Gemeente Amsterdam

# Initiatiefvoorstel voor XX

| | |
|---|---|
| Nummer | Nummer |
| Directie | Directie |
| Van | Garmy en Van der Veen |
| Datum | 10 oktober 2025 |
| Portefeuille | Personeelszaken |
| Agendapunt | Agendapunt |

## Onderwerp

Instemmen met het initiatiefvoorstel Menstruatieklachten bespreekbaar maken en ruimte bieden op het werk van de leden Garmy en Van der Veen.

## De gemeenteraad van Amsterdam besluit

I. In te stemmen met het genoemde initiatiefvoorstel.
II. Het college van burgemeester en wethouders te verzoeken:
   1. Introduceer de mogelijkheid voor medewerkers om bij menstruatie- én overgangsklachten flexibel te werken, zoals thuiswerken en aangepaste werktijden, of indien nodig verlof op te nemen;
   2. Zorg ervoor dat vertrouwenspersonen en leidinggevenden weten hoe menstruatieklachten en overgangsklachten bespreekbaar te maken en welke mogelijkheden er zijn om maatwerk en passende ondersteuning te organiseren;
   3. Onderzoek op welke werkplekken binnen de ambtelijke organisatie het aanbieden van gratis menstruatieproducten wenselijk is;
   4. Lobby en roep op tot landelijke opname van maatwerk bij menstruatieklachten en overgangsklachten in cao's, bijvoorbeeld door thuiswerken, aangepaste werktijden of, waar nodig, verlof;
   5. Breng het thema actief ter sprake in gesprekken met sectoren zoals de zorg, kinderopvang, horeca, detailhandel en schoonmaak, om aandacht te vragen voor menstruatiepijn en menstruatiearmoede, en om bewustwording te vergroten rond de

noodzaak van aangepaste werktijden en verlof;
6. En bij dit alles waar kan samen te werken met belangengroepen en de raad op de hoogte houden van de vorderingen.

Wettelijke grondslag
Artikel 147a, lid 1 van de Gemeentewet.

Aanleiding
Menstruatiepijn, ook wel dysmenorroe genoemd, is een veelvoorkomende klacht die zich uit in krampen in de onderbuik, rugpijn, hoofdpijn, vermoeidheid en stemmingswisselingen. Uit een grootschalig onderzoek van het Radboudumc onder ruim 42.000 vrouwen[1] blijkt dat 85% van de vrouwen maandelijks last heeft van menstruatiepijn. Daarnaast ervaart meer dan 70% psychische klachten en vermoeidheid rondom de menstruatie. Ongeveer één op de drie vrouwen geeft aan dat zij tijdens de menstruatie niet al haar dagelijkse bezigheden, zoals werk of taken thuis, volledig kan uitvoeren.[2]



Raadsleden Van der Veen (links) en Garmy (rechts) aan de simulator, wethouder Scholtes (achter) kijkt toe.
FOTO RICHARD MOUW

In april namen wij deel aan een sessie over menstruatiepijn, waarbij een menstruatie simulator ons confronteerde met de hevigheid en impact van deze klachten. Menstruatieklachten hebben niet alleen invloed op iemands gezondheid, maar ook op het dagelijks functioneren, inclusief op het werk. Gemiddeld zijn menstruerende vrouwen door deze klachten negen dagen per jaar minder productief.[3] Sommigen melden zich zelfs ziek. Toch durft slechts 20% van hen aan te geven dat dit vanwege menstruatieklachten is, wat wijst op een hardnekkig taboe op de werkvloer.[4] Dat maakt het moeilijk om klachten bespreekbaar te maken en passende ondersteuning te bieden. Flexibiliteit in werktijden, begrip vanuit leidinggevenden en structurele aandacht in het personeelsbeleid kunnen een groot verschil maken. De eerste stap is erkenning: menstruatie mag geen reden zijn voor schaamte of stilzwijgen, maar voor eerlijkheid, aanpassing en zorg.

Naast menstruatieklachten hebben ook overgangsklachten grote impact op het dagelijks

