

**توصيف دور الأخصائي الاجتماعي ضمن فريق العمل بمراكز دعم
ومساندة المرأة المعنفة – رؤية واقعية**

**Description of the role of the social worker within the work
team of the battered women support and support centers - a
realistic vision**

إعداد

د. سناء محمد زهران عمر

مدرس بقسم التخطيط الاجتماعي - كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة أسيوط
بجمهورية مصر العربية

Doi: 10.33850/ajahs.2021.158356

استلام البحث : ٢٠٢١/٢ / ٤ قبول النشر : ٢٠٢١/٢ / ٢٠

المستخلص :

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تحديد الأدوار الفعلية للأخصائي الاجتماعي ضمن فريق العمل بمراكز دعم ومساندة المرأة المعنفة، وذلك من خلال تحديد مجموعة من المحاور هي التنمية المهنية، الأسس البنائية لفريق العمل، ومؤشرات الأداء الفعال لفريق العمل ، والتعرف على الصعوبات التي تحد من فاعلية وتكامل أدوار فريق العمل والتوصل إلى مجموعة من المقترحات للتغلب على هذه الصعوبات، بالإضافة الى وضع مجموعة من المؤشرات الخاصة بمناهضة أي شكل من أشكال العنف الموجه ضد المرأة.
الكلمات المفتاحية: الأخصائي الاجتماعي، فريق العمل، المرأة المعنفة، مراكز مساندة المرأة.

Abstract:

This research paper aims to define the actual roles of the social worker within the work team in the centers of support for battered women, by identifying a set of axes: professional development, the structural foundations of the work team, indicators of effective performance of the work team, and

identifying the difficulties that limit the effectiveness and integration of roles The work team and reaching a set of proposals to overcome these difficulties, in addition to developing a set of indicators for combating any form of violence directed against women.

Key Words: Social Worker, Work Team, Battered Women, Women Support Centers

مقدمة:

منذ ظهور مهنة الخدمة الاجتماعية في المجتمعات المختلفة وهي تسعى إلى تحقيق أهدافها للمساهمة في إشباع الاحتياجات وحل المشكلات في شتى المجالات، ومع تعدد نجاحاتها في المجالات المختلفة بدأت تسعى في إضافة مجالات جديدة بعد أن أثبتت نجاحها في المدارس والمستشفيات والمؤسسات الاجتماعية وغيرها. (على، ٢٠٠٢، ٤١).

ويعد العمل الفرقي ضرورة من ضروريات نجاح وتقديم المنظمات، في ضوء متطلبات تحقيق مستوي أعلى من الجودة، وفي تحقيق الأهداف التي تحتاج إلي التعاون بين مختلف العاملين ذوي التخصصات المهنية المتعددة، وإلي قدرتهم علي العمل الجماعي معا. وتعتبر فرق العمل من الأدوات الفعالة لانجاز المهام المشتركة، ولقد أثبتت خبرات العمل أنه يمكن لأية مجموعة من البشر أن تتحول إلي قوة تنقسم الأهداف والمهام، وتتعاون معا لتحقيق النجاح المطلوب. (أبو النصر، ٢٠٠٩، ٢٢).
وانه من الملاحظ في حدود علم الباحثة إن هناك ندرة في الدراسات الخاصة بالعمل الفرقي في مجال المرأة بشكل عام والعنف الموجه ضدها وكيفية دعمها ومساندتها لمواجهة ما تتعرض له من ضغوط حياتية بشكل خاص وقد يرجع ذلك إلي حداثة تجربة مراكز دعم ومساندة المرأة في مصر.

وقد جاءت فكرة مراكز دعم ومساندة المرأة ومناهضة العنف ضدها، والتي يتألف تشكيل فريق العمل بهذه المراكز من عدد من الخبراء الاجتماعيين والنفسيين والقانونيين لتقديم المشورة والدعم الاجتماعي والنفسي والقانوني للضحية بالإضافة الي تقديم الوعي بالمخاطر ووضع خطط السلامة والأمان مع احالة الضحايا إلى جهات أخرى مختصة عند الحاجة وذلك كله في اطار قيمي وأخلاقي مبني على السرية والامان والاحترام المتبادل وتبادل الآراء والخبرات مع الامتياز في العمل لتقديم خدمات عالية الجودة.

