

पृष्ठभूमि

विश्वका सबै देशहरू विविधतायुक्त समाजबाट निर्माण भएका छन् । कुनै देशले आफ्नो सार्वभौमसत्ताको क्षेत्रभित्र एकल समाज छ भन्दछ भने उसले भ्रम सिर्जना गर्दछ वा विविधतालाई नकारेर बृहत सांस्कृतिक समूहभित्र सबैलाई सम्मिलन गर्ने तानाशाही सोच राखेको छ भने बुझ्नु पर्ने हुन्छ । वास्तविकता के छ भने विश्वका १८४ स्वतन्त्र राज्यहरूमा ६०० जीवित भाषाहरू र ५००० जातीय समूहहरू रहेका छन् (Neil and Austin, 2000) । अर्को एक सर्भेक्षणले १८५ राज्यहरू मध्ये ९.१% राज्यहरूमा मात्र जातीय एकरूपता पाइएको छ (Ajam 1989) । मानिसहरूलाई विविधतामा विभक्त गर्ने जातीय र भाषिक बाहेकका अन्य तत्वहरू संस्कृति, उत्पत्ति लगायतका धारणागत पृथकतालाई हेर्ने हो भने कुनै पनि मुलुकमा सामाजिक समरूपता विद्यमान छैन । यिनै सामाजिक विविधताले गर्दा कुनै पनि देशभित्र फरक फरक निष्ठा भएका वर्ग र समुदायहरूबीच विभाजित बफादारी (Divided loyalty) र परस्पर प्रतिस्पर्धी मूल्यहरू (Rival claims of different values) विद्यमान हुन्छ । यिनै विविधताको कुशल व्यवस्थापनको प्रश्न राजनीतिक प्रणाली र सरकारको लागि सबभन्दा चुनौतीको रूपमा खडा भएको छ ।

राष्ट्रिय एकतातर्फका अथक प्रयासहरू

विविधताको कुशल व्यवस्थापन गर्न सफल केही देशहरू आफ्नो राष्ट्रिय एकतालाई सुदृढ पार्दै विविध समाजको विद्यमानतालाई गर्वको रूपमा लिन थालेको छन् भने केही मुलुकहरू सांस्कृतिक, भाषिक, जातीय धार्मिक द्वन्द्वलाई समाधान गर्न नसक्दा विखण्डित भएका छन् । स्वीट्जरल्याण्ड केही दशकदेखि र पछिल्लो अवधिमा संयुक्त राज्य अमेरिका विविधतालाई एकताको आधार बनाउन सफल भएको देखिन्छन् । आकार र जनसंख्यामा ठूला देशहरू भारत, चीन, संयुक्त राज्य अमेरिका, क्यानाडा तथा सारै साना देशहरू घाना, वेल्जियम, मलेशिया, सिंगापुर, नेपाल जस्ता मुलुकहरू विविधतालाई संवोधन गरेर राष्ट्रिय एकता सुदृढ पार्न विविध रणनीतिहरू लागू गरिरहेका छन् । विविधतालाई व्यवस्थापन गर्न विभिन्न देशहरूले नवीन प्रयोगहरू पनि गर्दै आएका छन् । तर, विभाजित समाजलाई सकारात्मक संवोधन गरेर राष्ट्रिय एकता र अखण्डता बचाउने कामको पीडा भने आ-आफ्नै छ । क्यानाडा प्रादेशिक इर्ष्या (Provincial Jealopies) लाई संवोधन गर्न प्रयासरत छ । अल्पसंख्यकहरूको गुनासा संवोधनमा केन्द्रीय र दक्षिण अमेरिकी राज्यहरू लागेका छन् । भारत जातीय र साम्प्रदायिक घृणालाई मिलाउन विविध रणनीति अवलम्बन गर्दछ । वेल्जियम भाषिक द्वन्द्व समाधान गर्न लागि परेको छ । घाना, इथियोपिया जातीय प्रतिस्पर्धालाई सामाजिक सद्भावमा बदल्न प्रयासरत देखिन्छ । नेपाल विविधतालाई एकताको आधार (Diversity as Unity) बनाउन राज्यको पुनर्संरचनादेखि विविध रणनीतिहरू अवलम्बन गरिरहेको छ ।

कुन प्रणाली सफल?

विविधतालाई सकारात्मक रूपमा लिएर राष्ट्रिय एकता प्रवर्द्धन गर्न लोकतान्त्रिक संस्था र प्रक्रियाहरू वढी उपयुक्त मानिन्छ किनकि लोकतान्त्रिक प्रणालीले असहमति र असन्तुष्टीका लागि 'Safety valve' उपलब्ध गराउँदछ । तर, केही देशहरूमा द्वन्द्व समाधान गर्न "लोकतन्त्र" समेत असफल भएको उदाहरणहरू छन् । उत्तरआयरल्याण्ड, ककेशका द्वन्द्वरत राज्यहरू, केन्द्रीय अफ्रिकी राज्यहरूको जातीय द्वन्द्व, श्रीलंकाको तामिल विद्रोह केही उदाहरणहरू हुन जसलाई लोकतन्त्रको असफलताको रूपमा चित्रित गर्न सकिन्छ । शोभियत संघ जातीय रूपमा दर्जनौं राज्यमा विखण्डित हुनु, युगोस्लाभिया, चेकोस्लाभाकियाको विखण्डन केन्द्रीकृत समाजवादी व्यवस्थाका असफलता हुन । कुनै देशको विखण्डन अति हिंसात्मक थियो (भारत र पाकिस्तान) र कुनै देशको विदण्डन शान्तिपूर्ण रूपमा भएको देखिन्छ (चेकोस्लाभाकिया, मलेशिया र सिंगापुर) । तर जस्तो विखण्डन भए पनि 'Pain of Divorce' डरलाग्दो हुने

गर्दछ । विश्वका विभिन्न देशहरूमा भएका विखण्डनबाट सिक्ने पाठ के हो भने जस्तोसुकै सांस्कृतिक वा अन्य द्वन्द्वबाट हुने विभाजन रोक्न "सहमतिका संस्थाहरू (Institution of Consent)" मा विश्वास गरिनु पर्दछ, वल र तानाशाहीले यसलाई रोक्न सक्दैन । लोकतान्त्रिक व्यवस्थामा यस्ता संस्थाहरू अन्य व्यवस्थामा भन्दा बढी हुन्छन् ।

विविधता र विविधता व्यवस्थापन : केही सैद्धान्तिक पक्ष

विविधता र विविधता व्यवस्थापनका वारेमा मानिएका केही सैद्धान्तिक अवधारणा, अर्थ र यसका आयामहरूको चर्चा बेगर यसका व्यवहारिक रणनीति र कार्यनीति सम्बन्धी विश्लेषण अपुरो हुनजान्छ । त्यसैले अति संक्षिप्तमा चर्चा गर्न खोजिएको छ ।

अर्थ र परिभाषा

"विविधताले स्पष्ट बोधगम्य विषयहरू जात, उमेर, लिङ्ग भन्दा वढी अर्थबोध गराउँदछ, यसले धर्म, शिक्षा, यौनिक उन्मुखता, व्यक्तित्वका प्रकारहरू लगायत विविध अन्य तत्वहरू समेट्दछ जुन पहिले नै स्पष्ट भएको वा नभएको हुन सक्दछ ।"

