



Consejo de Administración

334.^a reunión, Ginebra, 25 de octubre – 8 de noviembre de 2018

GB.334/INS/8

Sección Institucional

INS

Fecha: 24 de octubre de 2018

Original: inglés

OCTAVO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Seguimiento de la decisión adoptada por el Consejo de Administración, en su 331.^a reunión, de apoyar el programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT, así como sus modalidades de ejecución

Finalidad del documento

En este documento se presenta el informe anual de los progresos alcanzados durante la ejecución del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT.

Objetivo estratégico pertinente: Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Resultado/eje de política transversal pertinente: Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Presentar un informe anual de los progresos alcanzados al Consejo de Administración, en su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019).

Unidad autora: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES).

Documentos conexos: GB.331/INS/13.

1. En su 331.^a reunión (octubre-noviembre de 2017), el Consejo de Administración decidió apoyar el programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT, así como sus modalidades de ejecución. Este programa de cooperación técnica es fruto del compromiso común de cooperación del Gobierno de Qatar y la OIT para dar cumplimiento a los convenios internacionales del trabajo ratificados y asegurar el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el Estado de Qatar de manera progresiva durante el período 2018-2020.
2. Estos objetivos se lograrán a través de la introducción de mejoras en varios ámbitos: la protección de los salarios, los sistemas de inspección del trabajo y de seguridad y salud en el trabajo, el sistema de contratos que sustituye al sistema de *kafala*, los procedimientos de contratación de los trabajadores, la prevención y protección de los trabajadores migrantes contra el trabajo forzoso y el procedimiento para el enjuiciamiento de los delitos de trabajo forzoso, y las iniciativas para dar voz a los trabajadores.
3. En menos de un año, se puso plenamente en marcha el programa de cooperación y sus actividades se centraron en áreas de acción prioritarias. En este documento se presenta el primer informe anual de los progresos que se alcanzaron hasta mediados de octubre de 2018 para la ejecución del programa de cooperación técnica entre el Gobierno de Qatar y la OIT.

Información de los progresos alcanzados en el marco del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT

Puesta en marcha del programa de cooperación técnica

4. El Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales de Qatar, Sr. Issa Saad Al Jafali Al Nuaimi, y el Director General de la OIT, Sr. Guy Ryder, firmaron oficialmente el acuerdo de cooperación técnica el día 7 de noviembre de 2017, en cumplimiento inmediato de la decisión del Consejo de Administración de apoyar el programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT.
5. En la corta fase inicial que tuvo este múltiple programa de cooperación técnica se contrató y trasladó a 13 funcionarios (11 funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y dos de la categoría de servicios generales) a Doha para la ejecución de dicho programa, que descansa en cinco pilares. El jefe del programa fue trasladado a Doha el 1.^o de febrero de 2018 y nombrado punto focal para el Estado de Qatar en la Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes. La oficina de proyecto de la OIT en Doha se inauguró oficialmente el 29 de abril.
6. Mientras se creaban la oficina de proyecto, su organización y sus mecanismos internos, se estableció una estructura de gobierno para propiciar una cooperación fluida y eficiente entre el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales (MDATAS) y la OIT para cada uno de los cinco pilares.
7. Para asesorar y orientar a los responsables de la ejecución del proyecto, se constituyó un comité directivo nacional, presidido por el Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales, Sr. Issa Saad Al Jafali Al Nuaimi, e integrado por representantes del Ministerio del Interior, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Justicia, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Planificación del Desarrollo y Estadísticas, la Oficina de Comunicaciones del Gobierno de Qatar, el Comité Supremo de Organización y

Legado, el Comité Nacional de Derechos Humanos, la Cámara de Comercio de Qatar y la Fundación Qatarí para la Educación, la Ciencia y el Desarrollo Comunitario.

8. El Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales designó a su subsecretario adjunto de Asuntos Laborales para que ejerciera en calidad de homólogo del jefe de programa nombrado por la OIT. También creó un órgano de coordinación interna compuesto de diez puntos focales del Ministerio para asegurar el enlace con el equipo de la OIT.
9. En las siguientes secciones se informa de los progresos registrados en cada uno de los cinco pilares del programa de cooperación técnica, y se presentan sucintamente las alianzas que hoy apoyan la ejecución del programa. Para más referencias, se facilita un resumen del programa de cooperación técnica en anexo al presente documento.