أهمية الورقة البحثية:

- زيادة المشكلات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والصحة التي تتعرض لها المرأة في وقتنا الحالي.
 - أهمية استخدام أسلوب العمل الفريقي داخل مراكز دعم ومساندة المرأة.
 - الاستعانة بدور الخدمة الاجتماعية في مراكز دعم ومساندة المرأة متمثلة في الأخصائي الاجتماعي.
 - تفعيل دور الأخصائي الاجتماعي مع التخصصات المختلفة القائمة بمراكز دعم ومساندة المرأة في التعامل مع المرأة المعنفة.
- أهداف الورقة البحثية:

- تحديد درجة المساندة الاجتماعية المقدمة للمرأة المعنفة.
- تحديد مؤشرات الأداء الفعال لفريق العمل بمراكز دعم ومساندة المرأة.
- تحديد الأنشطة المرتبطة بالأدوار الفعلية للأخصائي الاجتماعي بمراكز دعم ومساندة المرأة.
- تحديد الصعوبات التي تحد من فاعلية وتكامل أدوار فريق العمل بمراكز دعم ومساندة المرأة.
- التوصل إلى مؤشرات تخطيطية لزيادة فاعلية فريق العمل بمراكز دعم ومساندة المرأة أثناء التعامل مع المرأة المعنفة.

الإطار النظري والمفاهيم المرتبطة:

تعد مهنة الخدمة الاجتماعية إحدى المهن التي تساعد المجتمع في مواجهة مشاكله وتنمية قدراته ومساعدة النظم الاجتماعية على قيامها بأدوارها وكذلك إيجاد نظم جديدة تظهر الحاجة الملحة إليها. كما يشترك الأخصائيون الاجتماعيون مع المتخصصين الآخرين الذين يعملون معا على التعامل مع المشكلات الاجتماعية ومساعدة الناس على تحسين قدراتهم وإدارة شؤون حياتهم اليومية وهذا التعاون المشترك بين الأخصائي الاجتماعي والتخصصات الأخرى هو اتجاه سائد في المجتمع الحديث وهو ما يطلق عليه العمل الفريقي. (الجوهري، عبد المحسن، ١٩٩١، ٢٨)

يعرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية فريق العمل بأنه "روح الفريق الذي ينتج من تعاون مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف مشترك". (بدوي ، ١٩٨٦ ، ٤٢٢)
وقد حدد قاموس Webster مفهوم فريق العمل بأنه مجموعة من المتخصصين يؤدي كل عضو منهم دوره بدقة لأداء العمل المطلوب بفاعلية لتحقيق هدف مشترك. (Webster's ، ١٩٦٤ ، ٤٩٥) ويعرف فريق العمل على أنه "عدد من الأفراد المتخصصين كل منهم لديه المعرفة والمهارة ويتعاونون كمتخصصين كل مع الآخر لتحقيق هدف محدد وبالنظر في هذا المفهوم تتضح نقطة هامة وهي أنه لا يكفي

لعضو الفريق أن يكون لديه المعرفة ولكن الأهم أن تكون لديه المهارة لاستخدام وتطبيق هذه المعرفة في فريق العمل". (Thompson, 2000, 179)

يمكن تحديد مفهوم فريق العمل في إطار ممارسة الخدمة الاجتماعية بمراكز دعم ومساندة المرأة بأنه " تعاون بين الأخصائي الاجتماعي والأخصائي النفسي والأخصائي القانوني داخل المركز من أجل تحقيق أهداف المركز في التعامل مع النساء أو الفتيات المعنفات، ويعمل كل منهن حسب تخصصه، ويستفيد من خبرات ومهارات كل عضو من أعضاء الفريق حتى يتحقق التكامل والتنسيق وذلك في إطار قيمي وأخلاقي مبنى على السرية والاحترام".