"(Diversity is more than the clearly visible parameters of race, age, gender. It includes religion, education, sexual orientation, personality types and a variety of other factors that may or may not be obvious at first." -Mathew)

"विविधताले मानिसहरूबीच धारणागत पृथकतालाई जनाउँदछ : उमेर, जात, धर्म, कार्यात्मक अर्थात पेशा, यौनिक उन्मुखता, भौगोलिक उत्पत्ति र जीवनशैली, संगठनसँगको कार्यवधि वा अन्य धारणागत फरकपन ।"

"(Diversity refers to any perceived differences among people: age, race, religion, functionally especially profession, sexual orientation, geographic origin and lifestyle, tenure with the organizations or any other perceived differences." -www.indianmba.com)

"विविधता व्यवस्थापन विविधताको लाभमा कब्जा गर्ने औजार हो । विविधता व्यवस्थापनले कंपनीका श्रमशक्तिबीचको फरकपनको व्यवस्थापनमा जोड दिन्छ विविधताको लाभलाई पूँजीकरण गर्दै श्रमशक्तिको चुनौतीलाई न्यूनीकरण गर्दछ ।"

"(Diversity management is a tool for capturing diversity dividend. Diversity management focuses on managing the differences within a company's workforce, capitalizing on the benefits of diversity and minimizing workforce challenges." -www.diversityworking.com)

विविधता सिर्जना गर्ने तत्वहरू

मुख्य रूपमा निम्न पक्षहरूले समाजमा विविधता सिर्जना गर्न सघाउ पुर्‍याउँदछन् :-

- लिङ्ग (Gender)
- राष्ट्रियता र जातीयता (Nationality and ethnicity)
- आर्थिक अवस्था (Economic condition)
- सामाजिक पृष्ठभूमि (Social Background)
- यौनिक उन्मुखता (Sexual orientation)
- उमेर (Age)
- मानसिक र शारिरिक क्षमता (Mental and physical capability)

- धर्म (Religion)
- भौगोलिक स्थिति (Geographic locations)

माथिका अर्थ, परिभाषा लगायतका सैद्धान्तिक अवधारणाको विकास कुनै पनि संगठनको विविधता व्यवस्थापनलाई लिएर भएका हुन । विशेष गरी राज्यका समाष्टिगत राजनीतिक तथा सामाजिक परिवेशलाई ध्यानमा राखेर यी व्यवस्थापकीय औजारको अध्ययन भएको भने होइन । तर पनि अहिलेको पेचिलो र जटिल राजनीतिक सामाजिक परिवेशमा यी औजारहरू उत्तिकै उपयोगि सावित हुन सक्दछन् र केही हदसम्म भएका पनि छन् । संगठनात्मक र वृहत राजनीतिक आयामहरूमा विविधता व्यवस्थापनलाई व्याख्या गर्नु बढी अर्थपूर्ण हुन सक्दछ ।

विविधता व्यवस्थापनको संगठनात्मक आयाम (Organizational dimension)

संगठनभित्रका विविधतालाई कुशल व्यवस्थापन गरेर विविधताको लाभ (Diversity dividend) लिनु नै संगठनभित्रको विविधता व्यवस्थापन हो । समग्रमा यो "फरकपनको योग (Sum of differences)" हो । संगठनका कामदार कर्मचारीहरूमा रहेको विशेष प्रतिभा र क्षमताहरू र उनीहरूबीचको विविधतालाई भरपुर उपयोग गरेर "समावेशी कार्यसंस्कृति (Inclusive work culture)" को विकास गरी संगठन भित्र "अन्तरसंस्कृतिक सक्षमता (Cross cultural competency)" को सामुहिक उर्जा र उत्पादन गर्ने प्रयास गरिन्छ । यो समावेशी कार्यसंस्कृति भनेको संगठनभित्रका सबैले आफ्नो पूर्ण क्षमताबाट संगठनलाई योगदान पुऱ्याउनु हो । यसलाई निम्न बनाइले थप पुष्टि गर्दछ:

'Person drawn from diverse groups will bring to bear upon diverse decisions and activities different perspectives, knowledge, values and abilities. And the products of their interaction will very likely differ from the products were they all of a single genre.

- Mosher

कुनै पनि संगठनले आफ्नो श्रमशक्तिको विविधतामा मात्र ध्यान दिएर पुग्दैन, यसले सार्वजनिक सेवाको उत्पादन र वितरण पनि समेट्दछ । हरेक जातीय समूहहरूको आ-आफ्नै मूल्य मान्यताहरू हुन्छन जसले सार्वजनिक सेवाको माग, त्यसको वितरणमा सहभागिता तथा त्यसप्रतिको धारणा निर्धारण गर्दछन् । विविध प्रकारका कामदारहरूले उत्पादकत्वमा र प्रभावकारिता बढाउन मद्दत गर्दछन् किनकी विभिन्न प्रवृत्ति, कार्यशैली, सांस्कृतिक ज्ञानले संस्थालाई बहुमुल्य योगदान गर्न सक्दछन् । यसको अतिरिक्त विविधताले सिर्जनाका विविध पक्षहरू समस्या समाधान र निर्णय निर्माणका सीपहरूका सभावनाका ३६० डिग्रीको धरातल निर्माण गरिदिन्छ ।

कुनै पनि संगठनले निम्न कारणले गर्दा विविधता व्यवस्थापनमा ध्यान दिन पर्दछ:

- समाजको संरचनामा विविधताको बढोत्तरी ।,
- विश्वव्यापीकरणले सिर्जना गरिदिएको अन्तरनिर्भरता जसले मानवीय विविधता सम्बन्धी ज्ञान, समझदारी र सम्मानको माग गर्दछ ।,
- प्रविधि परिवर्तन जसले विविध प्रविधिको अवलम्बन अपरिहार्य हुन जान्छ ।,

संयुक्त राज्य अमेरिकाको Merit System Protection Board ले सन् १९९३ मा 'Symposium on Diversity' को आयोजना गरेको थियो । विभिन्न निकायहरूको प्रतिनिधित्व रहेको उक्त विचार गोष्ठीले निम्न निष्कर्ष निकालेको थियो :

- विविधता व्यवस्थापन व्यवस्थापकको मुख्य काम हो,
- विविधता व्यवस्थापन गर्नु कुशलरूपमा कार्य सम्पन्न गराउनु हो,

- विविधताको व्यवस्थापन गर्ने एक मात्र उपाय छैन । आफ्नो आवश्यकता, संस्कार, समस्या, साधन र उद्देश्यलाई दृष्टिगत गर्दै हरेक एजेन्सीले आफ्नै रणनीतिहरू विकास गर्नु पर्दछ,
- एजेन्सीहरूले आफ्नो कर्मचारीहरूमा वांछित विविधता प्राप्त नभए पनि सबै कर्मचारीहरूका लागि अनुकूल र सहयोगी वातावरण सिर्जना गर्न काममा लाग्नु पर्दछ,
- विविधतालाई महत्व दिनु योग्यता प्रणाली प्रति प्रतिवद्ध रहनु पनि हो ।

उक्त विचार गोष्ठीले निम्न बुँदाहरूमा पनि प्रकाश पारेको थियो:

