y a la transición a la formalidad, la OIT debería redoblar sus esfuerzos con objeto de impulsar el programa transformador para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo mediante asistencia técnica, orientaciones de políticas, fortalecimiento de la capacidad, investigaciones, actividades de sensibilización y cooperación para el desarrollo. A tal fin, la Oficina, en consulta con los mandantes, debería:

- a)* hacer de la igualdad de género una prioridad institucional central, dotada de los recursos necesarios para proporcionar a los mandantes los conocimientos especializados y la capacidad institucional adecuados;
- b)* seguir fortaleciendo la incorporación de la perspectiva de género en toda la labor normativa, de políticas, programática y operativa, con el respaldo de marcadores de género, análisis de género, datos desagregados y herramientas de seguimiento;
- c)* prestar apoyo a los mandantes para que adopten enfoques integrados y basados en datos empíricos a fin de impulsar el programa transformador para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo;
- d)* elaborar una estrategia o un marco, aprovechando el mandato normativo de la OIT, sus conocimientos técnicos y su estructura tripartita, para apoyar la aplicación y el seguimiento periódico de los avances;
- e)* prestar apoyo para combatir la discriminación en el empleo y la ocupación, por ejemplo en lo que respecta a la adopción y aplicación efectiva de leyes contra la discriminación y a los sistemas de inspección y administración del trabajo;
- f)* ampliar las investigaciones y difundir los conocimientos sobre los efectos de las transformaciones tecnológicas, ambientales y demográficas en la igualdad de género en el trabajo, en particular en relación con las buenas prácticas en materia de desarrollo de competencias y previsión de las necesidades de competencias, y sobre el papel de la libertad sindical, el diálogo social, incluidas la negociación colectiva y la cooperación tripartita, y la cooperación en el lugar de trabajo, a fin de ayudar a los mandantes a aprovechar al máximo las oportunidades y mitigar los riesgos;

- g) realizar investigaciones y análisis sobre los factores que impulsan la infravaloración del trabajo realizado principalmente por mujeres, en particular en los empleos, las ocupaciones y los sectores en los que las mujeres están desproporcionadamente representadas, sobre las medidas eficaces para hacer frente a dicha infravaloración y sobre las consecuencias de las transiciones tecnológicas, demográficas y en el mercado de trabajo para tales empleos, ocupaciones y sectores;
- h) seguir prestando apoyo a los mandantes en la aplicación de estrategias de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género, en particular para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, así como los riesgos psicosociales y los riesgos para la salud reproductiva relacionados con el trabajo;
- i) promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la reducción de las brechas salariales de género mediante el desarrollo de herramientas prácticas para las empresas y el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes, aprovechando la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial impulsada en colaboración con la OCDE y ONU-Mujeres;
- j) prestar asistencia a los mandantes en lo que respecta al diseño, la financiación y la implementación de sistemas de protección social universales, integrales, sostenibles y con perspectiva de género en todas las etapas de la vida, y ampliar la cobertura en al menos 2 puntos porcentuales al año, de conformidad con el Compromiso de Sevilla;
- k) ayudar a los mandantes a elaborar estrategias nacionales de cuidados en consonancia con el Marco de las 5 R de la OIT, en particular mediante la generación de conocimientos sobre mecanismos de financiación con base empírica. Herramientas como el Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados, el Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados y la Plataforma Sur por los cuidados de la OIT forman parte de los esfuerzos llevados a cabo al respecto;
- l) reforzar su capacidad de generar, analizar y difundir oportunamente datos estadísticos de calidad y comparables a nivel internacional y seguir desarrollando herramientas e indicadores estadísticos para mejorar la visibilidad de las desigualdades de género y las formas interseccionales de discriminación, así como ayudar a los mandantes a fortalecer sus capacidades estadísticas nacionales para recopilar, producir y utilizar datos desagregados;
- m) mantener y fortalecer su liderazgo mundial en materia de igualdad de género en el mundo del trabajo, en particular dentro del sistema de las Naciones Unidas, inclusive en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas y de la Agenda 2030 y su seguimiento, aprovechando la estructura tripartita y el mandato normativo de la OIT;
- n) seguir reforzando las alianzas, la cooperación y la coherencia de las políticas con las entidades del sistema de las Naciones Unidas y las organizaciones internacionales y regionales competentes, los asociados para el desarrollo y otras partes interesadas, por ejemplo, promoviendo la coherencia de las políticas entre los Programas de Trabajo Decente por País y los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, entre otras cosas mediante la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, según proceda.