تعد ظاهرة العنف ضد المرأة انتهاكاً خطيراً لحقوق الانسان، ويقع هذا العنف بشكل رئيسي على النساء والفتيات، ويمتد تأثيره من التأثير الفوري إلى التأثير على المدى الطويل ليشمل النواحي البدنية والجنسية والنفسية، ويؤثر سلباً على رفاهة النساء بصفة عامة ويكون حائلاً دون مشاركتها الكاملة والفعالة في المجتمع. (Antonson, 2006, 299)

يُعرف العنف ضد المرأة حسب الجمعية العامة للأمم المتحدة على أنه كل عنف واعتداء ضد النساء تبعاً لجنسها، وتبعاً للتعبص ضد النساء وعدم مساواة الحقوق بينهم وبين الرجال أي بين الجنسين، حيث يلحق هذا العنف بها أذى جسدياً ونفسياً فسيولوجياً وكذلك جنسي، ويؤثر سلباً على كافة جوانب حياتها، ويندرج تحت هذا المسمى كل كلمة جارحة وتهديد وتوعد وضغط وتدخل في شؤون المرأة، وكذلك سلبها حقوقها في الحياة والعمل والزواج وتقلد المناصب والتعبير عن الرأي وغيرها، وينطبق ذلك على كافة الأطر الحياتية سواء العامة أو الخاصة. (على، ٢٠٠٥، ١٤)

ومن المعايير الذي تطبق على المرأة المعنفة داخل مراكز الدعم والمساندة ما يلي: -

- النساء فوق سن ١٨ سنة.
- الفتيات أو النساء المعرضات للعنف بأنواعه (نفسية، جنسية، جسدية، مادي، معنوي) سواء في بيتها المنزلية أو الخارجية.
- غير القادرين على تحمل تكلفة التقاضي.
- ان لا تكون الحالة قامت باتخاذ أي إجراء سواء (اللجوء لمحام، اللجوء للمحكمة، اللجوء الى دار الايواء او الضيافة، غير ذلك.....).
- وللتصدى لظاهرة العنف والتقليل من أثارها السلبية، فإن على المجتمع أن يتكاتف ويتعاون مع الفئات المتضررة، وان يقدم لهم يد العون، والمساندة الاجتماعية التي يحتاجون إليها، من هنا تظهر أهمية المساندة الاجتماعية في الوقوف إلى جانب

الشخص المتضرر، وأشعاره بأنه ليس وحيدا في مواجهة صعابه، وهذا الدعم من شأنه أن يعطى الفرد دفعة معنوية نحو الأمل والتفاؤل.

وباستطلاع الآراء مع عينة من السيدات والفتيات اتضح لنا:

• أن المرأة المعنفة لا تحصل المساندة الاجتماعية داخل أسرتها مما يجعلها تشعر بالحزن والأسى وذلك نتيجة لان العنف الاسري من قبل الزوج أو الاب هو أكثر أنواع العنف التي تتعرض له المرأة في المجتمع المصري.

• أن أكثر الفئات التي تحصل المرأة منها على الدعم والمساندة والتي تؤثر فيها تأثيراً إيجابياً هن الصديقات المقربات لها، وهذا ما يجعلها تلجأ اليهن في حالة التعرض لأي مشكلة تشعرها بالحزن والوحدة فهن يوجهونها الى الثواب ويحاولن إبعادها عن الخطأ ويرشدونها الى الصواب وهذا ما يطلق عليه (المساندة المعرفية والتي تشمل التوجيه والارشاد وتقديم النصح) ، إلى جانب الدعم والمساعدة التي تحصل عليها من قبل الاخوة والاخوات يجعلها تجد من يساندها ويدعمها طوال فترات حياتها سواء من صديقاتها أو إخوانها وأخواتها، فهي بذلك تحصل على مساندة التقدير التي تشعر الفرد بذاته من خلال تفاعله مع شبكة العلاقات الاجتماعية.