- विविधताको राम्रो व्यवस्थापन भयो भनि सबै कामदारले महत्व पाउँदछन र समावेश हुन्छन,
- विविधताको व्यवस्थापनले उत्पादकत्व बढाउँदछ,
- विविधता मात्र पर्याप्त हुँदैन उत्तरदायित्व र प्रोत्साहन महत्वपूर्ण हुन्छन,
- विविधता व्यवस्थापन समान रोजगारीको अवसर (EEO) र सकारात्मक विभेद भन्दा फरक हो,
- विविधता व्यवस्थापन एउटा प्रक्रिया हो,
- विविधता व्यवस्थापन गर्ने एक मात्र उपाय छैन ।

विविधता व्यवस्थापनका सफलताका ७ सूत्रहरू

विविधता व्यवस्थापन सफल पार्न निम्न पक्षहरूमा ध्यान दिनु पर्ने एक अध्ययनले देखाएको छ:

- नेतृत्वको प्रतिवद्धता
- कामदारको संलग्नता
- रणनीतिक योजना
- धान्न सक्ने लगानी
- विविधता परिसूचकहरू
- उत्तरदायित्व, मापन र मूल्यांकन
- संगठनको लक्ष्य र उद्देश्यहरूसँग आवद्धता

संगठनले सेवा दिन पर्ने समुदाय सम्बन्धी Diversity Audit गरेर फरक फरक सेवाका उत्पादन, वितरण गर्ने तथा फरक व्यवहार एवं शैलीबाट सेवा दिनु पर्दछ भन्ने मान्यता विविधता व्यवस्थापनले राख्दछ । यस Audit ले निम्न पक्षहरूमा ध्यान दिन आवश्यक हुन्छ :

- सेवा दिने समुदायको जनसंख्यिक बनौट - उमेर, आम्दानी, शिक्षा, जातियता, लिङ्ग, आदि
- त्यस क्षेत्रमा कति भाषा बोलिन्छन?
- आन्तरिक द्वन्द्व छ वा छैन?
- त्यस क्षेत्रमा कस्तो सेवाको माग छ?
- त्यस समुदायको अति संवेदनशील पक्षहरू ।

सकारात्मक विभेद र विविधता व्यवस्थापनबीच तुलना

विविधता व्यवस्थापन सकारात्मक विभेदको जगमा नै विकसित अवधारणा मानिए पनि यी दुई अवधारणामा व्यापक अन्तर देखिन्छ । विविधता व्यवस्थापनले सकारात्मक विभेद र आरक्षणको तुलनामा व्यापक क्षेत्रलाई समेट्दछ । निम्न उदाहरणहरूले यसलाई पुष्टी गर्दछ:

सकारात्मक विभेद
(Positive discrimination)

- न्याय र समानतामा जोड
(Focus on Fairness and equality)
- परिमाणत्मक (Quantitative)
- कानूनी (Legally driven)
- उपचारात्मक (Remedial)
- सम्मिलन मोडेल (Assimilation model)
- द्वार खोल्दछ (Opens doors)
- सीमित क्षेत्र (Limited scope)

विविधता व्यवस्थापन
(Diversity Management)

- संगठनको प्रभावकारिता र उत्पादकत्वमा जोड
(Focus on productivity and effectiveness)
- व्यवहारगत (Behavioral)
- रणनीतिक (Strategically driven)
- व्यवहारिक (Pragmatic)
- सामुहिक उर्जा मोडेल (Synergy model)
- पद्धति खोल्दछ (Opens the system)
- विस्तारित क्षेत्र (Extended scope)

सारांशमा कुनै पनि संगठनले आफ्नो आन्तरिक व्यवस्थापन गर्दा कर्मचारी, कामदारहरूमा विद्यमान विविधताका विविध पक्षहरूलाई दृष्टिगत गरेर फरक जिम्मेवारी दिने फरक व्यवहार गर्ने रणनीतिको अवलम्बन गर्नु पर्दछ भने सेवा दिने समुदायको लागि सेवा वितरणको फरक शैली प्रदर्शन गर्नु पर्दछ । यसमा सबभन्दा ध्यान दिनु पर्ने विषय भनेको 'Culturally competent Bureaucracy' हो । यो भनेको प्रदान गरिने सेवा, सहयोग र सहायता यसरी दिइनु पर्दछ कि तिनीहरूको विश्वास, धारणा, भाषा, संस्कृति, आचरण तथा अन्तरवैयक्तिक शैलीप्रति संवेदनशील भएर उनीहरूको अधिकतम सहभागिता गराउन सकोस । निम्न परिभाषाले यसलाई अन्य स्पष्ट पार्दछ ।

'Culturally competent public administration is a respect for, understanding of diverse ethnic and cultural groups, their history, traditions, beliefs and value system.'

– Margo L. Bailey

राजनीतिक आयाम (Political dimension)

विविधतासँग व्यवहार (Dealing with diversity)

वहुल वा विविधतायुक्त समाजलाई कुशलतापूर्वक व्यवहार भएर राष्ट्रिय एकता र अखण्डतालाई सुदृढ पार्न विश्वका विभिन्न देशहरू अथक प्रयास गरिरहेका देखिन्छन् । अन्तहीन वार्ता टिठलाग्दो र थकाउने खालको भए पनि राष्ट्रिय एकताको मूल्यमा यी केही होइन भन्ने सकारात्मक सोचमा जुन जुन देशहरूले रणनीति अवलम्बन गरे ती देशहरू विविधतालाई गर्वको रूपमा लिन थालेका छन् । स्वीट्जरल्याण्ड यस्तै देश हो जसले तीन भाषीहरू जर्मन, फ्रेन्च र इटालियनलाई सर्वसम्प्रतिको लोकतन्त्र (Consociation Democracy) तथा प्रत्यक्ष लोकतन्त्रका विधिहरूको प्रयोगद्वारा स्वीस राष्ट्रियतामा वदलन सफल भएको छ । केही देशहरूले बहुमतको वलमा स-साना सांस्कृतिक, जातीय समूहहरूलाई वलपूर्वक सम्मिलन गर्ने रणनीति अवलम्बन गरेको उदाहरण पनि छन्, तर यो रणनीतिले ती देशहरूको राष्ट्रिय एकता सुदृढ बनाउनु भन्दा विखण्डन र द्वन्द्वलाई बढाएको देखिन्छ । इण्डोनेशियामा सुकार्नाको 'Guided Democracy', बर्माको 'Burmese ways of socialism' ले यस्तै सम्मिलनको रणनीति अवलम्बन गर्दा द्वन्द्वको सिर्जना हुन पुगेको उदाहरण छन् । वलको प्रयोग कहिले पनि सफल भएको छैन र जहाँ यो रणनीति अझ पनि अवलम्बन गरिदैछ त्यहाँ पनि भावनात्मक एकता देखिएको छैन । भनिन्छ "एकरूपताको खोजी विविधताको अस्वीकृति हो र एकताको लागि एकरूपता आवश्यक हुँदैन (Quest for uniformity is negation of differences and unity does not require uniformity. – Neil and Austin) । सहमति होइन सम्झौता (Compromise not consensus) र अर्को पक्षको सुन्ने (Audialteren parten or hear the other side) नै विविधतायुक्त समाजमा मेलमिलाप कायम गर्ने सूत्र हुन । असल वा खराव जे भए पनि स्वतन्त्रता र विविधताको लागि चुकाउनु पर्ने मूल्य यही हो ।