Actividades emprendidas en relación con cada uno de los cinco pilares del programa

Primer pilar: Protección de los salarios

10. **Pasar de un salario mínimo temporal a un salario mínimo permanente y no discriminatorio:** El Estado de Qatar fijó, en noviembre de 2017, un salario mínimo que, según indicó, debía ser en un principio temporal y después reemplazado por un salario mínimo permanente y no discriminatorio. A tal efecto, los responsables del programa prestaron asesoramiento técnico y organizaron una consulta nacional sobre el salario mínimo, la cual desembocó en la creación de la Comisión *ad hoc* sobre el Salario Mínimo, operativa desde septiembre de 2018. La OIT colabora con el MDATAS en la recopilación y el análisis de los datos estadísticos disponibles sobre el abanico salarial y otros indicadores estadísticos en el Estado de Qatar. También se emprendieron investigaciones cualitativas con las principales partes interesadas, los trabajadores migrantes y sus familias en Qatar, así como en dos países de origen importantes, como son la India y Nepal. El objetivo es determinar hasta qué punto el salario mínimo permitiría cubrir las necesidades de los trabajadores y de sus familias, y evaluar las repercusiones de este salario en la economía del país. Los resultados de estos estudios técnicos se resumirán en un informe y se someterán a examen de la Comisión *ad hoc* sobre el Salario Mínimo a finales del año.
11. **Mejorar el sistema de protección de los salarios:** Para examinar la eficacia del sistema de protección de los salarios, se encargó un estudio cuyos resultados deberían ayudar a definir mejoras eventuales, especialmente para la notificación de las infracciones y la determinación de las sanciones y multas aplicables en caso de impago de salarios. El estudio también permitirá explorar soluciones para que los trabajadores hoy excluidos del ámbito del sistema de protección de los salarios queden incorporados en él.

Segundo pilar: Sistemas de inspección del trabajo y de seguridad y salud en el trabajo

12. **Evaluar la inspección del trabajo y elaborar una estrategia de seguridad y salud en el trabajo:** Tras a una evaluación del sistema de inspección del trabajo del MDATAS, se está preparando, en colaboración con dicho Ministerio, un plan de acción específico. También se está creando un perfil de seguridad y salud en el trabajo para Qatar de conformidad con las recomendaciones de la segunda Conferencia de seguridad y salud en el trabajo de Qatar, que el MDATAS organizó en abril de 2018. Este perfil orientará la concepción de la estrategia nacional de seguridad y salud en el trabajo, que el programa de cooperación técnica también respalda. Además, el MDATAS y la Dirección de Salud y Seguridad del Reino Unido

firmaron un Memorando de Entendimiento para atender las necesidades de desarrollo de capacidades que la evaluación efectuada por la OIT reveló.

Tercer pilar: Sustitución del sistema de kafala por un sistema de contratos de trabajo