•المساندة (الروحانية) الدينية هي من أكثر أنواع المساندة تأثيرا على المرأة المعنفة لان مساعدة رجال الدين يجعلها تتقرب الى الله أكثر ويجعلها تؤمن وترضى بقضاء الله وقدره.

•الاحساس بالذل والمهانة عندما تطلب المساعدة من الاخرين جعلها تنظر إلى انه يمكنها الاستغناء عن الاخرين واعتمادها على نفسها وثقتها في قدراتها على تحمل المسؤولية ومواجهة الضغوط الحياتية التي تتعرض لها من قبل المجتمع الداخلي والخارجي بمفردها.

•ان المرأة المعنفة في حاجة إلى المساندة الاجتماعية الرسمية عن طريق مراكز التدخل المبكر أو السريع ومراكز الارشاد النفسي والاجتماعي ومراكز الاسعافات الأولية والخطوط التليفونية الساخنة ومجالس ادارة الازمات وغيرها، حيث يقوم بتقديمها الاخصائيون الاجتماعيون والنفسيون المؤهلون في مساعدة الناس في الازمات والنكبات والمشكلات، حيث يهرع هؤلاء الاخصائيون الى تقديم المساندة الاجتماعية للمتضررين لتخفيف الامهم ومعاناتهم ومشاكلهم في مواقف الازمات. وهذا بعض ما تحصل عليه المرأة المعنفة داخل مراكز دعم المرأة.

ومن هذا المنطلق جاءت فكرة مراكز دعم ومساندة المرأة لمناهضة العنف ضد المرأة، ويتألف تشكيل فريق العمل بهذه المراكز من عدد من الخبراء الاجتماعيين والنفسيين والقانونيين لتقديم المشورة والدعم الاجتماعي والنفسي والقانوني للضحية بالإضافة الى تقديم الوعي بالمخاطر ووضع خطط السلامة والأمان مع احالة

الضحايا إلى جهات أخرى مختصة عند الحاجة وذلك كله في إطار قيمي وأخلاقي مبنى على السرية والامان والاحترام المتبادل وتبادل الآراء والخبرات مع الامتياز في العمل لتقديم خدمات عالية الجودة.

لذا نجد أن فكرة عمل مراكز دعم ومساندة المرأة مبنية على تمكين المرأة ومساندتها اجتماعياً، من خلال الجهود المشتركة لأعضاء فريق العمل، وهنا نطرح العديد من المحاور والتي من أهمها:

المحور الأول: التنمية المهنية

● الاهتمام بانتقاء العناصر التي تعمل بمراكز دعم المرأة وضرورة توافر بعض السمات الموروثة والأخرى التي يمكن اكتسابها من خلال التنمية المهنية التي تزيد من فاعلية العمل الفريقي والتي من أهمها: -

● الثقة بالنفس حيث أن ثقة كل عضو في نفسه تعطيه القدرة على التعامل مع المشكلات المعروضة عليه بشكل فعال ضمن أعضاء فريق العمل.

● القدرة على التعاون مع الآخرين لأن روح العمل الفريقي تؤدي إلى التعاون المثمر الذي هو الأساس في الوصول إلى دعم المرأة المعنفة اجتماعياً بصورة جيدة.

● القدرة على التأثير والإقناع للمرأة المعنفة بالحلول الممكنة للمشكلة.

● فهم طبيعة العمل مع الآخرين فنتيجة التعاون القائم بين أعضاء الفريق فإن كل منهم سوف يفهم طبيعة عمله مع غيره مع أعضاء الفريق. وبالتالي نجد إن كل منهم يتحمل المسؤولية ولا يعمل بمفرده داخل المركز.

● القدرة على دراسة وتشخيص مشكلات المرأة المعنفة بصورة جيدة وتقديم صورة متكاملة عن الواقع الاجتماعي لهذه المشكلات.

● عقد دورات تدريبية مستمرة تصقل مهارات أعضاء فريق العمل بمراكز دعم المرأة أثناء التعامل مع المشكلات التي تتعرض لها المرأة المعنفة.