वहुलवादी राजनीतिका मोडेलहरू (Models of Pluralistic Politics)

विविधतायुक्त मुलुकहरूमा सबै वर्ग र समूहलाई समेट्न विभिन्न राजनीतिक मोडेलहरू प्रयोग हुँदै आएको देखिन्छ ।

१. संवैधानिक तटस्थता वा मिलाएर सम्झौता (Constitutional neutrality - compromise by trimming)

यसमा देशको संविधानले नै राष्ट्रिय लाभ समन्यायिकरूपमा प्राप्त गर्न सक्ने तटस्थ संयन्त्रहरूको व्यवस्था गरिदिन्छ । अल्पसंख्यकदेखि सबैले सहअस्तित्व र सहकार्यमा काम गर्ने वातावरण निर्माण गरिएको हुन्छ । संयुक्त राज्य अमेरिकाको संविधान यसको उदाहरण हो ।

२. दवाव समूहको बहुलवाद वा लेनदेनको सम्झौता (Interest group pluralism or compromise by trading)

यसमा शक्तिको बाँडफाँड द्वन्द्वको समाधान गर्न वार्ताद्वारा आपसी हित हुने गरी सम्झौता हुने गर्दछ । लोकतान्त्रिक समाजमा कुनै एक वर्ग मात्र हावी हुन सक्दैन र राजनीतिक साधन (Political resources) मा लेनदेन हुने गरी वार्ताद्वारा समस्या समाधान गर्ने गरिन्छ ।

३. सर्वसम्मतिवाद र समूह अधिकार (Consociationalism and group rights)

- स्वशासनको अधिकार - वेल्स, स्कटलाई दिइएको अधिकार यसको उदाहरण हो । पृथक हुने अधिकार समेत दिइन्छ ।
- विशेष जातीय अधिकार - कुनै जाति विशेषलाई कुनै कानूनको पालना नगरे पनि हुने व्यवस्था गरिन्छ । शिखहरूले हेल्मेट लगाउनु नपर्ने र यहूदीहरूले आइतवार व्यापार गर्न पाउनु यसका उदाहरण हुन ।
- सर्वसम्मतिले निर्णय लिने - स्वीस, बेल्जियम र नेदरल्याण्डले प्रयोगमा ल्याएको अल्पसंख्यकको भिटो आदि ।

४. लोकतान्त्रिक उदारवाद - वार्ताद्वारा सम्झौता (Democratic liberalism - compromise as negotiation)

फरक विचार र मतलाई वार्ता र सम्झौताद्वारा समाधान गरिन्छ । सबै वर्ग, समूहहरूलाई वरावरीको आधारमा व्यवहार गरिन्छ । "तिम्रो महत्व वास्तविक क्षमता अनुसार हुन्छ (You are valued for your true worth)" भन्ने यसको मान्यता हो । सबै प्रकारका विवादलाई सम्झौतामा टुंग्याउने गरिन्छ ।

विविधतालाई राष्ट्रिय एकताको आधार बनाउन प्रयोग भएका उपागमहरू (Approaches)

विविधतायुक्त समाजमा राष्ट्रिय एकता र अखण्डतालाई सुदृढ पार्न प्रयोगमा ल्याइएका विभिन्न उपागमहरू छन् । केही उपागमहरू प्रभावकारी सिद्ध भएका छन् भने केही लामो द्वन्द्व निम्त्याउने कारण बनेका छन् ।

१. परिचालनको उपागम (Mobilization Approach)

यसमा सामाजिक, आर्थिक र राजनीतिक क्षेत्रमा जनताको व्यापक जनसहभागिता जुटाउने प्रयास गरिन्छ ।

२. सम्मिलनको उपागम (Assimilation Approach)

यसमा देशको प्रभुत्वशाली संस्कृति (Dominant Culture) मा अन्य स-साना साँस्कृतिक समूह, उपसमूहलाई मिलाउने प्रयास गरिन्छ । बर्माले करेन र भुटानले नेपाली अल्पसंख्यकसँग यस्तै व्यवहार गरेको थियो । भुटानमा नेपाली मूलकालाई डुकपा संस्कृतिमा र इन्डोनेशीयामा अल्पसंख्यक चिनियाँहरूलाई इस्लाम संस्कृतिमा सम्मिलन गराउने प्रयास गरेको थियो ।

३. साँस्कृतिक अनुकूलन (Acculturation Approach)

यसमा बृहत संस्कृति (Dominant Culture) बढी उदार भई अन्य साँस्कृतिक समूह, उपसमूहका मूल्य मान्यतालाई आदर गर्ने गरिन्छ । सन् १९६८ मा चिनियाँ मूलका व्यक्तिहरूप्रति लक्षित दंगापछि मलेशियाले यही नीति अवलम्बन गरिरहेको देखिन्छ ।

४. आधुनिकीकरण उपागम (Modernization Approach)

आधुनिकीकरणको प्रक्रियाले स्वतः सामाजिक परिचालन हुन्छ र संकिर्ण जातिवादी सोच एवं संकुचित राष्ट्रियता आफै अन्त हुन्छ भन्ने मान्यता यसले लिन्छ । निम्न भनाइले यसको पुष्टि गर्दछः

'Ethnicity and nationalism would decrease in importance and eventually vanish as a result of modernization, industrialization and individualism. – Max Weber

५. आन्तरिक औपनिवेशीकरण (Internal Colonization)

यसमा विशेष जातिको प्रभुत्व रहेको स्थानमा आन्तरिक वसाइसराईको नीतिद्वारा ती समूहहरूलाई अल्पसंख्यकमा बदल्ने प्रयास गरिन्छ । इन्डोनेशीयाले चिनियाँ मूलका व्यक्तिहरूलाई अल्पसंख्यक बनाउन यस्तो नीति अवलम्बन गरेको थियो ।

६. एकिकृत राष्ट्रिय पहिचान (Unified national identity)

देशका सबै वर्गलाई मान्य हुने राष्ट्रिय पहिचान निश्चित गर्ने नीति विभिन्न मुलुकहरूले अवलम्बन गर्दै आएका छन् । वेलायतले स्कट, वेल्स र इङ्गल्याण्डवाशीलाई मान्य हुने नयाँ 'British Culture' अवलम्बन गरेको उदाहरण छ ।

७. सहमतिको लोकतन्त्र (Consociation Democracy)

यसमा के मानिन्छ भने बढी नै विभाजित समाजलाई एक बनाउन स्वायत्तता दिएर, समानुपातिक प्रतिनिधित्व गराएर र अल्पसंख्यकको Veto लाई मान्यता दिएर सबैलाई एकतावद्ध बनाउने प्रयास गरिन्छ । स्वीट्जरल्याण्ड, बेल्जियम र नेदरल्याण्डमा यो नीति लिइएको देखिन्छ ।

स्मीथको उपागम (Smith's Approach)

M. G. Smith ले विभिन्न जातीय समूहलाई सम्बोधन गर्न ३ उपागमहरू उल्लेख गरेका छन् :

1. Members of different groups could be uniformly incorporated as equal citizens.
2. Ethnic groups could be equivalently incorporated with equal or complementary rights and status.
3. Ethnic groups could be differently incorporated to create a system in which a dominant ethnic group exercise power and maintain its superior positions by excluding other groups from power.