---

[1] We richten dit voorstel op iedereen die menstrueert. Gemakshalve spreken we in dit voorstel over vrouwen
[2] Menstruatieklachten belemmeren dagelijks functioneren
[3] Vrouwen gemiddeld negen dagen per jaar uit de running door menstruatie - Radboudumc
[4] FNV: Menstruatie en werk

functioneren van medewerkers[5]. Circa 80% van de vrouwen ervaart klachten in de overgang, waarvan ongeveer een derde ernstige klachten die werkprestaties belemmeren. Het gaat onder meer om slaapstoornissen, concentratieproblemen, vermoeidheid, stemmingswisselingen en opvliegers. Deze klachten leiden vaak tot ziekteverzuim en soms zelfs tot vroegtijdige uitval. Het is daarom van belang dat de gemeente Amsterdam ook overgangsklachten erkent en passende maatregelen onderzoekt, zoals flexibele werktijden, thuiswerkmogelijkheden en de mogelijkheid om kortdurend verlof op te nemen.
Onze samenleving–inclusief de manier waarop we arbeid, zorg en beleid organiseren—is nog steeds grotendeels gestoeld op mannelijke normen. Lichamelijke klachten die specifiek vrouwen treffen, worden vaak minder serieus genomen. Zo blijkt uit onderzoek dat vrouwen met dezelfde klachten als mannen minder vaak lichamelijk onderzoek, beeldvormende diagnostiek of verwijzingen naar specialisten ontvangen. In plaats daarvan krijgen zij vaker laboratoriumonderzoek en symptoomdiagnoses, wat leidt tot een lagere kans op een duidelijke ziektediagnose.[6]

Deze verschillen zijn deels te wijten aan onbewuste vooroordelen en maatschappelijke stereotypen. Het mannenlichaam wordt vaak als norm beschouwd in medisch onderzoek, waardoor vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in studies en geneesmiddelenonderzoek.[7] Dit resulteert in behandelingen die minder effectief of zelfs schadelijk kunnen zijn voor vrouwen.[8] Deze structurele sekseblindheid in de gezondheidszorg leidt tot vertraagde of onjuiste diagnoses bij vrouwen, met ernstige gevolgen voor hun gezondheid.[9]

Daarbij werkt deze ongelijkheid in de medische wereld ook door in de maatschappij. Een gebrek aan kennis of erkenning van klachten die vrouwen ervaren, maakt dat er minder oog is voor passende regelingen of voorzieningen. Zo wordt menstruatieverlof vaak niet erkend, en ontbraken tot voor kort bijvoorbeeld verlofregelingen na een miskraam ondanks de grote lichamelijke impact daarvan. Ongelijkheid in de geneeskunde is dus niet alleen het gevolg van maatschappelijke ongelijkheid, maar draagt er ook actief aan bij.

Dat moet anders.

Met dit initiatiefvoorstel willen we een stap zetten om menstruatiepijn uit de taboesfeer te halen, zorgen voor erkenning én voor praktische ruimte binnen het gemeentelijk beleid, én bijdragen aan bredere bewustwording in de stad.

---

5 CBS / TNO – Helft werknemers in overgang ondervindt hinder op werk

6 Verschillen in de zorg voor mannen en vrouwen met dezelfde klachten

7 Mannenlichaam onterecht nog steeds de norm

8 Gender ongelijkheid in de zorg

9 Hoe vrouwen structureel worden achtergesteld in de gezondheidszorg

## Erken menstruatie- en overgangsklachten binnen de gemeentelijke organisatie

De gemeente Amsterdam speelt een cruciale rol in het bevorderen van een werkklimaat waar menstruatieklachten en overgangsklachten serieus genomen worden en de nodige ruimte voor ondersteuning wordt geboden. Het begint binnen de eigen gemeentelijke organisatie, waar het belangrijk is om te onderzoeken of maatregelen zoals menstruatieverlof of flexibele werkopties haalbaar zijn voor menstruerende medewerkers. Deze maatregelen zouden bijdragen aan een meer inclusieve en zorgzame werkplek, waar medewerkers zich ondersteund voelen zonder dat ze zich hoeven te schamen of onterecht belast worden. Daarnaast moet er binnen de organisatie aandacht zijn voor vertrouwenspersonen of aandachtsfunctionarissen, die getraind zijn om menstruatiegerelateerde klachten bespreekbaar te maken en de medewerkers actief te ondersteunen.

*Bied praktische ondersteuning op de werkvloer*

De gemeente Amsterdam heeft al stappen gezet om gratis menstruatieproducten beschikbaar te stellen. Het college is van mening dat deze producten net zo vanzelfsprekend zouden moeten zijn in openbare toiletten als toiletpapier. Omdat dit tot voor kort nog ongebruikelijk was, is op drie stadsloketten een pilot uitgevoerd om te onderzoeken of dit betaalbaar en uitvoerbaar is. De uitkomsten laten zien dat het verstrekken van menstruatieproducten op deze locaties inderdaad haalbaar is. Deze ontwikkeling vormt een belangrijke eerste stap. Tegelijkertijd is het van belang dat de gemeente onderzoekt op welke werkplekken binnen de organisatie het aanbieden van gratis menstruatieproducten wenselijk is. Dit draagt bij aan het verlagen van de drempel voor medewerkers om zich op hun gemak te voelen, wetende dat er praktische oplossingen beschikbaar zijn. Bij alle maatregelen staat privacy centraal: medewerkers moeten zonder gêne of het delen van medische details gebruik kunnen maken van de voorzieningen.[10]

## Leer van internationale voorbeelden

Spanje is Europees koploper: in 2023 voerde het land als eerste Europese land wettelijk betaald menstruatieverlof in. Vrouwen met ernstige menstruatiepijn kunnen zich ziekmelden, waarbij de kosten worden gedekt door het sociale zorgsysteem. Een arts moet dit verlof goedkeuren, vergelijkbaar met ander medisch verlof. Daarnaast verplicht de wet scholen en gevangenissen om gratis menstruatieproducten beschikbaar te stellen.

