

Equmeniakyrkan som en inkluderande kyrka

“En kyrka för hela livet där mötet med Jesus förvandlar mig, dig och världen”

En inkluderande kyrka

Equmeniakyrkan vill vara en inkluderande kyrka där alla känner sig trygga och välkomna. På kyrkokonferensen 2021 beslutades att Equmeniakyrkans församlingar ska verka för en självklar inkludering av hbtq-personer genom att initiera fördjupande samtal i församlingarna. Kyrkan tar tydligt avstånd från och ska förebygga all form av diskriminering på grund av sexuell läggning och könsidentitet.

En kyrka för hela livet ...

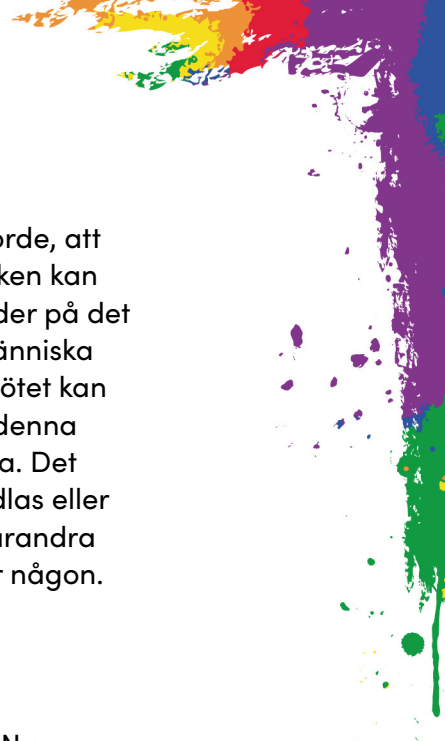
Equmeniakyrkans vision är att vara *“en kyrka för hela livet där mötet med Jesus förvandlar mig, dig och världen”*. Det innebär att kyrkan ska vara en självklar plats och gemenskap för varje medlem där vi tillsammans får växa och bidra utifrån våra förmågor. I visionen görs ingen skillnad mellan människor. Den gäller alla oavsett sexuell läggning och könsidentitet.

Equmeniakyrkan erbjuder aktiviteter och gemenskap för alla åldrar. Vi bjuder också in till riter för hela livet, som dop, barnvälsignelse, konfirmation, vigsel och begravning. Varje medlem ska ha samma möjlighet att ta del av gudstjänstlivet.

Här är det viktigt att tänka på att vi lever med olikheter i liv och uppfattningar. Grunden för att leva tillsammans sida vid sida är att vi ändå godtar varandra såsom Kristus har godtagit oss. Vi kan närma oss varandras uppfattningar genom att träna på att byta perspektiv och vi kan förstå varandras liv genom att uppmuntra till vänskap över gränser.

... där mötet med Jesus förvandlar mig, dig och världen

I centrum av visionen står Jesus som är grunden, kärnan och stjärnan, i det vi vill vara som kyrka. Gud blir människa genom inkarnationens mysterium. Vi tror att mötet med Jesus kan förvandla oss på många plan. Enligt Jesu egen berättelse är varje enskilt möte en möjlighet att möta



Jesus själv (Matt 25). Vi säger ofta att vi ska agera som Jesus gjorde, att vi ska vara Jesus händer och blick som människor får möta. Tanken kan vara god, men också leda till att vi förminska andra. Jesus vänder på det synsättet. När vi möter en törstig, längtande eller fundersam människa som frågar efter hjälp är det en möjlighet att möta Jesus. Det mötet kan förvandla oss själva, de vi möter och den värld vi lever i. Bär vi denna tanke med oss när vi möter andra människor blir vi mer ödmjuka. Det kanske inte främst är den andre personen som behöver förvandlas eller förändras, utan jag själv. Jesus vill öppna våra ögon till att se varandra med Guds kärleksfulla blick, som varken dömer eller utestänger någon. Då blir exkludering eller diskriminering en orimlighet.

Vad är diskriminering?

“Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter.” (FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, kap. 1)

Enligt FN:s deklaration om mänskliga rättigheter har alla människor samma rättigheter och är lika i värde och värdighet. Medlemsländerna har förbundit sig att respektera, skydda och efterleva dessa rättigheter. Diskriminering kan förstås som ett brott mot den överenskommelsen.