विविधतालाई संबोधन गर्न प्रयोग गरिएका रणनीतिहरू (Strategic)

विश्वका विभिन्न मुलुकहरूले विविधतालाई व्यवस्थापन गर्न विभिन्न राजनीतिक, सामाजिक र प्रशासनिक रणनीतिहरू अवलम्बन गरिआएका छन् ।

१. राजनीतिक रणनीति (Political Strategies)

- एकिकरण (Integration) : यो अमेरिकाले शुरु गरेको रणनीति हो । बेलायतवाट वसाई सरेर आएका गोरारु वाहेक अन्य अप्रावाशीका फरक फरक संस्कृति थिए । यिनीहरूलाई अमेरिकाको मूलधार भित्र घुलमील गराउने प्रयास गरियो । स्वेच्छिक र सामाजिक प्रक्रियाबाट एकिकरण गराउने, तर राज्यले दवाव नदिने नीति लिइयो ।
- निर्वाचन प्रणाली (Election System) : कुनै पनि उम्मेदवारले एउटै मात्र जातीय, सांस्कृतिक समूहको समर्थनमा निर्वाचित हुन नसक्ने निर्वाचन प्रणाली अवलम्बन गर्दा राष्ट्रिय एकता सुदृढ हुने विश्वासमा विभिन्न खालका निर्वाचन प्रणाली अवलम्बन गर्न थालियो । Vote pooling, alternative voting (Australia, Fizi), Supplementary voting (Shrilanka), Proportional representation (Latin American Countries), Mixed proportional (Germany, Mexico, Nepal) यसका उदाहरणहरू हुन् ।

- सहमति (Consensus) : यसमा कुनै पनि वर्ग र संस्कृतिमा प्रभाव पार्ने कुनै पनि निर्णय तब मात्र गर्न पाइन्छ जव त्यस समूहबाट प्रतिनिधित्व गर्ने सांसद वा मन्त्रिमण्डलका सदस्यहरूले सहमति जनाउँदछन । त्यसमा असहमति भए निषेधाधिकार (Veto) प्रयोग गर्न समेत पाउँदैन । स्वीट्जरल्याण्ड, बेल्जियम र नेदरल्याण्डमा यो व्यवस्था छ ।
- विभाजन (Division) : जव द्वन्द्व माथिका कुनै पनि उपायद्वारा समाधान हुन नसक्ने गरी गहिरिन्छ, त्यस बेला बाँकी समाधान भनेको विभिन्न समूहहरूलाई उनीहरूको बाहुल्य रहेको क्षेत्रमा विभाजन गरी पर्याप्त स्वायत्तता दिने नै हो । यसका लागि संघीय प्रणाली अवलम्बन गर्न सकिन्छ । स्वीसहरूले अवलम्बन गरेको संघीयता यसको उदाहरण हो । त्यहाँका अधिकांश क्यान्टनहरू सांस्कृतिक रूपमा निकै मात्रामा समान छन् ।

३. सामाजिक रणनीति (Social Strategies)

राज्य र यसबाट निर्मित कानूनको वलमा नभई सामाजिक प्रणालीले सामाजिकता साना जातीय र सांस्कृतिक समूहप्रति गरिने व्यवहार नै सामाजिक रणनीतिको रूपमा लिने गरिन्छ । यसलाई संक्षिप्तमा तल उल्लेख गरिएको छ ।

- समाहीकरण (Amalgamation) : समाजमा रहेका सारै साना साना समूहहरू ठूलो समूहको रहन सहन, परंपराको अवलम्बन गरेर त्यस समूहमा क्रमशः विलीन हुन पुग्दछन् ।
- सम्मिलन (Assimilation) : यसको चर्चा माथि भइसकेको छ । यो एक प्रकारको समाजको तानाशाही हो । समाजको ठूलो सांस्कृतिक समूहले अन्य साना समूहहरूलाई आफूमा सम्मिलन हुन बाध्य तुल्याउँदछन ।
- पृथकीकरण (Segregation) : यो यस्तो सामाजिक व्यवहार हो जसले अन्य साना समूहहरूलाई आफूमा समावेश हुन दिँदैन । नेपालमा प्रचलित वर्णश्रम व्यवस्थाले दलितहरूलाई वहिस्करण गर्नु यसको उदाहरण हो ।
- सांस्कृतिक बहुलवाद (Cultural Pluralism) : यो अत्यन्त सकारात्मक रणनीति हो जसले सबै सांस्कृतिक समूहहरूको मूल्य, मान्यता र अस्तित्वको सम्मान गर्दै सबैको प्रवर्द्धन र संरक्षणमा जोड दिन्छ । उनीहरूको मूल्य र व्यवहारलाई वृहत संस्कृति (Dominant Culture) ले अरुका मौलिक पहिचानलाई स्वीकारेको हुन्छ ।

३. प्रशासनिक रणनीति (Administrative Strategies)

राजनीतिक रणनीतिकै परिपूरकको रूपमा प्रशासनिक रणनीतिहरूले विविधतालाई संवोधन गर्ने गर्दछ । समाजका विविध वर्ग र समूहहरूलाई संवोधन गर्न मुख्य रूपमा निम्न प्रशासनिक रणनीतिहरू अवलम्बन गरिन्छ ।

- सकारात्मक विभेद र आरक्षण (Affirmative Actions and Reservation)
- प्रतिनिधिमूलक कर्मचारीतन्त्र (Representative Bureaucracy)
- सांस्कृतिकरूपमा सक्षम कर्मचारीतन्त्र (Culturally Competent Bureaucracy)
- विविधता व्यवस्थापन (Diversity Management)

यी प्रशासनिक रणनीतिहरूको संक्षिप्तमा माथि विभिन्न प्रकरणमा अर्थ्याइएकोले यहाँ व्याख्या गर्न आवश्यक देखिएन ।

संघीयता र विविधता (Federalism and Diversity)

माथि विविधतालाई संवोधन गर्न वा यसको व्यवस्थापन गर्न अवलम्बन गरिएका मोडेल, उपागम र रणनीतिहरूको उल्लेख गर्दा कुनै राजनीतिक प्रणाली वा राज्यका स्वरूप विशेषलाई हेरेर गरिएको होइन । एकात्मक र संघात्मक दुवै प्रकारका राज्यहरूले अनेकतालाई एकताको आधार बनाउन कुनै न कुनै रणनीतिहरू अवलम्बन गरिरहेका

छन् । त्यस्तै तानाशाही, सर्वसत्तावादीदेखि लोकतान्त्रिक राजनीतिक प्रणालीसम्मले आ-आफ्नै रणनीति, शैली र नीति कार्यान्वयन गरिरहेका छन् । तर, विविधता व्यवस्थापनको चर्चा हुनासाथ संघीय व्यवस्थाको एक हृदयसम्मको सान्दर्भिकता देखिन आउँदछ । एकात्मक राज्यले जतिसुकै निक्षेपण गरे पनि वा जतिसुकै स्वायत्तता दिए पनि केही वर्ग विशेषहरू 'Unmelted in melting pot' को रूपमा रहिरहेको र स्वतन्त्रताको माग गरिरहेको उदाहरणहरू विभिन्न मुलुकहरूमा देखिन्छ । ब्रिटेनको स्कटल्याण्ड, वेल्स, उत्तरी आयरल्याण्ड, श्रीलंकाको तामिल वाहुल्य क्षेत्र, क्यानाडाको क्युबेक यसका केही उदाहरणहरू हुन् । विविधतालाई संवोधन गर्ने अन्तिम अस्त्रको रूपमा संघीयतालाई लिइनुको मुख्य कारणहरू तलका प्रकरणहरूबाट स्पष्ट हुन सक्दछ ।