In Japan bestaat sinds 1947 wettelijk recht op menstruatieverlof. Vrouwen kunnen verlof opnemen, maar het is aan werkgevers om te bepalen of dit betaald is. In de praktijk maakt minder dan 1% van de vrouwen hier gebruik van, mede door schaamte en culturele taboes. Zuid-Korea biedt één dag onbetaald menstruatieverlof per maand. In Taiwan hebben werknemers recht op één dag betaald menstruatieverlof per maand, voor de helft van hun salaris. Indonesië kent betaald menstruatieverlof tijdens de eerste twee dagen van de

---

[10] Raadsinformatiebrief 'Menstruatieproducten in gemeentelijke gebouwen'

menstruatiecyclus.[11][12]

Zambia kent een unieke regeling waarbij vrouwen één dag per maand vrij kunnen nemen vanwege menstruatieklachten, bekend als 'Mother's Day'. Werkgevers zijn verplicht dit verlof toe te staan; bij weigering kunnen werknemers juridische stappen ondernemen.[13]

In Frankrijk zijn er lokale initiatieven zoals in de gemeente Saint-Ouen, waar gemeentemedewerkers twee dagen per maand betaald menstruatieverlof kunnen opnemen met een doktersverklaring. Ook de supermarktketen Carrefour biedt extra verlofdagen aan voor werknemers met hevige menstruatieklachten.

Stimuleer opname in cao's
In Nederland bestaat er nog geen wettelijk menstruatieverlof, maar binnen sectoren zoals de kinderopvang en zorg zijn in cao's afspraken gemaakt over inzetbaarheid bij menstruatie- en overgangsklachten. Daarbij ligt de focus op maatwerk, zoals het aanpassen van roosters, het aanbieden van thuiswerkmogelijkheden en het beschikbaar stellen van gratis menstruatieproducten op de werkvloer.

In de nieuwe cao Kinderopvang zijn voor het eerst expliciet afspraken vastgelegd over inzetbaarheid rond menstruatie en overgang, met nadruk op vertrouwen, maatwerk en het voeren van het gesprek. Ook menstruatiearmoede wordt erkend, en er is een duidelijke oproep om gratis menstruatieproducten op de werkvloer beschikbaar te stellen.

*Bepleit landelijke structurele verandering.*
We roepen het college op om zich landelijk uitspreken voor structurele veranderingen. Het is belangrijk dat het college het Rijk en de VNG oproept om menstruatieverlof op te nemen in de gemeentelijke cao. Amsterdam zou ook andere gemeenten en werkgevers moeten aanmoedigen om het voorbeeld van de cao Kinderopvang en cao Fokus te volgen, zodat menstruatiegerelateerde klachten op een structurele manier erkend worden en er concrete maatregelen getroffen kunnen worden.

Vergroot bewustwording in sectoren zoals zorg, horeca en detailhandel.
De zorg, handel en de zakelijke dienstverlening zijn grote sectoren in Amsterdam, waar veel mensen werken met praktische beroepen en vaak in deeltijd. In sectoren zoals de zorg en schoonmaak, waar de werkdruk hoog is en de inkomens relatief laag, is het extra belangrijk om aandacht te hebben voor thema's als menstruatiepijn en menstruatiearmoede. De gemeente kan hierin het goede voorbeeld geven, maar ook actief het gesprek aangaan met

---

[11] Moet menstruatieverlof verplicht worden?

[12] Verhuizen maar! In deze landen hoef jij niet te werken als je ongesteld bent

[13] In deze landen heb je recht op menstruatieverlof

deze sectoren. Door het thema tijdens bestaande overleggen te agenderen, kunnen we werkgevers aanmoedigen om na te denken over maatregelen die werknemers meer ruimte geven om hiermee om te gaan — bijvoorbeeld door flexibele werktijden, toegang tot gratis menstruatieproducten of het creëren van een cultuur van openheid.

Door directies van organisaties en sectoren bewust te maken van de impact van menstruatie op het werkleven van veel van hun medewerkers, kunnen we samen zorgen voor meer inclusieve en rechtvaardige werkplekken in de stad.