المحور الثاني: الأسس البنائية لفريق العمل

- احترام كل عضو لعمل وتخصص كل من الأعضاء الآخرين.
- إتاحة الفرصة لكل عضو لإبداء رأيه، وتوضيح دوره في كل حالة فردية.
- إدراك كل عضو لكيفية الإفادة والاستفادة من الأعضاء الآخرين.
- إدراك كل عضو من أعضاء الفريق لوظيفته، وتخصصه إدراكاً واضحاً.
- توافر درجة من الحرية في التعامل مع المواقف المختلفة لأعضاء الفريق.
- توقع السلوك المسئول من كل أعضاء الفريق باعتبارهم شركاء في العمل المؤسسي.
- وضع جداول زمنية واضحة لتنفيذ العمل.

- أن تكون إجراءات وأساليب العمل واضحة ومحددة.
- وضع آلية واضحة لحل النزاعات والخلافات بين أعضاء الفريق.
- ضرورة توافر بيئة عمل ايجابية.
- ضرورة تنوع المعارف والمهارات والخبرات.
- سعى كل عضو للتنمية المهنية

المحور الثالث: مؤشرات الأداء الفعال لفريق العمل

- أن تسود العلاقات الطيبة بين أعضاء الفريق مما يساعد على زيادة الرغبة في انجاز العمل وسرعة الوصول إلى قرارات سليمة وجيدة.
- أن يتوافر لدى أعضاء الفريق الوعي الكامل بطبيعة عملهم، والدراية الكافية بأهم العمليات والأساليب التي يستخدمونها في انجاز العمل والتي تتناسب مع طبيعة العمل والمشكلات التي يتعاملون معها ومحاولة مواجهتها بأسلوب سليم ومرن.
- أن يكون لدى أعضاء الفريق إحساس بأهمية الأهداف التي يعملون من أجل تحقيقها داخل المراكز، وأن يكون هدفهم الرئيسي هو الحفاظ على كرامة المرأة وأدائها.
- محاولة الاستفادة من التجارب السابقة في العمل بصورة جيدة سواء كانت ناجحة يمكن استثمارها أو فاشلة يمكن تلافيها أثناء العمل.
- أن يكون أداء أدوار أعضاء الفريق متوازن، فمعرفة كل عضو لدوره ولدور الأعضاء الآخرين يساعد على نجاح عملية المساندة للحالات المترددة على المركز.
- محاولة أعضاء الفريق استثمار الاختلاف في الرأي وذلك للوصول إلى أفضل المقترحات والحلول.
- يجب إن تقوم مواجهة المشكلات التي تتعرض لها المرأة على أساس خطة سليمة يضعها أعضاء الفريق بناءً على مسببات وعوامل ونتائج المشكلة.
- أن يعترف كل عضو من أعضاء الفريق إذا أخطأ بصرف النظر عن الدرجة الوظيفية له.
- أن يقوم أعضاء الفريق بعرض تقاريرهم ومقترحاتهم في مواجهة المشكلة المعروضة في أسرع وقت ممكن حتى تتوافر درجة من سرعة الفصل في القضايا.
- محاولة المتابعة والتقييم المستمر للعمل وذلك من خلال عقد بعض الاجتماعات الدورية واللقاءات الشهرية بين أعضاء فريق العمل.

المحور الرابع: الأنشطة المرتبطة بالأدوار الفعلية للأخصائي الاجتماعي بمراكز دعم المرأة