- विविधता र विभाजन (Diversity and Division) का लागि नै संघीयता अवलम्बन गर्ने गरिन्छ । राजनीतिक रणनीतिका अन्य सबै प्रयोगहरू असफल भएपछि 'Division' गरेर विविधतालाई संवोधन गर्न संघीय स्वरूपमा जाने निर्णय लिइन्छ ।
- संघीयताका प्रेरक तत्व वा तान्ने तत्वहरू (Federal Pull) मध्ये पहिचानको समस्या (Identity Problem) प्रमुख मानिन्छ । पहिचानको राजनीति (Identity Politics) को माग शक्तिशाली हुँदै गएपछि संघीयताको माग हुन थाल्दछ ।
- संघीयताका पाँच सिद्धान्तहरू विविधता (Diversity), अन्तरनिर्भरता (Interdependency), जवाफदेहिता (Accountability), कुशलता (Efficiency) र एकता (Unity) हुन् ।
- अमेरिकी संविधानका मसौदाकार मध्येका हैमिल्टन र मैडिसनले भनेका छन् जनताको भावनात्मक लगाव केन्द्रीय सरकारप्रति भन्दा राज्य सरकारप्रति बढी हुन्छ किनकी राज्य सरकारले उनीहरूको जीउ, धन र व्यक्तिगत स्वतन्त्रताको रक्षा बढी गर्दछ । यसो भन्नुको अर्थ जनताको नजिक राज्य पुग्नु हो जसले स्थान विशेषका फरक फरक समस्याहरूको फरक ढंगले संवोधन गर्दछ भन्ने हो ।
- संघीयताले विविधताको नाममा शक्तिको सिर्जना, व्यवस्था तथा यसको विस्तारण र एकतालाई समेट्दछ । "Federalism does involve both creation, maintenance of unity and diffusion of power in the name of diversity"

– Daniel Elazar

- संघीयता यस्तो भावना हो जहाँ एउटा राज्यभित्र असमान निष्ठाहरूलाई सुदृढ पारिएको हुन्छ । "Federalism can be understood as a particular sentiment within which asymmetry of allegiances in a single state is fostered"

– Koushar J. Ajam

- संघीयताका तीन विशेषताहरू हुन्छन् । यसलाई 3R Syndrom (Religion, Region and Race) भनिन्छ । समाजका यी तीन विविधताका मुख्य तत्वहरूका माग संवोधन गर्न नै संघीयता अवलम्बन गर्ने गरिन्छ ।
- संघीय प्रणालीले राजनीतिक सहभागिताको लागि एकात्मक प्रणालीले भन्दा फराकिलो आधार तयार पार्दछ । यस भित्रका स्वायत्त एकाईहरूले तत्क्षेत्रका जनताहरूलाई बढी स्वमित्व दिन्छ ।
- संघीयताका स्वायत्त, अर्धस्वायत्त एकाईहरू तथा विविध पहिचानहरूको अन्तरसंचार र अन्तरनिर्भरताले सामुहिकता निर्णय गर्दछ जसले एकताको प्रवर्द्धन गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ ।
- संघीयताले एकात्मक राज्यको पुरानो नारा "अनेकतामा एकता (Unity in Diversity)" लाई नयाँ नारा "एकताको आधार विविधता (Diversity as Unity)" ले विस्थापित गरिदिएको छ । अनेकतामा एकता लादिएको एकता हुने मान्यताले नयाँ नारा दिएको बुझिन्छ ।
- संघीयताले वार्ता र सहमतिमा आधारित यस्तो राजनीतिक समुदायको निर्माण गर्दछ जसले साझा पहिचान भन्दा छुट्टै पारिवारिक समरूपताका संस्थाहरूद्वारा जनताहरूलाई एक अर्कासँग एकतावद्ध गराउँदछ । यस्ता संस्थाहरूको निर्माणद्वारा समाजमा विद्यमान विविधताको राम्रो संवोधन हुन सक्दछ । निम्न भनाईले यसको थप पुष्टी गर्दछ:

- "A political community based on negotiation and compromise ties a people together through a series of 'family resemblances' and affinities rather than a common identity."
- "Endless negotiations that makes pluralism tiresome for good or ill, however, it is a price one pays for liberty and diversity."

- Neil and Austin

- छोटकरीमा एकात्मक र संघात्मक दुवै राज्यप्रणालीले विविधतालाई सम्बोधन गर्न सक्ने भए पनि संघीयता बढी प्रभावकारी मानिन्छ ।

चुनौती र चेतावनी (Challenges and Caveats)

बहुल समाजलाई कुशलतापूर्वक व्यवस्थापन गरेर राष्ट्रिय एकता सुदृढ गराउने काम राज्य र सरकारको प्रमुख कर्तव्य हो । तर, यसलाई सम्बोधन गर्ने क्रममा केही सावधानी अवलम्बन गर्न सकिएन भने यसले राष्ट्रिय एकता कमजोर बनाउन सक्दछ । तल केही चुनौती र चेतावनी उल्लेख गरिएको छ जुन संघीय मुलुकहरूको अनुभव र अध्ययनबाट लिइएको हो ।

- विविधतालाई व्यवस्थापन गर्ने नाममा अत्याधिक केन्द्रीत हुँदा कहिलेकाँही जातीय अराजकता (Ethnarchy) पनि सिर्जना हुन सक्दछ । यो अराजकता जातीय संहार (Ethnic Cleansing) जतिकै डरलाग्दो हुन्छ ।
- संघीयता र यस अन्तरगतका एकाईहरू निर्माण भएपछि नागरिकहरूबीच विभाजित बफादारी (Divided Loyalty) बढाउन सक्दछ । यसले स्थानीयतालाई बढी जोड दिँदै जाँदा राष्ट्रिय एकता कमजोर हुन सक्दछ ।
- संघीयताले विविधतालाई सम्बोधन गर्न खोज्दा संकुचित राष्ट्रियतालाई बल पुग्न सक्दछ । राष्ट्रियताले समान संस्कृतिलाई समेट्दछ (Nationalism stresses cultural similarities vis-à-vis other who thereby become outsiders –Eriksen) । यो सुदृढ हुँदै गएमा 'One nation one state' को माग समेत हुन सक्दछ ।
- जातीयता (Ethnicity) ले आफ्ना पहिचानका पक्षहरू मात्र अघि बढाउँदा विविध जातजातिबीच 'Fusion' होइन कि 'Fision' लाई बढाउन सक्दछ ।
- केही संघीय राज्यहरूले विविधतालाई समाजमा व्यवस्थित गर्न नसक्दा जातीय पहिचानलाई "राष्ट्र" को रूपमा विकसित गर्न पुगेका छन् । यसबाट ती एकाईहरू राष्ट्रभित्रका "राष्ट्रहरू" हुन वा विविध समूहहरू समेटिएको एक राष्ट्र हो भन्नेमा द्विविधा हुँदै गएको स्थिति छ (Are they nations within nation or are they one nation which includes diverse groups –Kousher) ।
- संघीयताले स्थानीय अल्पसंख्यकहरूका विरुद्ध काम गर्दै स्थानीय तानाशाही जन्माउँदछ भन्ने गरिन्छ । "Federalism works against local minorities by encouraging local tyranny." -William Riker
- David Brown ले भनेका छन् की "संघीयताको विचारधारा आक्रोशको विचारधारा (Ideology of Resentment) हो" । यसले Deliberative democracy को लागि आवश्यक पर्ने देशव्यापी सचेत नागरिकताको विकासमा बाधा पुऱ्याउँदछ ।
- जातीय अल्पसंख्यकको पहिलो माग समावेशीकरण हुने गर्दछ र जव तिनीहरू राष्ट्रिय समुदायमा बदलिन्छन आत्मनिर्णयको अधिकार माग्न पुग्दछन ।
- विविधताको जातीय, भाषिक पक्षलाई मात्र बढी जोड दिन पुगेमा 'Own people first' जस्ता संकुचित व्यवहारले प्रश्रय पाउन सक्दछ । वेल्जियममा एकै काम गर्ने कार्यालयहरू दुई भाषाका अलग अलग खोलिएका छन् । त्यहाँ नारा नै छ 'It is your business when the wall next doors'. ।