- 13. Proseguir la reforma jurídica:** El 4 de septiembre de 2018, el Emir del Estado de Qatar sancionó una nueva ley, por la que se elimina la exigencia de visado de salida para los trabajadores migrantes amparados por la legislación laboral del país. La ley núm. 13 de 2018 modifica la ley núm. 21 de 2015 y la ley núm. 1 de 2017, reguladoras de la entrada y la salida de los expatriados. Desde que la ley núm. 13 entró en vigor, tras su publicación en el *Boletín Oficial* del Estado, los trabajadores migrantes cubiertos por la legislación laboral ya no necesitan permiso del empleador para salir del país. Esta novedad es un hito importante en la eliminación del sistema *kafala* en Qatar. La nueva ley puntualiza, sin embargo, que los empleadores tienen la posibilidad de recabar el visto bueno del MDTAS respecto de aquellos trabajadores para los cuales todavía se requiera un «certificado de no objeción», a causa de la índole de su trabajo. El número de estos trabajadores no podrá superar el 5 por ciento del personal de la empresa. Además, la ley núm. 13 no ampara las categorías de trabajadores que no están contempladas en la legislación laboral, como los trabajadores domésticos. Los responsables del proyecto prestaron un asesoramiento técnico constante sobre esta reforma jurídica, y seguirán considerando una prioridad máxima apoyar la continuidad de las reformas jurídicas en esta esfera, así como en la de la sensibilización y la aplicación de las leyes de nueva planta.
- 14. Promover prácticas de contratación equitativas y la movilidad laboral:** El programa de cooperación técnica motivó una serie de iniciativas para fortalecer el apoyo a las prácticas de contratación equitativas conforme a los *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa* de la OIT, en particular mediante alianzas con empresas del sector privado y actividades de desarrollo de capacidades preparadas «a medida». Así, por ejemplo, para ejecutar un proyecto experimental de contratación equitativa en el sector de la construcción entre Bangladesh y Qatar, se firmó una alianza de colaboración público-privada con la sociedad por acciones QVDC, en la que intervienen dos accionistas (la sociedad qatarí Diar Real Estate Investment Company y la sociedad VINCI Construction Grands Projets). Este proyecto tenía por objeto demostrar el beneficio de aplicar prácticas equitativas de contratación en ese sector. Respecto al desarrollo de capacidades, el programa de la OIT ha permitido organizar, para los reclutadores de mano de obra, los empleadores y los representantes del MDTAS, numerosas actividades de formación sobre los principios y prácticas de contratación equitativa. Los resultados preliminares del proyecto experimental se presentaron los días 17 y 18 de octubre en una conferencia organizada en colaboración con la Cámara de Comercio de Qatar, el MDTAS y el Instituto de Derechos Humanos y Empresas. En aquella ocasión se recalcaron las prácticas prometedoras que las empresas qataríes han adoptado para la contratación equitativa y la movilidad en el mercado de trabajo, así como las oportunidades de ampliar y reproducir esas iniciativas en los demás sectores. La OIT también colaboró con la Embajada de los Estados Unidos en Doha para asesorar al MDTAS y al Ministerio del Interior para la mayor armonización del nuevo sistema de visados y contratos electrónicos con las normas internacionales del trabajo y las buenas prácticas.
- 15. Respaldar la aplicación de la ley núm. 15, de 2017, sobre los trabajadores domésticos:** El programa propició la celebración de numerosas consultas nacionales sobre la ley núm. 15 de 2017 para determinar las dificultades que su aplicación pudiera plantear y para contemplar las soluciones que las buenas prácticas nacionales e internacionales podrían aportar. Para orientar estas discusiones se elaboró un memorando de comentarios técnicos con base en un análisis completo de las lagunas de esta ley respecto a la aplicación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), la Recomendación sobre las

trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) y los Convenios ratificados por Qatar. También se examinaron con especial atención las repercusiones de los diferentes acuerdos contractuales (como los que podrían ofrecer mayor movilidad a los trabajadores domésticos en el mercado laboral) sobre diversos elementos de la relación laboral que media entre los trabajadores domésticos y los empleadores, con miras a la preparación de futuras reformas.

Cuarto pilar: Trabajo forzoso

16. Coordinar las actividades para mejorar la prevención del trabajo forzoso, la protección de sus víctimas y el enjuiciamiento de sus responsables: La OIT organizó un taller destinado a informar el plan de trabajo estratégico de la Comisión Nacional de Lucha contra la Trata de Personas relativo al trabajo forzoso. El «desarrollo de capacidades» vinculado a este cuarto pilar comenzó con un taller sobre trata de personas y trabajo forzoso, destinado a los funcionarios del MDTAS y organizado conjuntamente por la OIT, la Oficina de Coordinación de Operaciones para el Desarrollo de las Naciones Unidas y dicho Ministerio; también se preparó y distribuyó en las oficinas gubernamentales competentes un folleto en árabe sobre los indicadores de trabajo forzoso.
17. El MDTAS, el Consejo Superior de la Judicatura de Qatar, la Embajada de los Estados Unidos y la oficina de proyecto de la OIT en Doha mantuvieron discusiones preliminares con algunos jueces de las jurisdicciones civil y penal. También conversaron con miembros de las comisiones de solución de conflictos laborales para determinar las mejoras que cabría introducir en las formaciones destinadas al personal del Poder Judicial qatarí acerca del trabajo forzoso y la trata de personas. Así, se diseñará a medida un módulo sobre trabajo forzoso y trata de personas para que forme parte de los programas de formación obligatorios para todos los nuevos jueces.