I Equmeniakyrkans *Policy för fred, mänskliga rättigheter och omställning till en hållbar värld* står det att vi ska motverka diskriminering samt respektera och efterleva de mänskliga rättigheterna så som de definieras av Förenta Nationerna.

I lagens mening

I Sverige styr grundlagarna vårt samhälle. Där står det bland annat att medborgarna har grundläggande fri- och rättigheter, som yttrandefrihet, föreningsfrihet och religionsfrihet, samt ska skyddas mot diskriminering. Vi har även en diskrimineringslag som förbjuder diskriminering på bland annat arbetet, i skolan och inom sjukvården. Enligt diskrimineringslagen innebär diskriminering att någon missgynnas eller kränks i samband med någon eller några av de sju diskrimineringsgrunderna. Dessa är:

- Kön
- Sexuell läggning
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Funktionsnedsättning
- Ålder
- Religion eller annan trosuppfattning

I en förening

I ideella föreningar gäller diskrimineringslagen för anställda och i vissa fall för medlemmar. Förbudet mot diskriminering innebär till exempel att ingen arbetsgivare får diskriminera sina anställda.

I övrigt omfattas inte ideella föreningar av diskrimineringslagen. Det är alltså möjligt för en förening att till exempel enbart vända sig till kristna personer.

En församling i Equmeniakyrkan är organiserad som en ideell förening, men kan också vara arbetsgivare. Det hjälper oss att förstå vikten av att vara tydlig med vilka vi är och vill vara. Det kan exempelvis underlätta att formulera en vision och en värdegrund.

Även om det inte är en laglig skyldighet att arbeta mot diskriminering inom en ideell förening, är det viktigt att arbeta för allas lika värde och rättigheter enligt våra egna beslut och dokument i Equmeniakyrkan: att arbeta för att vara det vi säger att vi är. Att arbeta för att en församling ska vara inkluderande är ett ständigt pågående arbete.

För arbetsgivare

Sedan 2017 finns det krav i diskrimineringslagen på att alla arbetsgivare ska arbeta systematiskt och förebyggande mot diskriminering genom så kallade "aktiva åtgärder". Det innebär att arbetsgivare ska:

1. Undersöka
2. Analysera orsaker
3. Genomföra åtgärder
4. Följa upp och utvärdera arbetet med aktiva åtgärder

Läs mer om hur du arbetar med aktiva åtgärder på diskrimineringsombudsmannens hemsida: <https://aktiva-atgarder.do.se/>

Om en händelse är diskriminering beror på den enskilda situationen. För en religiös organisation kan undantag göras från till exempel diskrimineringsgrunden "religion eller annan trosuppfattning", utifrån den så kallade proportionalitetsprincipen. Det går att argumentera för att en pastor bör vara kristen för att få arbeta i en församling eftersom detta är av stor vikt för att kunna genomföra arbetsuppgifterna.

Däremot är det inte okej att samma församling missgynnar en anställd utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnicitet, funktionshinder eller ålder, när detta inte har betydelse för arbetets utförande.

Läs mer om vad som gäller för arbetsgivare och anställda på diskrimineringsombudsmannens hemsida: www.do.se.

Vad säger bibeln om diskriminering och inkludering?

I Moseböckerna läser vi om hur inkludering av människor värnas av Gud. Israels folk får befallningar om hur invandrare, faderlösa och änkor ska behandlas respektfullt. De ska göra anpassningar för att ge livsrum till dessa människor. De ska skörda fälten "slarvigt", så att det finns mat kvar till dem som inte har någon egen mark. Gång på gång påminner Gud Israels folk om att inkludera andra, vilket är lätt att missa när vi läser Gamla testamentet, med den starka betoningen på Israels utvaldhet.

I evangelierna ser vi många exempel på hur Jesus inkluderar människor, inte minst de som levde i utanförskap, och hur han med sitt bemötande och sin omsorg visade att diskriminering är fel. Han mötte många som inte levde upp till de rådande normerna och visade med sin kärlek och omsorg på en stor öppenhet. Jesus visar också omgivningen att deras hårda domar mot människor är orättfärdiga, och får vid flera tillfällen människor att ompröva sina hårda hjärtan.

Jesus undervisning kring detta sammanfattas i den gyllene regeln: *"Allt vad ni vill att människorna ska göra för er, det ska ni också göra för dem"* (Matt 7:12).