- एउटा मान्यता के छ भने विविध रूपको समाजको समाधान संघीयताबाट खोज्ने काम त्यो समाजमा मात्र सफल हुन्छ जहाँ सहमति उन्मुख प्रबुद्ध वर्ग (Consensual elites) हुन्छ । बढी नकारात्मक सोचका वर्गहरू भएमा यो सफल हुन सक्दैन ।
- समाजशास्त्रीहरू अति पुरानो संस्कृतिले राज्यबाट हस्क्षेपको प्रतिरोध गर्दछ भन्ने मान्दछन । यी संस्कृतिहरू ती समुदायहरूबाट संरक्षित हुन छाडिदिनु पर्दछ ।
- सिंगापुरका पूर्व प्रधानमन्त्री Goh Chok Tong ले राष्ट्रका पाँच मूल्यहरू (Five values of nation) को उद्घोष गरेका थिए । विविधताको सम्बोधन गर्दा यी मूल्यहरू मननीय छन् ।
 - Nation before community
 - Society above self
 - Respect and support for the individuals
 - Consensus instead of conflict
 - Racial and regional harmony
- दार्शनिक रत्नास्वामीका भनाई अति सान्दर्भिक छन् र विविधता व्यवस्थापक गर्दा यी भनाई शिक्षप्रद हुन सक्दछ । उनले भनेका छन् - “राजनीतिले हामीलाई विभाजित गर्दछ, धर्म हाम्रोबीच पर्खाल खडा गर्दछ, संस्कृति हामीलाई टुक्रामा बाँडदछ । तर, देशको प्रेमले सबैलाई एक सूत्रमा बाँध्न सक्दछ ।”

नेपालले अवलम्बन गर्नु पर्ने विविधता सम्बन्धी नीति

दोश्रो जनआन्दोलन र त्यसपछिको राजनीतिक घटनाक्रमसँगै नेपालले समावेशी लोकतन्त्रतर्फको वास्तविक मात्रा शुरू गरेको छ । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ र नेपालको संविधानले यसका लागि मिश्रित समानुपातिक निर्वाचन प्रणाली, सार्वजनिक सेवा लगायत राजनीतिक पदहरूमा आरक्षणको व्यवस्था गरेको छ । यसबाट अहिलेसम्म मूलधारबाट पछाडि परेका वर्ग र समूह राष्ट्र मूलधारमा समावेश हुन अवसर पाएका छन् । नेपालले संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रलाई प्रणालीको रूपमा स्विकारेको छ । संविधानले ती तहको केन्द्र, प्रदेश र स्थानीय तहको गरी तीन तहको सरकार तथा अधिकार क्षेत्र स्पष्ट गरिदिएको छ । विशेष संस्कृति र क्षेत्रको संरक्षण र विकासका लागि संघीय कानून बमोजिम विशेष, संरक्षित वा स्वायत्त क्षेत्र कायम गर्न सकिने व्यवस्था गरेको छ । यी व्यवस्थाहरू विविधता व्यवस्थापनका लागि लिइएका सकारात्मक कदमको रूपमा लिनु पर्दछ । संविधानले परिकल्पना गरेको समावेशी, समानुपातिक प्रतिनिधित्व सहितको लोकतन्त्रलाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्न निम्न नीतिहरू लिन आवश्यक देखिन्छ ।

- नेपालमा विद्यमान संस्कृतिक, जातीय, धार्मिक लगायतका विविध समूहहरूलाई समेट्न उनीहरूका मौलिक मूल्य मान्यतालाई कदर गर्ने “सांस्कृतिक बहुलवाद” को नीति अवलम्बन गरिनु पर्दछ ।
- नेपालको ऐनामा सबै नेपालीको अनुहार देखिने व्यवस्था गरेर साना-साना जातीय सांस्कृतिक राष्ट्रियता (Ethnocultural nationalism) लाई नेपाली राष्ट्रियतामा मनोवैज्ञानिक रूपमा नै आवद्ध गराउनु पर्दछ । यसका लागि अहिले अवलम्बन गरिएको आरक्षण र सकारात्मक विभेदको नीति समयानुकूल परिमार्जन सहित लागू गरिनु पर्दछ । “सच्चाऊ अन्त नगर (Mend it do not end it)” भन्ने सकारात्मक विभेदको मन्त्र हुनु पर्दछ ।
- विविध संस्कृतिको प्रवर्द्धन र संवर्द्धन गर्न राष्ट्रिय स्तरमा “सांस्कृतिक आयोग” को गठन गरी नीतिगत सुझाव लगायत सांस्कृतिक संवर्द्धनको जिम्मेवारी दिइनु पर्दछ ।
- विविध भाषाहरूको विकासको लागि आफ्नो भाषाका लिपी विकास गरिसकेकाहरूका लागि ती भाषाका अध्ययन केन्द्र खोल्ने व्यवस्था गरिनु उपयुक्त हुन्छ ।
- सेवा प्रवाह गर्ने अग्रपंक्तिका कार्यालयहरूमा नेपाली बाहेक त्यस क्षेत्रमा बढी बोलिने अर्को भाषाको समेत नागरिक वडापत्र, सूचना प्रकाशित गर्ने Multilingual Policy अवलम्बन गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