- استقبال الحالة والتأكد من مطابقة المعايير لقبول الحالة داخل المركز.
- التأكيد على مبدأ السرية.
- استيفاء البيانات الخاصة باستمارة الاستقبال.
- التعرف على طبيعة المشكلة ومحاولة تحديد نوع العنف الذي تتعرض له الحالة.
- التعرف على البيئة الاجتماعية المحيطة بالحالة.
- تحديد نوع المساعدة التي ترغب فيها الحالة.
- دراسة المشكلة من جميع جوانبها وأبعادها الاجتماعية المختلفة.
- تشخيص الحالة وتحديد أسبابها بكل دقة وموضوعية.
- بث روح الطمأنينة واحتوائها نفسياً ومعنوياً.
- محاولة إعادة الثقة في نفسها وفي المجتمع المحيط.
- التأكيد على انها حالة فردية في المجتمع.
- محاولة تحديد نوع التدخل من خلال القيام بتحويلها الى طبيب نفسي او الاكتفاء بالمشورة التي تحصل عليها داخل المركز.
- توضيح طبيعة العنف التي تعرضت له وتوصيف الجريمة.
- التعرف على ملابسات الحادث.
- توضيح الحقوق والواجبات التي تعود على الحالة.
- توضيح الآثار الايجابية والسلبية من اللجوء للقضاء.
- وضع تصور مقترح لخطة علاجها وكيفية حلها.
- مساعدة الحالة على زيادة قدرتها على تحديد احتياجاتها ومشكلاتها.
- المساهمة في تنفيذ البرامج التي تم الاتفاق عليها في إطار عمل تعاوني.
- تقديم المشورة للتخصصات الأخرى لتصبح أكثر كفاءة في تقديم الخدمات التي تقع في اختصاصهم وتحتاجها المرأة المعنفة.
- تقديم كافة المعلومات التي تعين فريق العمل في اتخاذ القرار المناسب مع الحالة.
- تسجيل المهام المهنية التي يقوم بها أعضاء فريق العمل للاستفادة منها عند الحاجة إليها.
- كتابة تقرير شامل عن الحالة.
- تحويل الحالة الى الجهات المختصة التي يمكنها الاستفادة منها في مواجهة مشكلاتها.

المحور الخامس: الصعوبات التي تحد من فاعلية وتكامل أدوار فريق العمل

- شيوع عدم الثقة بين الأعضاء فالثقة هي أساس التعامل بين الأعضاء وان فقدت الثقة فان هذا يؤثر سلبياً على بناء الفريق وبالتالي على طبيعة العمل بالمراكز ومواجهة المشكلات التي تتعرض لها المرأة المعنفة.
- عدم فعالية الاجتماعات والمقابلات وذلك لأن الاجتماعات والمقابلات لا تتم بصورة منتظمة بين أعضاء الفريق وإن كل عضو بها يريد إن يعرض فكره ورأيه دون الاهتمام بأراء الآخرين.
- عدم وجود قنوات اتصال مفتوحة بين أعضاء الفريق وبينهم وبين المجتمع الخارجي.
- عدم مشاركة أعضاء فريق العمل بفعالية في اتخاذ القرارات.
- انغلاق كل متخصص علي تخصصه وعدم محاولة الاستفادة من التخصصات الأخرى.

المحور السادس: مقترحات التغلب على الصعوبات التي تحد من فاعلية وتكامل أدوار فريق العمل

- ضرورة وجود تعاون بين الأخصائي الاجتماعي والنفسي والقانوني لصالح المرأة المعنفة.
- ضرورة إدراك كل عضو في الفريق لوظيفته وتخصصه إدراكا واضحا.
- الاتفاق بين أعضاء الفريق علي أهداف العمل الفريقي بمراكز دعم المرأة وتفهم تلك الأهداف.
- تحقيق التفاعل الايجابي بين أدوار كل عضو من أعضاء الفريق في إطار وظيفته وتخصصه.
- توفير قنوات اتصال مفتوحة بين أعضاء الفريق ضمانا لتنسيق العمل بينهم ومنع تكراره.
- وجود أسس محددة لتقسيم العمل بين أعضاء الفريق وفقا لتخصص كل منهم.
- وأخيرا هناك بعض المؤشرات الخاصة بالمرأة ومناصريها يمكن أن يتصدوا لأي شكل من أشكال العنف ضدها ويقوموا بمنعه من خلال عدة أمور نذكر منها ما يلي:
- ضرورة وضع خطة قومية تتضمن الوقاية من العنف ضد المرأة وتوعية أفراد المجتمع حول خطورة هذه المشكلة وأسبابها وطرق علاجها وأن تشمل هذه الخطة آليات لتصحيح المفاهيم الخاطئة التي تبرر وتشجع استخدام العنف ضد المرأة.