Quinto pilar: Promover el poder de expresión de los trabajadores

18. **Prestar apoyo a las comisiones de solución de conflictos laborales recién constituidas:** En virtud de la resolución núm. 6 de 2018 del Consejo de Ministros, se crearon las comisiones de solución de conflictos laborales del MDTAS. Tres de estas comisiones son ya totalmente operativas. Para ayudarlas a dotarse de un mecanismo interno que les permita mejorar constantemente su eficacia, el 11 de julio de 2018 la OIT y la Confederación Sindical Internacional (CSI) organizaron conjuntamente, en Londres, un taller en que el MDTAS y el Consejo Superior de la Judicatura de Qatar compartieron y contrastaron sus experiencias con profesionales de reconocidas instancias de solución de conflictos procedentes de Australia (Comisión de Trabajo Equitativo), Irlanda (Contenciosos Laborales), Reino Unido (Servicio de Consulta, Conciliación y Arbitraje) y Sudáfrica (Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje). Este taller inspiró la elaboración del plan de trabajo destinado a incrementar continuamente la eficacia de las comisiones de solución de conflictos laborales.
19. **Asistir a los trabajadores en la presentación de quejas por conducto del MDTAS:** El MDTAS y la OIT concertaron un protocolo para que esta última prestara asistencia a los trabajadores en la presentación de quejas laborales. Dicho protocolo tiene por objetivo general asegurar el buen funcionamiento y la sostenibilidad del mecanismo nacional de presentación de quejas del MDTAS. Ambas partes lo aplican, y ello ha permitido a la OIT facilitar la presentación de 52 quejas al MDTAS y su seguimiento regular desde el inicio del programa. Estas quejas se referían a más de 320 trabajadores de los sectores de la construcción, servicios, trabajo doméstico y educación.

- 20. Crear comités paritarios dentro de las empresas:** Seis empresas del sector de la construcción manifestaron interés por que se creasen comités paritarios a título experimental. En dos de estas empresas ya se han celebrado elecciones y se están constituyendo comités. También se está preparando un proyecto de decreto ministerial sobre la organización y los procedimientos de constitución de los comités paritarios.

El Comité Supremo de Organización y Legado colaboró con las empresas contratistas para organizar foros sobre el bienestar de los trabajadores en los 24 complejos de viviendas de las principales empresas contratistas y en 70 complejos de subcontratistas. A tal efecto, el Comité Supremo elaboró una serie de directrices, examinadas y aprobadas por la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), para ayudar a las empresas contratistas a organizar elecciones de representantes de los trabajadores. El grupo de trabajo conjunto del Comité Supremo y de la ICM observó el proceso electoral en otros dos complejos de viviendas. En enero de 2018, 8 000 trabajadores, de 15 empresas contratistas principales y 20 subcontratistas, habían elegido sus representantes en 20 complejos de viviendas. La tasa de participación electoral superó el 85 por ciento ¹.

- 21. Fomentar la igualdad y la no discriminación:** La OIT y el MDATAS organizaron un taller para promover la igualdad y la no discriminación, además de mejorar la comprensión del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Este taller también brindó una oportunidad de reflexionar sobre la legislación y las prácticas vigentes en Qatar, lo cual permitió definir medidas de seguimiento y determinar los ámbitos donde la asistencia técnica de la OIT resultaría útil.