- सरकारी कार्यालयहरू र राज्यका अन्य निकायहरूमा विशेष धर्म र संस्कृतिलाई प्रतिनिधित्व गर्ने संकेतहरू राख्न निषेध गरिनु पर्दछ ।
- साभा नेपाली राष्ट्रियताको पहिचानको लागि राष्ट्रिय पोशाक, चिन्हहरू तोक्नकोलागि सहमति निर्माण गर्नुपर्दछ ।
- हरेक वर्ष “विविध सांस्कृतिक महोत्सव” को आयोजना गरिनु पर्दछ । यसबाट एक अर्काको संस्कृति बुझ्ने र सहभागी हुने अवसर प्राप्त हुन्छ ।
- संसद लगायत सबै तहको निर्वाचनमा मिश्रित समानुपातिक प्राणाली लागू गरिनु पर्दछ । यसबाट विविध वर्गको प्रतिनिधित्व क्रमशः बढ्दै जान्छ ।
- सरकारी प्रशासनिक निकायहरूमा विविधता व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन निम्न प्रक्रियाहरू अवलम्बन गर्न आरम्भ गर्नु जरूरी देखिन्छ ।
 - विविधता व्यवस्थापन बारे साभा मनस्थिती (Shared mindset) बनाउने,
 - विविधता व्यवस्थापनका उपलब्धिलाई प्रोत्साहनसँग आवद्ध गराउने,
 - कर्मचारीतन्त्रका नीति, प्रक्रियाहरू विविधता प्रतिविम्बित गराउने,
 - विविधतालाई कर्मचारीको छनौट, तालिम र संचारमा आवद्ध गर्दै जाने,
 - विविधता व्यवस्थापन सम्बन्धी उत्तरदायित्व सुनिश्चित गर्ने ।
- विभिन्न प्रदेश, क्षेत्र र जिल्लाहरूमा सरुवा, पदस्थापन भई जाने कर्मचारीहरूलाई त्यहाँको भाषा, संस्कृति, इतिहाँस सम्बन्धी प्रशिक्षण दिएर मात्र खटाउने व्यवस्था मिलाउने ।
- विविधता व्यवस्थापनको लागि सबै सार्वजनिक संस्थाहरूले निम्न कार्यनीतिहरू अवलम्बन गर्दा बढी प्रभावकारी हुन सक्दछः
 - संगठनको कर्मचारिहरूको वनावट (Composition) स्पष्ट गर्ने जसमा उमेर समूह, लिङ्ग, जातीय फरकरूपमा सक्षम, शिक्षाको स्तर, यौनिक पृथकता, आर्थिक अवस्था, भाषा, धर्म आदि ध्यान दिएको हुनुपर्दछ ।
 - संगठनको मूल्य (Values) र उद्देश्य बुझाउन वरावर छलफल गर्ने, कार्यरत बनाउने, कर्मचारीहरूसँग अन्तरवार्ता लिने र सर्वेक्षण गर्ने काम गरिनु पर्दछ ।
 - भविष्यमा अवलम्बन गरिने नीति, कार्यक्रम र सेवा वारे छलफल गर्ने बुझाउने ।
 - कर्मचारीहरूमा देखिने विविधतालाई मध्येनजर राखेर जिम्मेवारी तोक्ने । यसो गर्दा विविधताको लाभ लिन सक्ने गरी निर्णय भएको हुनुपर्दछ ।
 - संगठनलाई एकल सांस्कृतिक (Monocultural) बाट बहुलसांस्कृतिक (Multicultural) संगठनमा क्रमशः रूपान्तरण गर्दै जाने ।
- सबै नागरिकहरूलाई सरकारी सेवा वितरणमा सन्तुष्ट गराउन केही पश्चिमी मुलुकहरूले नवीन प्रणालीको विकास गरेका छन् जसलाई “सहउत्पादन (Co-Production)” भन्ने गरिन्छ । क्यानाडमा यसलाई Co-management भनिन्छ भने अमेरिका लगायत केही देशहरूमा 'New Public Governance' को आवधारणा भनिन्छ । यस नयाँ अवधारणाले सरकारी सेवाको वितरणमा मात्र होइन यसको उत्पादनमा नै नागरिक र तेश्रो क्षेत्र (Citizen and third sector) को प्रत्यक्ष संलग्नता भएमा यसको प्रभावकारिता बढ्ने विश्वास गर्दछ । यसलाई निम्न परिभाषाबाट प्रष्टयाउन सकिन्छ ।
'Co-production, in the more restricted use of the term refers to an arrangement where citizens produce their own services at least in part. The letter could also refer to alternative service delivery by citizens, with or without direct state involvement, but with public financing and regulations. Such financing can either be in the form of direct public subsidy, service vouchers or preferential tax rules for non-profit organization.

-Brandsen and Pestoff

जुन समुदायमा सेवा दिइन्छ त्यस क्षेत्रका सेवाग्राही नागरिकहरूको प्रतिनिधित्व हुने संस्था निर्माण गरेर त्यसलाई सेवा दिने कार्यलयको संयन्त्र र प्रक्रियामा संलग्न गराएर सह-उत्पादन गर्न सकिन्छ । यसो गर्न सकेमा स्वतः विविधताको संवोधन हुनजान्छ र कर्मचारीतन्त्र उनीहरूप्रति उत्तरदायी बन्दै जान्छ ।

जति सैद्धान्तिक चर्चा गरे पनि वास्तविकता के हो भने विविधता व्यवस्थापनको काम ज्यादै चुनौतिपूर्ण छ । एक अर्कासँग नमिल्ने फरक मूल्य मान्यता वोकैका समूहहरूलाई संवोधन गरेर राष्ट्रिय एकता सुदृढ गराउन निकै कठिन हुन्छ । जातीय रूपमा अल्पसंख्यकमा रहेकाहरूको माग समावेशीकरण हुन सक्दछ भने राजनीतिक सोच विकसित भइसकेका राष्ट्रिय समुदायहरूले अत्मनिर्णको अधिकार माग गर्दै पछि पृथक सार्वभौम राज्यको माग गर्ने जोखिम समेत रहन्छ । यस्तो स्थितीमा राजनीतिक नेतृत्व वढी दुरदर्शी हुन आवश्यक छ । ज्यादै वढी विविधता भएको देशमा विखण्डनको खतरा कम हुन्छ । यस अर्थमा नेपाल भाग्यमानी मान्न सकिन्छ । अहिलेसम्म नेपालमा विविध जातजाति, भाषा, धर्म आदि भएका वर्गहरूबीच अचम्मको सामाजिक सौहार्दता रही आएको छ । यसलाई सुदृढ पार्न राज्य र सरकारले अनुकूल रणनीतिको अवलम्बन भने गर्ने पर्दछ । अवको हाम्रो नारा "एउटै भाषा एउटै भेष" होइन "सय थरी वाजा एउटै सूर" हुनुपर्दछ । अन्त्यमा अमेरिकी पूर्व विदेशमन्त्री Waren Kristopher का निम्न भनाई हाम्रो लागि पनि मनन योग्य छन् ।

"If we do not find the same way that the different ethnic groups can live together in a country . . . we will have 5000 countries rather than the hundred plus we now have."

सन्दर्भमा लिइएका सामग्रीहरू:

- Eriksen, Thomas Hylland – Ethnicity and Federalism, Puto Press, London, 2002.
- Neil, Michael and Austin, Dennis – Democracy and Cultural Diversity, Oxford University Press, 2000.
- Ajan, Kausher J. – Federalism and National building, South Asian Publishers, New Delhi, 1998.
- Phandis Urmila and Ganguly, Rajal – Ethnicity and Nation-Building in South Asia, Saga Publication, New Delhi, 2001.
- दाल, रवर्ट – प्रजातन्त्रको वारेमा, क्रियशन मिडिया प्रा. लि., काठमाडौं, २०००.
- Pestoff, Victor and Brandsen, Taco – New Public Governance, The Third Sector and Co-Production Routledge, 711 Third Avenue, New York, 2012.