- تفعيل دور مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية وفي دعم ومساندة المرأة المعنفة.
- ضرورة مشاركة جميع مؤسسات المجتمع الحكومية وغير الحكومية بما فيها المؤسسات التي تهتم بقضايا المرأة في تنفيذ الخطة القومية والمشاركة في حملات التوعية والتثقيف لأفراد المجتمع بحجم وطبيعة مشكلة العنف ومخاطرها على المرأة والأسرة والابناء والمجتمع.
- تكثيف البرامج والحملات الإعلامية المختلفة لزيادة وعي المرأة بحقوقها وكيفية المحافظة على حياتها أمام اية مخاطر وتوعيتها بأهمية تمكينها اجتماعيا.
- نشر الوعي في المجتمع عن أهمية المرأة في المجتمع وعن كونها تشكل نصف المجتمع ولا يجوز ممارسة أي شكل من أشكال العنف عليها كونها إنسانة لها نفس حقوق الرجل وواجباته.
- توعية المرأة نفسها بحقوقها وبقيمتها، وتعليمها كيف تكون إنسانة متعلمة ومتقنة ومستقلة فكرياً ومادياً عن الرجل.
- فرض التعليم على المرأة ومعاقبة من يحرمونها من ذلك.
- عمل المشاريع الخاصة للنساء والتي تساعد على كسب رزقها دون الحاجة للرجل، وخصوصاً في حالات المرأة المطلقة أو الأرملة حتى لا تتعرض لضغوطات اجتماعية وأسرية مختلفة.
- رفض المرأة لأي شكل من أشكال العنف، ومحاربتها لذلك بواسطة التصدي للمعنف بأي وسيلة كانت.
- البرامج الإعلامية التثقيفية ستساعد على نشر الثقافة السليمة فيما يخص المرأة.
- معاقبة المعنفين من قبل الحكومة، وحماية المرأة من عنف الأقارب والمجتمع.

المراجع

أبو النصر، مدحت محمد ، (٢٠٠٩): فرق العمل الناجحة – البناء والنمو والادارة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة.

الجوهري، محمد محمود ، عبد المحسن، عبد الحميد (١٩٩١): " العمل الفرقي في ممارسات الخدمة الاجتماعية"، بحث منشور، المؤتمر العلمي الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم، ٢٣- ٢٥ ابريل.

بدوي ،أحمد زكي، (١٩٨٦): معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان ، بيروت.
 زهران، سناء محمد،(٢٠٠٩): مؤشرات تخطيطية لزيادة فاعلية فريق العمل بمحكمة الأسرة في التعامل مع المشكلات الأسرية -دراسة مطبقة على محكمة الأسرة بمحافظة أسيوط ومراكزها، رسالة ماجستير، جامعة أسيوط، كلية الخدمة الاجتماعية.

على، عبد السلام على،(٢٠٠٥) : المساندة الاجتماعية وتطبيقاتها العملية، ط١، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة.

على، ماهر أبو المعاطي،(٢٠٠٢): مقدمة في الخدمة الاجتماعية مع نماذج تعليم وممارسة المهنة في الدول العربية، ط١، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.

Antonson., Sivert (2006): Importance of Social Support for Hard-of-Hearing Students in pursuing their, Educational Careers, Scandinavian Journal of Disability Research, Vol. 8, No. 4.

Deborah H. Mackin (1994): "The Team Building", (New York: Amacom).

Thompson, Neil, (2000): "understanding Social work preparing for Practice", London, Macmillan press. LTD.

Webster's New World Dictionary of the American Language, (1964): united states of America, Vol 2.

World Health Organization (2016): Violence against Women: Intimate Partner and Sexual Violence against women, (Factsheet No. 239. Geneva: WHO).