Alianzas

- 22.** Para garantizar la coordinación y permitir a las organizaciones internacionales de trabajadores participar en la ejecución del programa, el MDATAS, la OIT, la CSI y las federaciones sindicales internacionales acordaron organizar cada semestre reuniones para identificar las esferas de colaboración y las medidas de seguimiento necesarias. Hasta la fecha se han celebrado dos de estas reuniones (en abril y octubre de 2018), en las que participaron las siguientes organizaciones de trabajadores: la CSI, la ICM, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), UNI Global Union (UNI), la Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT) y la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH).
- 23.** La oficina de proyecto de la OIT en Doha tiene actualmente tres funcionarios de enlace con la comunidad, que representan tres organizaciones internacionales de trabajadores: la CSI, la ICM y la ITF. Tienen por mandato sensibilizar a los trabajadores a las reformas laborales introducidas en el país, promover el conocimiento de esas reformas, ayudar a los trabajadores a documentar sus quejas y prestar apoyo a la oficina de proyecto de la OIT en Qatar y a las iniciativas del MDATAS. Además, el MDATAS y la oficina regional de la OIT firmaron memorandos de entendimiento con la ICM, por una parte, y con la ITF, por otra parte, para definir claramente las esferas de colaboración en Qatar.
- 24.** Los responsables del programa de cooperación técnica también colaboran estrechamente con la Cámara de Comercio de Qatar y con la Organización Internacional de Empleadores (OIE), y proyectan fraguar varias alianzas de colaboración público-privadas para movilizar conocimientos y competencias especializadas con miras a la ejecución del programa y a la aplicación de sus recomendaciones en las empresas. Según se indicó previamente, existe ya

¹Impactt: [Annual External Compliance Report of the Supreme Committee for Delivery & Legacy's Workers' Welfare Standards \(2018\)](#).

una alianza de colaboración público-privada con QVDC para llevar a cabo un proyecto experimental de contratación equitativa.

25. También se firmaron alianzas con el Gobierno de Suiza, representado por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (DDC), el Reino Unido, representado por la Dirección de Salud y Seguridad, así como con la Autoridad del Centro Financiero de Qatar, para aprovechar sus respectivos conocimientos especializados en la aplicación del programa de cooperación técnica acordado entre el Gobierno de Qatar y la OIT. Estas alianzas se centran en esferas como la inspección del trabajo, la salud y seguridad en el trabajo, y contemplan actividades de investigación, intercambio de información y desarrollo de capacidades.

Seguir adelante

26. El programa ya es plenamente operativo. La OIT y el MDATAS se esmeran ahora en definir, junto con las instituciones y demás entidades colaboradoras, el orden de prelación y la correcta articulación de las intervenciones, para asegurar su impacto y sostenibilidad. Este aspecto seguirá siendo fundamental a lo largo de todo el proyecto. Los equipos vigilarán sin tregua la ejecución de los modelos de intervención correspondientes a cada uno de los cinco pilares, al tiempo que gestionarán la presión generada por la brevedad de los plazos, por las expectativas y por la incesante evolución del contexto. Esta vigilancia también permitirá a los responsables del programa de cooperación técnica reaccionar con presteza y, en su caso, adaptar las intervenciones a las circunstancias.

Proyecto de decisión

27. *El Consejo de Administración toma nota del informe sobre las actividades de la OIT en Qatar.*

Anexo

Cooperación técnica entre Qatar y la OIT (2018-2020)

Objetivos del proyecto

El proyecto forma parte de las iniciativas del Gobierno de Qatar por reformar la legislación relativa al empleo, así como por ofrecer garantías adicionales a la promoción y protección de los derechos de los trabajadores. El proyecto se elaboró a raíz de las consultas mantenidas entre la OIT y Qatar.

Este programa de cooperación técnica es fruto del compromiso común de cooperación del Gobierno de Qatar y la OIT para dar cumplimiento a los convenios internacionales del trabajo ratificados y asegurar el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el Estado de Qatar de manera progresiva durante el período 2018-2020. Estos objetivos se lograrán a través de la introducción de mejoras en varios ámbitos: la protección de los salarios, los sistemas de inspección del trabajo y de seguridad y salud en el trabajo, el sistema de contratos que sustituye al sistema de *kafala* y los procedimientos de contratación de los trabajadores, la prevención y protección de los trabajadores migrantes contra el trabajo forzoso y el procedimiento para el enjuiciamiento de los delitos de trabajo forzoso, y las iniciativas para dar voz a los trabajadores. Durante la vigencia del proyecto, el consejero técnico principal de la OIT a cargo de este proyecto presentará anualmente al Consejo de Administración, en su reunión de octubre-noviembre, un informe sobre los progresos realizados.