I Apostlagärningarna blir det tydligt i församlingen i Jerusalem att risk för diskriminering föreligger. Därför utses sju diakoner, fyllda av Guds ande, för uppdraget att se till att matutdelningen och omsorgen om medlemmarna sker på ett respektfullt och icke-diskriminerande sätt. När sedan kyrkan sprids över världen och allt fler hednakristna gemenskaper bildas, tvingas apostlarna och församlingen i Jerusalem att fundera över hur nya ska inkluderas i kyrkan. Apostlamötet i kapitel 15 handlar om detta och om hur församlingen ska förebygga utanförskap.

Läser vi i Paulus brev ser vi att samma utmaning fortsätter. Hur kan kyrkan bli den nya mänskligheten, den gemenskap som lever försonad med Gud och med varandra? Romarbrevet, som ofta varit huvudtext när kyrkan exkluderat hbtq-personer, genomsyras av tanken att inte döma, att respektera och ha överseende med varandra. Texten i kapitel 1 landar i: *"därför finns det inget försvar för dig som dömer, vem du än är"*. Så fortsätter Paulus genom brevet att lyfta fram Guds stora inkludering – den kärlek som ingenting i skapelsen kan skilja oss ifrån. Mot slutet av brevet blir Paulus konkret och börjar visa på hur församlingen strider om olika ordningsfrågor och tolkningar av lagen. Där skriver han till sist: *Godta därför varandra, så som Kristus har godtagit er till Guds ära*. Kan det sägas tydligare?

Frågan om diskriminering är inte ny. Den har följt mänskligheten genom alla tider, och bibeln visar tydligt på att vi som Guds folk har ett extra stort uppdrag att verka för inkludering och omfamning. Om vi utgår från den gyllene regeln och genom den funderar på om vår gemenskap diskriminerar andra eller inte kanske vi kan hitta nycklar till en allt större och vidare gemenskap där människor ryms och får vara de som de är.

Vart vänder du dig om diskriminering sker? Hur kan vi göra om och göra rätt?

Om du är anställd och upptäcker eller utsätts för diskriminering ska du främst vända dig till din arbetsledare eller ordförande. Om det inte är möjligt kan du vända dig till din regionala kyrkoledare eller de kontaktpersoner som finns utsedda i varje region. Kontaktuppgifter finns på Equmeniakyrkans hemsida. <https://equmeniakyrkan.se/forsamlingservice/trakasserier/>

Om du som medlem utsätts för diskriminering kan du tala med någon som du har förtroende för eller vända dig till ovan nämnda kontaktpersoner. Du kan alltid i enskilda fall även kontakta Diskrimineringsombudsmannen för att fråga om råd eller anmäla diskriminering (www.do.se).

Om du som privatperson eller ni som församling under samtalens gång inser att ni genom ert tidigare agerande har diskriminerat eller exkluderat människor behöver ni agera ansvarsfullt. Det kan också vara så att ni blir osäkra på om ert agerande upplevts diskriminerande eller exkluderande. Även här behöver ni agera ansvarsfullt. Om möjligt – ta kontakt med de människor som ni vet, eller misstänker, har upplevt sig diskriminerade och förklara att ni förstått att ert agerande var felaktigt. Be om förlåtelse, men kräv inte att få förlåtelse. Bara den som är utsatt kan avgöra om det är tid för förlåtelse. Våga också tala tydligt i er gemenskap om era tidigare felsteg, utan att lämna ut människor. Förändring förutsätter att vi vågar tala ärligt också om våra misslyckanden.

Frågor att samtala omkring:

- Vad betyder religionsfrihet för mig?
- Är religionsfriheten beroende av min sexuella läggning och/eller könsidentitet?
- Hur kan vi tänka när vi upplever att två diskrimineringsgrunder krockar?
- Vad kan en församling med anställda göra för att förebygga diskriminering?
- Vad kan det få för effekter för hela församlingen?
- Hur kan diskrimineringslagen hjälpa oss bli tryggare och tydligare i vår kristna identitet?
- Hur kan vi förebygga att diskriminering sker i vår gemenskap?
- Hur kan vi leva med olika övertygelser kring samkönad vigsel utan att diskriminering uppstår?

Fördjupningsmaterial

Vad är normer och vad är en inkluderande kyrka?

<https://equmeniakyrkan.se/wp-content/uploads/2022/05/hbtq-normer-inkluderande-kyrka-2022.pdf>