Objetivos estratégicos e inmediatos

Ámbitos de acción	Objetivos inmediatos
1. Protección de los salarios	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mejora del sistema de protección de los salarios y ejecución de las sanciones por impago de salarios. ■ Creación de un fondo de garantía salarial. ■ Adopción de un salario mínimo no discriminatorio. ■ Ampliación de la cobertura del sistema de protección de los salarios a las pymes, los subcontratistas y en última instancia a los trabajadores migrantes.
2. Inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aplicación de una política de inspección del trabajo con una estrategia clara y un plan de formación conexo para los inspectores del trabajo. ■ Ejercicio de las facultades ejecutivas de los inspectores del trabajo. ■ Mejora de la comunicación con los trabajadores migrantes a través de la prestación de servicios de interpretación adecuados. ■ Aplicación de una política de SST con una estrategia clara, también en lo relativo a los riesgos por altas temperaturas, con el apoyo de una campaña de sensibilización. ■ Puesta en marcha de un sistema de registro de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
3. Sustitución del sistema de <i>kafala</i> por un sistema de contratos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aplicación, examen y modificación de la ley núm. 21 y otras leyes que regulen la contratación y las condiciones de empleo de los trabajadores migrantes, en consonancia con los comentarios de la Comisión de Expertos de la OIT. ■ Formación completa de las partes interesadas sobre la ley y su posterior modificación. ■ Aplicación de la ley relativa a los trabajadores domésticos, que será examinada por la OIT.

Ámbitos de acción	Objetivos inmediatos
4. Trabajo forzoso	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mejora de las prácticas de contratación a través de un mejor control y reglamentación y de la aplicación de las directrices para una contratación equitativa en los tres corredores migratorios. ■ Levantamiento de las restricciones aplicadas a los trabajadores migrantes con respecto al cambio de empleador o a su salida del país. ■ Elaboración de políticas eficaces sobre trata de personas, con definiciones claras e indicadores de trabajo forzoso. ■ Aplicación de un plan de acción nacional sobre trabajo forzoso que incluya medidas para poner fin a la confiscación de pasaportes, la sustitución de contratos y las trabas al acceso a la justicia de las víctimas del trabajo forzoso. ■ Asistencia para la elaboración de la estrategia nacional sobre trata de personas. ■ En colaboración con el comité nacional sobre trata de personas de Qatar, apoyo a la mejora de la coordinación entre los organismos internacionales competentes en materia de trabajo forzoso y trata de personas. ■ Desarrollo y puesta en práctica de planes de formación para fortalecer la capacidad de las autoridades nacionales encargadas de hacer cumplir la ley (policía, fiscales, jueces e inspectores del trabajo). ■ Asistencia técnica para considerar la ratificación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). ■ Realización de actividades de sensibilización sobre el trabajo forzoso y sobre los Principios y directrices para una contratación equitativa de la OIT, en colaboración con la Cámara de Comercio de Qatar.
5. Dar voz a los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fortalecimiento del mecanismo nacional de presentación de quejas a través del establecimiento de sistemas de control para mejorar su desempeño. ■ Mejora del desempeño del sistema nacional para asegurar un trato justo y diligente y evitar las represalias a través del apoyo de la OIT a los trabajadores que presentan una queja por conducto del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales ante el mecanismo nacional de presentación de quejas. ■ Conocimiento por los trabajadores expatriados de sus derechos y obligaciones, en particular en lo relativo a la presentación de quejas, los documentos requeridos y otras cuestiones de procedimiento. ■ Creación de comités conjuntos de representantes. ■ Mejora del funcionamiento y reglamentación de los comités de trabajadores. ■ Realización de una campaña de sensibilización nacional sobre derechos en el trabajo para promover la capacitación de todos los trabajadores, empleadores y funcionarios públicos competentes en Qatar.